

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN  
NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN**

**SKRIPSI**

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



**Oleh:**

**Nama** : ADE EMA ELVIRA  
**NPM** : 1405160785  
**Program Studi** : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2018**



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari senin, tanggal 26 Maret 2018, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : ADE EMA-ELVIRA  
N P M : 1405160785  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

Dinyatakan : ( B ) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

RAIHANAH DAULAY, SE, M.Si

Penguji II

HASTINA FEBRIANTY, SE, M.Si

Pembimbing

SUSTI BANDAYANI, SE, MM

PANITIA UJIAN

Ketua



ELIYATI, SE, MM, M.Si

Sekretaris

ADE GUNAWAN, SE, M.Si



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 SKRIPSI**

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : ADE EMA ELVIRA  
N.P.M : 1405160785  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO)  
MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian  
mempertahankan sidang skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

SUSI HANDAYANI, S.E., M.M.

Diketahui / Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
UMSU

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.



Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
UMSU

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



## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Ade Irma Elvira  
NPM : 1405160985  
Konsentrasi : MSDM  
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/  
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 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.

## ABSTRAK

**Ade Ema Elvira, NPM 1405160785: Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, Skripsi, 2018.**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Populasi pada penelitian ini berjumlah 794 orang karyawan. sampel penelitian menggunakan rumus slovin sebanyak 88 orang karyawan, yang di uji validitas dan reliabilitas. Teknik pengumpulan data menggunakan angket, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan karena nilai  $t_{hitung} 3,967 > t_{tabel} 1,987$  dan nilai signifikan  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Ada pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan karena nilai  $t_{hitung} 5,840 > t_{tabel} 1,987$  dan signifikan  $0,000 < \alpha = 0,05$ , terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan  $F_{hitung} 110,757 > F_{tabel} 3,10$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Nilai R-Square 0,723% memperlihatkan 72,3% kontribusi disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

***Kata Kunci: Disiplin, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Karyawan***

## KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Subhanallahuwata'ala, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi penelitian pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Judul dari skripsi ini adalah : **“Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”**.

Di dalam penulisan skripsi ini penulis telah berusaha dan berupaya dengan segala kemampuan yang ada, namun penulis menyadari masih terdapat kekurangan di dalamnya, untuk itu penulis dengan rasa rendah hati bersedia menerima saran dan kritik yang sifatnya membangun dalam perbaikan skripsi penelitian ini kedepannya. Dalam mempersiapkan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan berupa bimbingan dan petunjuk. Untuk itu pada kesempatan ini izinkanlah penulis untuk mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini:.

1. Ayahanda Afrizal dan Ibunda Nisma yang tercinta, yang telah mengasuh dan mebesarkan penulis dengan rasa cinta dan kasih sayang yang tulus dan tak terhingga sampai akhir hayat serta telah memberikan dorongan, semangat, doa serta cinta kasih yang begitu dalam kepada penulis. Serta mbakku Zuria Afridayanti, S.psi dan adikku Bayu Gobay yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada penulis. Semoga Allah SWT selalu melindungi, memberi kesehatan, kemudahan, serta

memberikan tempat yang setinggi-tingginya untuk kalian di Surga-Nya kelak, *Amin Ya Rabbal'alamin*.

2. Kepada Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, SE,MM,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak, Ade Gunawan, SE,M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III dan Ketua Program Studi Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE,M.Si. Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Susi Handayani, SE,M.M selaku Dosen Pembimbing yang selama ini bersedia meluangkan waktu dan memberikan bantuannya kepada penulis dalam mempersiapkan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen-dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak dan Ibu yang berada di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, khususnya Bapak dan Ibu yang bekerja di bagian Sumber Daya Manusia yang telah membantu penulis dalam masa riset atau penelitian untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada sahabat-sahabat saya Fithrah Habibie Panjisila, Evi Tamala, Asriatik, Mahrani Nasution, Khairun Nisa Rambe, Desi Paradina Rambe,



Agung Yuda Swara, dan Teno Agung yang telah memberikan dukungan kepada penulis, semoga kita bisa sukses selalu.

11. Kepada sahabat seperjuangan Cici, Mita, Diah, Listi, Tina, dan Ika serta seluruh teman-teman 7J Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

12. Dan Kepada teman terdekat penulis Fithrah Habibie Panjisila yang selalu membantu dan mendukung untuk menyelesaikan skripsi ini.

Seiring doa dan semoga Allah SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis serta dengan menyerahkan diri kepada Nya, seraya mengharapkan Ridho Nya dan dengan segala kerendahan hati penulis menyerahkan Tugas Akhir ini yang jauh dari kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT, dan penulis juga berharap masukan yang konstruktif guna perbaikan dimasa yang akan datang.

Akhirnya, penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat mendatangkan manfaat bagi kita semua, Amiin...ya Rabbal Alaamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, Maret 2018

Penulis

**Ade Ema Elvira**  
**NPM. 1405160785**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	ix
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan dan Rumusah Masalah .....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORITIS</b> .....	7
A. Uraian Teori .....	7
1. Kinerja Karyawan .....	7
a. Pengertian Prestasi Kerja .....	7
b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	8
c. Cara untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan .....	10
d. Motif Kinerja yang Tinggi .....	10
e. Indikator Kinerja Karyawan.....	11
2. Disiplin .....	12
a. Pengertian Disiplin Kerja .....	12
b. Pentingnya Disiplin Kerja .....	13
c. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	13
d. Macam-macam Disiplin Kerja .....	16
e. Indikator Disiplin Kerja .....	17
3. Motivasi Kerja.....	17
a. Pengertian Motivasi .....	17
b. Tujuan Motivasi.....	18
c. Kendala, Metode, Model dan Proses Motivasi .....	19
d. Teori-teori Motivasi.....	22
e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi .....	23
f. Indikator Motivasi Kerja.....	24
B. Kerangka Konseptual .....	25

C. Hipotesis.....	28
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>29</b>
A. Pendekatan Penelitan .....	29
B. Defenisi Operasional .....	29
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	31
D. Populasi Dan Sampel.....	32
E. Teknik Pengumpulan Data .....	35
F. Teknik Analisa Data.....	40
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>44</b>
A. Hasil Penelitian .....	44
1. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data .....	44
2. Karakteristik Responden .....	45
3. Variabel-variabel Penelitian .....	47
4. Metode Regresi Linear Berganda .....	53
5. Pengujian Hipotesis .....	58
B. Pembahasan .....	63
1. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan .....	63
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	64
3. Pengaruh Disiplin dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	64
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>66</b>
A. Kesimpulan .....	66
B. Saran .....	67

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	26
Gambar II.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	26
Gambar II.3 Paradigma Penelitian .....	27
Gambar IV.1 Normalitas .....	56
Gambar IV.2 Heterokedastisitas .....	58

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja.

Kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi pemicu apakah kinerja karyawan tinggi atau rendah diantaranya ialah disiplin dan motivasi.

Menurut Fajar (2017, Hal. 12) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya yang memiliki standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Masalah yang ditemukan perusahaan berkaitan dengan kinerja karyawan adalah kinerja karyawan belum sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Dimana karyawan belum dapat melaksanakan tugas yang dibebankan dengan baik sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, hal tersebut dapat dilihat

masih banyaknya pekerjaan yang tertunda yang tidak dapat selesai pada waktu yang seharusnya telah ditentukan sebagai mengakibatkan tertundanya pemberian hasil laporan kerja kepada atasan.

Menurut Sutrisno (2009 hal. 86) “ Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang karyawan untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Dengan adanya disiplin, maka karyawan akan taat dalam bekerja sehingga kinerjanya juga ikut meningkat dan tujuan dari organisasi perusahaan tersebut bisa tercapai.

Masalah yang ditemukan diperusahaan khususnya untuk disiplin adalah masih rendahnya disiplin kerja, terlihat masih adanya beberapa karyawan yang sering datang terlambat, bahkan sebelum waktunya pulang sudah terlihat beberapa karyawan yang pulang terlebih dahulu. Dengan ketidakdisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan, maka hal ini dapat menyebabkan menurunnya kinerja pada setiap karyawan di dalam perusahaan.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 146) Motivasi adalah Suatu faktor mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong seseorang. Motivasi pada diri karyawan mempunyai peran penting karena dengan motivasi ini diharapkan individu mau bekerja keras dan disiplin dalam pekerjaanya.

Dapat dilihat dari kondisi pada perusahaan. Selain masalah disiplin, rendahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan juga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dilihat dari masih adanya karyawan bermalas-malasan dalam bekerja sehingga menunda-nunda pekerjaan yang diberikan. Adapun lingkungan kerja yang kurang kondusif, seperti mendengarkan musik dengan volume yang kuat, dan lain-lain membuat karyawan tidak semangat dalam bekerja sehingga

kinerja karyawan menurun yang disebabkan tidak adanya peningkatan kerja karyawan di dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan pada tempat penelitian di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan ini penulis menemukan kurangnya motivasi kerja yang dimiliki karyawan sehingga mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Disiplin karyawan dinilai juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dapat dikatakan disiplin apabila mereka menjalankan semua standar yang diberi oleh perusahaan. Disiplin karyawan sangat penting bagi setiap perusahaan karena dengan adanya disiplin yang tinggi, sebuah perusahaan akan mampu mencapai target dari tujuan sebuah perusahaan.

Oleh karena itu, tingkat disiplin kerja karyawan dan motivasi kerja karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik bila pengelolaan karyawan dalam kedisiplinan dan motivasi karyawan tidak dikelola dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam khususnya mengenai pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Judul pada penelitian ini adalah **“Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari uraian latar belakang masalah diatas pada kantor PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ada di instansi sebagai berikut:

1. Masih ada beberapa karyawan yang sering datang terlambat dan pulang lebih cepat.
2. Rendahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan terlihat bermalas-malasan sehingga banyaknya pekerjaan yang tertunda.
3. Lingkungan kerja yang kurang kondusif membuat karyawan tidak semangat dalam bekerja.
4. Karyawan bekerja tidak sesuai target sehingga terjadinya penurunan kinerja.
5. Menurunnya kecepatan kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

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

### **1. Batasan Masalah**

Mengingat luasnya permasalahan, maka penulis membatasi permasalahan hanya pada disiplin, motivasi kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

### **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?



- b. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?
- c. Apakah ada pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?

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

##### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Untuk Mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- b. Untuk Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- c. Untuk Mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

##### **2. Manfaat Penelitian**

Sedangkan manfaat penelitian yang dapat dicapai adalah sebagai berikut:

- a. Bagi penulis, membuka wawasan bagi penulis tentang penelitian yang bersifat ilmiah mengenai disiplin, motivasi kerja dan kinerja karyawan .
- b. Bagi perusahaan, dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat berguna bagi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan pengambilan keputusan dalam kebijakan perusahaan.

- c. Bagi pihak lain, diharapkan dapat memberikan referensi dan informasi bagi penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini.

s

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Uraian Teori

##### 1. Kinerja Karyawan

###### a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah unjuk kerja yang dapat di capai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan indikator menyelesaikan tugas dengan baik dan benar, mentaati prosedur dan aturan kerja, memiliki inisiatif dalam bekerja, menjaga kualitas kerja, berperilaku baik dan tanggap terhadap peningkatan tuntutan kerja, mencapai tujuan yang telah di tetapkan sesuai agenda kerja.

Menurut Wibowo (2007 Hal. 76) Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Menurut Faisal Amir (2016, Hal.32-33) Kata 'Kinerja' merupakan terjemahan dari kata 'performance' yang berarti tampilan sehingga, konsep kinerja dalam istilah manajemen bermakna tampilan kerja atau kegiatan yang di tampilkan oleh karyawan dalam rangka menjalankan tugas kerjanya, jadi kinerja adalah tampilan perilaku kerja yang terkait dengan misi dan tujuan organisasi, dilaksanakan sesuai dengan potensi yang dimilikinya, dan ditujukan untuk menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi dan lingkungannya.

Menurut Sudaryono (2017, Hal. 70) Kinerja adalah unjuk kerja yang dapat di capai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan indikator menyelesaikan tugas dengan baik dan benar, mentaati prosedur dan aturan kerja, memiliki inisiatif dalam bekerja, menjaga kualitas kerja, berperilaku baik dan tanggap terhadap peningkatan tuntutan kerja, mencapai tujuan yang telah di tetapkan sesuai agenda kerja.

Menurut Fajar Dwi Fatimah (2017, Hal. 12) Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya yang memiliki standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama.

Dari pengertian yang dikemukakan oleh para ahli diatas dapat diambil suatu kesimpulan bahwasannya kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

#### **b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Prawirosentono (1999, Hal. 49) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Efektifitas dan efisiensi  
Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dan dikatakan efisiensi bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak, artinya efektifitas dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat di capai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan, sedangkan efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang di keluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- b. Otoritas dan Tanggung Jawab  
Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah di delegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi hak dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung

jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan.

c. Disiplin

Secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu di jatuhkan kepada pihak yang melanggar.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan memengaruhi kinerja.

Menurut Mangkunegara (2013, Hal: 67) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Adapun penjelasan faktor-faktor tersebut:

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality. Artinya karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari.

b. faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda, yang saling tergantung satu dengan yang lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama mereka dengan memanfaatkan sumber daya pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh

organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan pegawai-pegawai yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi.

### **c. Cara untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan**

Cara-cara untuk meningkatkan kinerja karyawan menurut Timpe (1993)

antara lain :

#### **a. Diagnosis**

Suatu diagnosis yang berguna dapat dilakukan secara informal oleh setiap individu yang tertarik untuk meningkatkan kemampuannya dalam mengevaluasi dan memperbaiki kinerja. Teknik-tekniknya: refleksi, mengobservasi kinerja, mendengarkan komentar-komentar orang lain tentang mengapa segala sesuatu terjadi, mengevaluasi kembali dasar-dasar keputusan masa lalu, dan mencatat atau menyimpan catatan harian kerja yang dapat membantu memperluas pencairan manajer penyebab-penyebab kinerja.

#### **b. Pelatihan**

Setelah gaya tribusional di kenali dan di pahami, pelatihan dapat membantu manajemen bahwa pengetahuan ini di gunakan dengan tepat.

#### **c. Tindakan**

Tidak ada program dan pelatihan yang dapat mencapai hasil sepenuh tanpa dorongan untuk menggunakannya. Analisis atribusi kausal harus dilakukan secara rutin secara bagian dari tahap-tahap penilaian kinerja formal.

### **d. Motif Kinerja yang Tinggi**

Menurut Cleland (1997) berpendapat bahwa ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi adalah suatudorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.

MC Cleland mengemukakan enam karakteristik seseorang yang memiliki motif kinerja yang tinggi, yaitu :

- a. Memiliki tanggung jawab yang tinggi
- b. Berani mengambil risiko
- c. Memiliki tujuan yang realistis
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan.
- e. Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.

**e. Indikator Kinerja**

Menurut Janse (2001, Hal. 78) indikator kinerja karyawan yaitu :

- a. Jumlah pekerjaan : jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang di tentukan.
- b. Kualitas pekerjaan : kualitas kerja yang di capai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan.
- c. Pengetahuan kerja : luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- d. Kreativitas : keaslian gagasan-gagasan yang di munculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan yang timbul.
- e. Kerja sama : kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
- f. Keteguhan : kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- g. Prakarsa : semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- h. Kualitas pribadi : hal ini menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi.

## **2. Disiplin**

### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang karyawan untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 97) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sastrohadiwiryono dalam Astutik (2011, hal 2) Disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila mereka melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Meiliana (2016, hal 7) jika disiplin kerja pegawai tinggi, maka organisasi akan mendapatkan banyak keuntungan dan artinya jika disiplin kerja menurun, maka organisasi akan mendapat banyak kerugian. Hal ini berdampak pada pelayanan terhadap public.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap seseorang yang dapat menghormati, menghargai dan mentaati peraturan didalam sebuah organisasi atau perusahaan.



### **b. Pentingnya Disiplin Kerja**

Menurut Edy Sutrisno (2009, hal. 87) keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosa waktu dan energi. Selain itu disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhatian, sendau gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian ketidakmampuan dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang labat atau awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dn mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

### **c. Faktor- faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Singodimedjo dalam Surisno (2009, hal 89-92) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut :

#### **1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.**

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang tlah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu

berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin keluar.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

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

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

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

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. dengan adanya tindakan terhadap pelanggar

disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

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

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpiannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

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

#### **d. Macam-Macam Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara (2009, hal 129) ada dua bentuk disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin preventif  
Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara ini pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.
2. Disiplin korektif  
Disiplin Korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin ini, pegawai melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

#### **e. Indikator Disiplin Kerja**

Adapun indikator disiplin kerja karyawan menurut Harlie dalam Setiawan (2013, hal 3) diantaranya adalah :

1. Selalu hadir tepat waktu
2. Selalu mengutamakan presentase kehadiran
3. Selalu mentaati ketentuan jam kerja
4. Selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif
5. Memiliki keterampilan kerja yang efisien dan efektif
6. Memiliki semangat kerja yang tinggi
7. Memiliki sikap yang baik
8. Selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja

### **3. Motivasi Kerja**

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

Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti “dorongan” atau daya penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya yang menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya Sondang Siagian, (2008, hal.174).

Menurut Handoko (2012, hal. 251) Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi juga

subyek yang membingungkan, karena motif tidak dapat diamati atau diukur secara langsung, tetapi harus disimpulkan dari perilaku orang yang tampak.

Selanjutnya menurut Sutrisno (2009, hal. 146) Motivasi adalah suatu faktor mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013, hal. 93) mendefinisikan motivasi sebagai proses pemberian dorong kepada karyawan supaya karyawan dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Motivasi ini dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dan keinginan individu yang diarahkan agar mau melakukan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan tertentu.

#### **b. Tujuan Motivasi**

Motivasi sangat penting bagi karyawan bahkan semua orang, karena dengan memotivasi dapat membangkitkan antusias seseorang untuk bekerja ke arah yang lebih baik.

Menurut Saydam dalam Kadarisman (2014, hal.291) menyatakan tujuan motivasi adalah:

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
3. Meningkatkan disiplin kerja.
4. Meningkatkan prestasi kerja.

5. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
6. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi..
7. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

**c. Kendala, Metode, Model, dan Proses Motivasi**

1. Kendala-kendala Motivasi

- a. Untuk menentukan alat motivasi yang paling cepat, sulit karena keinginan setiap individu karyawan tidak sama.
- b. Kemampuan perusahaan terbatas dalam menyediakan fasilitas dan insentif.
- c. Manajer sulit mengetahui motivasi kerja setiap individu karyawan.
- d. Manajer sulit memberikan insentif yang adil dan layak.

2. Metode-metode Motivasi

- a. Metode Langsung ( Direct Motivation), adalah motivasi (materill dan nonmaterill) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya.
- b. Motivasi tidak langsung (indirect Motivation), adalah motivasi yang diberikan hanya meru
- c. pakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan, sehingga produktivitas kerja meningkat.

### 3. Model-model Motivasi

Model-model Motivasi menurut Handoko (2012, hal.252) :

#### a. Model Tradisional

Model ini berhubungan dengan Frederick Taylor dan aliran manajemen ilmiah. Model ini mengisyaratkan bahwa manajer menentukan bagaimana pekerjaan-pekerjaan harus dilakukan dan digunakannya sistem pengupahan insentif untuk memotivasi para pekerja, baik banyak berproduksi, lebih banyak menerima penghasilan.

Pandangan tradisional menganggap bahwa para pekerja pada dasarnya malas, dan hanya dapat dimotivasi dengan penghargaan berujud uang. Dalam banyak situasi pendekatan ini cukup efektif. Sejalan dengan meningkatnya efesiensi, karyawan yang dibutuhkan untuk tugas tertentu dapat dikurangi

#### b. Model hubungan manusia

Banyak praktek manajemen merasakan bahwa pendekatan tradisional tidak memadai. Elton Mayo dan para peneliti hubungan manusiawi lainnya menemukan bahwa kontak-kontak sosial karyawan pada pekerjaannya adalah juga penting dan bahwa kebosanan dan tugas-tugas yang bersifat pengulangan adalah faktor-faktor pengurang motivasi. Mayo dan lain-lainnya juga percaya bahwa manajer dapat



memotivasi bawahan melakukan melalui pemenuhan kebutuhan-kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting.

c. Model Sumber Daya Manusia

Kemudian para teoritis seperti Mc Gregor dan Maslow, dan para peneliti Argyris dan Likert, melontarkan kritik kepada model hubungan manusiawi, dan mengemukakan pendekatan yang lebih “sophisticated” untuk memanfaatkan para karyawan. Model ini menyatakan bahwa para karyawan dimotivasi oleh banyak faktor tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti. Mereka beralasan bahwa kebanyakan orang telah dimotivasi untuk melakukan pekerjaan secara baik dan bahwa mereka tidak secara otomatis melihat pekerjaan sesuatu yang tidak dapat menyenangkan.

4. Proses Motivasi

- a. Tujuan, dalam proses memotivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para bawahan dimotivasi ke arah tujuan tersebut.
- b. Mengetahui Kepentingan, dalam proses motivasi penting mengetahui kebutuhan/ keinginan karyawan dan tidak hanya melihatnya dari sudut kepentingan pimpinan dan perusahaan saja.

- c. Komunikasi Efektif, dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dan efektif dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat-syarat apa saja yang harus dipenuhinya supaya insentif itu diperolehnya.
- d. Integrasi Tujuan, dalam proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan perusahaan dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan perusahaan adalah needs complex, yaitu untuk memperoleh laba, perluasan perusahaan, sedangkan tujuan individu karyawan adalah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi tujuan organisasi/perusahaan dan tujuan karyawan harus disatukan dan untuk ini penting adanya persesuaian motivasi.
- e. Fasilitas, manajer dalam memotivasi harus memberikan fasilitas kepada perusahaan dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, misalnya memberikan bantuan kendaraan kepada salesmen.
- f. Team Work, manajer harus menciptakan team work yang terkoordinasi baik yang bisa mencapai tujuan perusahaan. Team work (kerja sama) ini penting karena dalam suatu perusahaan biasanya terdapat banyak bagian.

#### **d. Teori-teori Motivasi**

Menurut Handoko (2012, hal. 255) teori motivasi dapat diklarifikasikan menjadi tiga kelompok yaitu, petunjuk, isi, dan proses.

*Teori-teori petunjuk (prescriptive theories)* mengemukakan bagaimana memotivas para karyawan. Teori-teori ini didasarkan atas pengalaman coba-coba. Faktor-faktor yang dipakai untuk memotivasi telah banyak dibahas dibagian-bagian sebelumnya, sehingga teori-teori ini tidak diliput dalam pembicaraan berikut.

*Teori-teori isi (content theories)* adalah berkenaan dengan pernyataan apa penyebab-penyebab perilaku atau memusatkan pada pertanyaan “apa” dari motivasi. Teori-teori yang sangat terkenal diantaranya:

1. Hirarki kebutuhan dari psikolog Abraham H. Maslow
2. Frederick Herzberg dengan teori motivasi pemeliharaan atau motivasi higienis.
3. Teori prestasi dari penulis dan peneliti David McClelland.

*Teori-teori proses (process theories)* berkenaan dengan bagaimana perilaku dimulai dan dilaksanakan atau menjelaskan aspek “bagaimana” dari motivasi. Teori-teori yang termasuk kategori teori-teori proses adalah:

1. Teori pengharapan.
2. Pembentukan perilaku.
3. Teori Porter Lawler .
4. Teori keadilan.

#### **e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat motivasi pegawai suatu organisasi. Seperti yang dikemukakan Sutrisno (2009, hal. 116) faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas “faktor intern dan faktor ekstern “ yang berasal dari karyawan. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

##### **1. Faktor Intern**

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

- a. Keinginan untuk dapat hidup.
- b. Keinginan untuk dapat memiliki.
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

e. Keinginan untuk berkuasa.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seorang:

- a. Kondisi lingkungan kerja.
- b. Kompensasi yang memadai.
- c. Supervise yang baik.
- d. Adanya jaminan pekerjaan.
- e. Status dan tanggung jawab.
- f. Peraturan yang fleksibel.

**f. Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Mangkunegara (2011, hal. 111) petunjuk penilaian untuk daftar pertanyaan mengenai motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
2. Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dengan rencana akan hal tersebut.
3. Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu selalu berfikir untuk terus menjadi lebih baik lagi.
4. Orientasi tugas/sasaran, yaitu selalu mengutamakan pada tugas/pekerjaan.
5. Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan untuk memperoleh tujuan.

6. Ketekunan, yaitu kemampuan untuk bertahan ditengah kesulitan.
7. Rekan kerja yang dipilih oleh para ahli, yaitu memilih rekan kerja yang bisa bekerja sama.
8. Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan segala pekerjaan.

Sedangkan menurut Siagian (2008, hal.138) dapat dikemukakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Daya pendorong.
2. Kemauan.
3. Kerelaan.
4. Membentuk keahlian.
5. Membentuk keterampilan.
6. Tanggung jawab.
7. Kewajiban.
8. Tujuan.

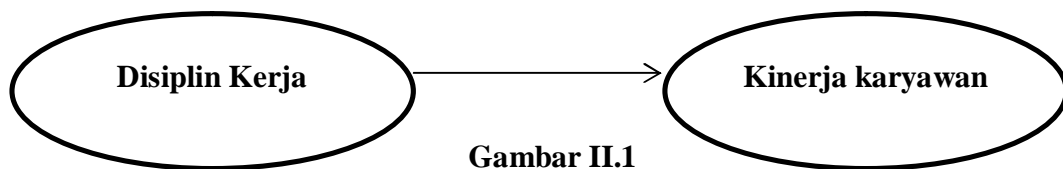
## **B. Kerangka Konseptual**

### **1. Pengaruh Disiplin dengan Kinerja Karyawan**

Disiplin dalam suatu kegiatan apapun itu bentuknya sudah pasti dibutuhkan, karena dengan disiplin, maka apa yang menjadi tujuan yang diinginkan akan lebih mudah dicapai dikarenakan segala sesuatu yang dilaksanakan dengan disiplin akan berakibat baik terhadap kinerja karyawan.

Tujuan dan manfaat ditegakkannya disiplin kerja menurut M. Syamsul Ma'arafi (2012, Hal. 98) yaitu memastikan perilaku karyawan konsisten dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

Penelitian yang dilakukan Mailiana (2016) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kota Banjarmasin dapat dijelaskan bahwa dari variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kota Banjarmasin .



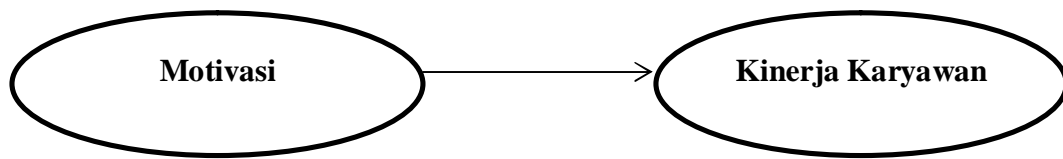
Gambar II.1

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

#### **2. Pengaruh Motivasi dengan Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins (2011) motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk bekerja lebih giat dan aktif dalam melakukan pekerjaannya maka kinerja seseorang didalam perusahaan akan meningkat dan target perusahaan dapat tercapai.

Penelitian yang ditulis oleh Johanes Eliezer Ayer (2016) dengan judul pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori dapat dijelaskan bahwa dari variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori.



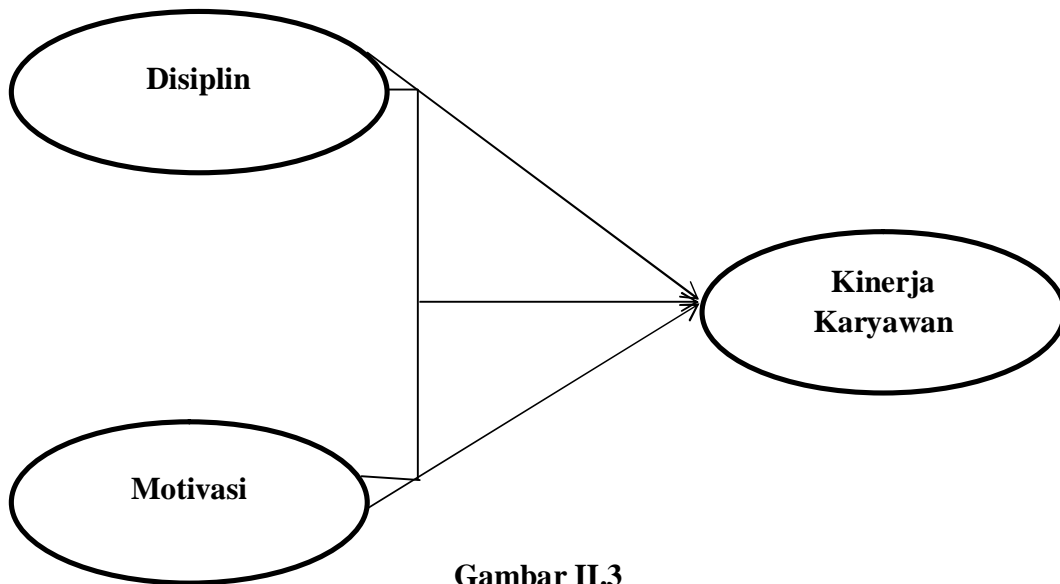
**Gambar II.2**

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

#### **3. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Semakin tinggi motivasi yang diberikan dan semakin baik disiplin yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan yang akan berpengaruh positif terhadap karyawan di perusahaan secara keseluruhan.

Penelitian yang dilakukan oleh Evawati Khumaedi (2016) dengan judul pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II. Hal ini dapat ditunjukkan dari hasil uji hipotesis pada tingkat signifikansi 0,000 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima secara simultan. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan variabel  $X_1$  dan  $X_2$  berpengaruh positif dan signifikan terhadap  $Y$ .



**Gambar II.3**

**Paradigma Penelitian**

**C. Hipotesis**

Berdasarkan rumusan masalah pada latar belakang masalah, maka hipotesis penelitian ini terdiri dari:

- a. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- b. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- c. Disiplin dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Dimana dilihat dari jenis datanya maka penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, namun juga apabila dilihat dari cara penjelasannya maka penelitian menggunakan pendekatan asosiatif.

Menurut Sugiyono (2012, Hal. 13) menyatakan bahwa “Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivism*, digunakan untuk meneliti dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan pada populasi atau sampel tertentu”.

Sedangkan dari cara penjelasannya, dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif yang menurut Sugiyono (2012, Hal. 248) mendefinisikan penelitian asosiatif adalah merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel ataupun lebih.

#### **B. Definisi Oprasional**

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

##### **1. Variabel Independen (variabel Bebas)**

###### **a. Disiplin (X1)**

Disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi

perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan tanpa terkecuali.

Adapun indikator untuk mengukur variabel disiplin adalah:

**Tabel III.1**  
**Indikator Disiplin**

No	Indikator
1	Selalu hadir tepat waktu
2	Selalu mengutamakan presentase kehadiran
3	Selalu mentaati ketentuan jam kerja
4	Memiliki semangat kerja yang tinggi
5	Memiliki sikap yang baik

Sumber: Harlie Setiawan (2013, Hal. 3)

**b. Motivasi (X2)**

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013, hal. 93) mendefinisikan motivasi sebagai proses pemberian dorong kepada karyawan supaya karyawan dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Motivasi ini dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.

**Tabel III.2**  
**Indikator Motivasi**

No	Indikator
1	Kerja Keras
2	Pemanfaatan waktu
3	Usaha untuk maju
4	Tingkat cita-cita yang tinggi
5	Ketekunan bekerja

Sumber: Mangkunegara (2011, Hal.111)

## 2. Variabel Dependent (variabel Terikat)

### a. Kinerja (Y)

Menurut Sudaryono (2017, Hal. 70) Kinerja adalah unjuk kerja yang dapat di capai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan indikator menyelesaikan tugas dengan baik dan benar, mentaati prosedur dan aturan kerja, memiliki inisiatif dalam bekerja, menjaga kualitas kerja, berperilaku baik dan tanggap terhadap peningkatan tuntutan kerja, mencapai tujuan yang telah di tetapkan sesuai agenda kerja.

Adapun indikator Kinerja Karyawan sebagai berikut:

**Tabel III.3**  
**Indikator kinerja Karyawan**

No	Indikator
1	Kualitas pekerjaan
2	Pengetahuan kerja
3	Kerja sama
4	Kualitas pribadi
5	Keteguhan

Sumber: Janseen (2011, Hal. 78)

## C. Tempat dan waktu penelitian

### 1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Nusantara III (Persero) Medan yang beralamat Jl. Sei Batang Hari No. 2, Medan Sunggal.

### 2. Waktu penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan dilakukan pada bulan Desember 2017 s/d April 2018.

**Tabel III.4**  
**Rincian Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan / Minggu															
		Des-17				Jan'18				Feb'18				Mar'18			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Prariset/Riset		■	■	■												
2.	Pengajuan Judul			■	■												
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 Sugiyono (2011, hal. 389) bahwa populasi adalah Wilayah Generalisasi terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang berjumlah 789 orang.

**Tabel III.5**

**Data Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)**

Bagian	Jumlah Pegawai
3.08 (Sekretariat)	127
3.09 (Tanaman)	56
3.10 (Teknik)	37
3.11 (Teknologi)	35
3.12 (Perencanaan)	20

3.13 (Keuangan)	34
3.14 (Akuntansi)	37
3.15 (Komersil)	74
3.16 (TI & Manajemen Resiko)	78
3.17 (SDM)	44
3.18 (Hukum)	167
3.19 (Umum)	23
3.20 (Program Kemitraan dan Bina)	26
3.21 (Pengadaan)	28
3.22 (Satuan Pengawasan Intern)	8
<b>Jumlah</b>	<b>794</b>

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan (2018)

## 2. Sampel

Menurut Sugiono (2012, hal. 116) bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan teknik penarikan sampel yang digunakan yaitu *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Berdasarkan pernyataan di atas, maka teknik penarikan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Slovin Ginting (2008, hal. 132):

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

Keterangan :

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi

e : Presisi (10% = 0,1)

Dengan rumusan tersebut maka dapat di cari sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{794}{1 + 794 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{794}{1 + 794 (0,01)}$$

$$n = \frac{794}{1 + 7,94}$$

$$n = \frac{794}{8,94}$$

$$n = 88$$

**Tabel III.6**  
**Jumlah Sampel Karyawan**

<b>Bagian</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>
3.08 (Sekretariat)	9
3.09 (Tanaman)	5
3.10 (Teknik)	4
3.11 (Teknologi)	7
3.12 (Perencanaan)	5
3.13 (Keuangan)	8
3.14 (Akuntansi)	5
3.15 (Komersil)	6
3.16 (TI & Manajemen Resiko)	5
3.17 (SDM)	5
3.18 (Hukum)	13
3.19 (Umum)	5
3.20 (Program Kemitraan dan Bina)	5
3.21 (Pengadaan)	4
3.22 (Satuan Pengawasan Intern)	2
<b>Jumlah</b>	<b>88</b>

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan (2018)

## E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

### 1. Kuesioner (angket)

Menurut Sugiyono (2016, hal. 138) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas.

#### a. Skala Pengukuran Penelitian

Instrument dalam penelitian menggunakan hasil data dari kuisisioner. Pengukuran variabel dalam penelitian menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor:

**Tabel III.7**  
**Skala Pengukuran**

<b>Keterangan</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat tidak Setuju	1

#### b. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menguji apakah angket yang disusun adalah alat ukur yang tepat/benar untuk mengukur variabel penelitian.

Berikut merupakan rumus dasar menguji validitas adalah sebagai berikut:

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

Dimana :

$n$  : Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$  : Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$  : Jumlah pengamatan variabel y

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

$(\sum y_i^2)$  : Jumlah kuadrat pengamatan 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

Kriteria pengujian validitas instrument :

Dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir instrument dinyatakan valid.
2. Jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir instrument dinyatakan tidak valid.

Uji validitas dilakukan untuk menguji apakah angket yang disusun adalah alat ukur yang tepat/benar untuk mengukur variabel penelitian. Jika hasilnya valid, berarti instrument yang digunakan adalah instrumen yang tepat/ benar, sehingga data yang dikumpulkan juga merupakan data yang tepat/benar. Pengujian validitas tiap butir instrument bebas dengan cara mengkorelasikan tiap butir pertanyaan tersebut dengan syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pernyataan valid atau tidak valid, dengan membandingkan  $r_{tabel}$  yang



diperoleh berdasarkan perhitungan. Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas adalah program komputer SPSS versi 22.

Dari penelitian yang telah penulis lakukan, maka dapat diperoleh hasil validitas dari angket (quisioner) yang telah disebar di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan adalah sebagai berikut:

**Tabel III.8**  
**Uji Validitas Variabel Disiplin (X<sub>1</sub>)**

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,640 (Positif)	0,000 > 0,05	Valid
Item 2	0,689 (Positif)	0,000 > 0,05	Valid
Item 3	0,662 (Positif)	0,000 > 0,05	Valid
Item 4	0,554 (Positif)	0,000 > 0,05	Valid
Item 5	0,599 (Positif)	0,000 > 0,05	Valid
Item 6	0,499 (Positif)	0,000 > 0,05	Valid
Item 7	0,598 (Positif)	0,000 > 0,05	Valid
Item 8	0,717 (Positif)	0,000 > 0,05	Valid
Item 9	0,688 (Positif)	0,000 > 0,05	Valid
Item 10	0,735 (Positif)	0,000 > 0,05	Valid

Sumber: Data Penelitian (2018)

**Tabel III.9**  
**Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja(X<sub>2</sub>)**

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,617 (Positif)	0,000 > 0,05	Valid
Item 2	0,448 (Positif)	0,000 > 0,05	Valid
Item 3	0,692 (Positif)	0,000 > 0,05	Valid
Item 4	0,665 (Positif)	0,000 > 0,05	Valid
Item 5	0,647 (Positif)	0,000 > 0,05	Valid
Item 6	0,718 (Positif)	0,000 > 0,05	Valid
Item 7	0,633 (Positif)	0,000 > 0,05	Valid
Item 8	0,681 (Positif)	0,000 > 0,05	Valid
Item 9	0,650 (Positif)	0,000 > 0,05	Valid
Item 10	0,709 (Positif)	0,000 > 0,05	Valid

Sumber: Data Penelitian (2018)

**Tabel III.10**  
**Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,623 (Positif)	0,000 > 0,05	Valid
Item 2	0,674 (Positif)	0,000 > 0,05	Valid
Item 3	0,606 (Positif)	0,000 > 0,05	Valid
Item 4	0,528 (Positif)	0,000 > 0,05	Valid
Item 5	0,631 (Positif)	0,000 > 0,05	Valid
Item 6	0,532 (Positif)	0,000 > 0,05	Valid
Item 7	0,618 (Positif)	0,000 > 0,05	Valid
Item 8	0,565 (Positif)	0,000 > 0,05	Valid
Item 9	0,671 (Positif)	0,000 > 0,05	Valid
Item 10	0,697 (Positif)	0,000 > 0,05	Valid

Sumber: Data Penelitian (2018)

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas dan seluruh item pernyataan lebih kecil 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item valid.

### c. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah angket yang disusun adalah alat ukur yang bisa dipercaya atau tidak. Teknik yang digunakan adalah Cronbanch Alpha, berikut ini rumusnya :

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Kriteria pengujian reliabilitas instrumen :

1. Jika nilai koefisien reliabilitas (alpha) > 0,60 maka instrument variabel adalah reliable (terpercaya).
2. Jika nilai koefisien reliabilitas (alpha) < 0,60 maka instrument variabel tidak reliable (tidak terpercaya)

**Tabel III.11**  
**Reliabilitas Disiplin (X<sub>1</sub>)**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.839	10

Sumber: Hasil Penelitian (2018)

Nilai koefisien reliabilitas diatas adalah  $0,839 > 0.60$  maka kesimpulannya instrument yang diuji adalah reliable.

**Tabel III.12**  
**Reliabilitas Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.848	10

Sumber: Hasil Penelitian (2018)

Nilai koefisien reliabilitas diatas adalah  $0,848 > 0.60$  maka kesimpulannya instrument yang diuji adalah reliable.

**Tabel III.13**  
**Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.817	10

Sumber: Hasil Penelitian (2018)

Nilai koefisien reliabilitas diatas adalah  $0,817 > 0.60$  maka kesimpulannya instrument yang diuji adalah reliable.

## 2. Wawancara

Menurut Sugiyono (2016, hal. 137) 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/kecil.

## 3. Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan. dokumentasi ini diperlukan untuk menyempurnakan/mendukung pembahasan didalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Metode Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan uji regresi berganda, dalam penelitian ini variabel bebas (X) yaitu Disiplin ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ). Sedangkan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). dengan begitu, rumus persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta persamaan regresi

$b_1$  = koefisien regresi  $X_1$

$b_2$  = Koefisien regresi  $X_2$

$X_1$  = Disiplin

$X_2 =$  Motivasi Kerja

$e =$  Error

**a. Asumsi Klasik**

Untuk mengetahui apakah metode regresi linier berganda yang digunakan dalam melakukan analisis terjadi penyimpangan klasik, maka digunakan tiga model klasik untuk mendeteksi data ada tidaknya penyimpangan klasik tersebut yaitu:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel adalah data yang berdistribusi normal. Model regresi adalah memiliki distribusi data normal. Model regresi adalah memiliki distribusi data normal mendekati normal. Untuk mendekati normalitas data dapat diuji dengan P-Plot, grafik ataupun histogram yang nantinya bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

2. Uji Multikolienaritas

Uji multikolienaritas bertujuan untuk menguji ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel independen dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi (berhubungan) antara suatu variabel dengan variabel independen yang lainnya. Dalam penelitian ini uji multikolienaritas menggunakan Tolerance dan VIF (Varians Inflation Factor) .

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaknyamanan variance dari residual pengamatan 1 ke pengamatan yang lain tetap. Hal seperti itu disebut juga sebagai homokedaritas dan jika berada disebut heterokedasitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

### 2. Uji t

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual/parsial dan menganggap variabel dependen konstan.

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan:

$b_i$  = Koefisien regresi

$S_{b_i}$  = *Standart Error*

Dengan menggunakan tingkat keyakinan alpha ( $\alpha$ ) sebesar 5% dan derajat kebebasan (n-2). Kemudian dibandingkan antara thitung dengan tabel maka:

- a. Apabila nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
- b. Apabila nilai  $T_{hitung} < T_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

### 3. Uji F

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji F dan uji T. uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama – sama (simultan) terhadap variabel dependen.

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

Dimana:

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

$K$  = Jumlah variabel *independent*

$N$  = Jumlah anggota sampel

$R^2$  = Koefisien korelasi ganda

Pembuktian ini dilkakukan dengan mengamati  $F_{hitung}$  pada alpha ( $\alpha$ ) 5%:

- a. Apabila nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima
- b. Apabila nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

#### 4. Koefisien Determinasi

Determinasi adalah untuk melihat persentase kontribusi variabel yaitu variabel bebas (Disiplin dan Motivasi Kerja) dengan variabel terikat (Kinerja Karyawan). Dalam hal ini menggunakan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2012, hal. 210):

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

Dimana:

$D$  : Koefisien determinasi

$R^2$  : Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% : Persentase kontribusi

Untuk mempermudah peneliti dalam pengelolaan penganalisisan data, peneliti menggunakan program komputer yaitu *Statistical Program For Social Science* (SPSS).

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menyajikan data jawaban angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel disiplin 10 pernyataan untuk variabel motivasi karyawan dan 10 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 88 orang karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan skala Likert Summated Rating, agar mendapatkan hasil valid dan reliable.

**Tabel IV.1**  
**Skala Likert**

<b>Keterangan</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju ( SS )	5
Setuju ( S )	4
Kurang Setuju ( KS )	3
Tidak Setuju ( TS )	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Berdasarkan ketentuan penelitian skala Likert pada tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik di dalam menghitung variabel Disiplin, Motivasi, maupun variabel Kinerja Karyawan. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian ini,



maka skor tertinggi diberikan bobot nilai 5 dan skor terendah diberikan bobot nilai 1.

## 2. Karakteristik Responden

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

### a. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat presentase jenis kelamin dari 88 Responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel IV.2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**  
jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	57	64.8	64.8	64.8
	perempuan	31	35.2	35.2	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian (2018)

Dari tabel diatas dapat dilihat dari 88 responden yang diteliti bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 57 orang (64,8%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 31 orang (35,2%). Dapat disimpulkan bahwa jumlah responden karyawan laki-laki lebih banyak dibanding dengan jumlah responden karyawan perempuan.

### b. Usia

Usia responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini untuk mengetahui tingkat presentase dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel IV.3**  
**Disitribusi Responden Berdasarkan Usia**

**Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 tahun	13	14.8	14.8	14.8
	25-35 tahun	42	47.7	47.7	62.5
	> 35 tahun	33	37.5	37.5	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian (2018)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa usia <25 tahun sebanyak 13 orang (14,8%), usia 25-35 tahun sebanyak 42 orang (47,7%), dan usia >35 tahun sebanyak 33 (37,5%). Dari tabel diatas bahwa mayoritas usia pada penelitian ini adalah usia 25-35 tahun sebanyak 42 orang (47,7%) dari total keseluruhan.

### c. Tingkat Pendidikan

Pendidikan responden dalam penelitian ini terdiri dari SMA/SMK. Diploma (D3), Srata-1 (S-1) dan Srata-2 (S-2). Masing-masing tingkat pendidikan responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel IV.4**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

		tingkat pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	15	17.0	17.0	17.0
	D3	27	30.7	30.7	47.7
	S-1	44	50.0	50.0	97.7
	S-2	2	2.3	2.3	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian (2018)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa untuk data status tingkat pendidikan responden untuk tingkat SMA/SMK sebanyak 15 orang (17,0%), untuk tingkat Diploma sebanyak 27 orang (30,7%), untuk tingkat S-1 sebanyak 44 orang (50,0%), untuk tingkat S-2 sebanyak 2 orang (2,3%). Dari tabel diatas bahwa mayoritas S-1 pada penelitian ini adalah (50,0%).

### 3. Variabel-variabel penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu Disiplin, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, deskripsi dari pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden.

Berikut ini adalah uraian hasil penyajian data yang telah dikumpulkan dari responden:

### a. Variabel Disiplin

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Disiplin sebagai berikut:

**Tabel IV.5**  
**Skor Variabel Disiplin Kerja**

Alternatif Jawaban												
No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	36	40,9	48	54,5	4	4,5	0	0	0	0	88	100
2	37	42,0	43	48,9	5	5,7	3	3,4	0	0	88	100
3	30	34,1	52	59,1	5	5,7	1	1,1	0	0	88	100
4	32	36,4	53	60,2	3	3,4	0	0	0	0	88	100
5	33	37,5	49	55,7	4	4,5	2	2,3	0	0	88	100
6	29	33,0	55	62,5	4	4,5	0	0	0	0	88	100
7	35	39,8	49	55,7	4	4,5	0	0	0	0	88	100
8	35	39,8	50	56,8	3	3,4	0	0	0	0	88	100
9	35	39,8	47	53,4	3	3,4	3	3,4	0	0	88	100
10	36	40,9	46	52,3	5	5,7	1	1,1	0	0	88	100

Sumber: Data Penelitian (2018)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja, sebagian responden menjawab setuju sebesar 54,5%.
2. Jawaban responden tentang Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan, sebagian responden menjawab setuju sebesar 48,9%.
3. Jawaban responden tentang Saya selalu mengerjakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan cepat dan tepat waktu, sebagian responden menjawab setuju sebesar 59,1%.

4. Jawaban responden tentang saya Saya selalu mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan, sebagian responden menjawab setuju sebesar 60,2%.
5. Jawaban responden tentang Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan kepada saya, sebagian responden menjawab setuju sebesar 55,7%.
6. Jawaban responden tentang Saya selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu, sebagian responden menjawab setuju sebesar 62,5%.
7. Jawaban responden tentang Saya selalu bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan, sebagian responden menjawab setuju sebesar 55,7%.
8. Jawaban responden tentang Saya memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian responden menjawab setuju sebesar 56,8%.
9. Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha membuat suasana yang baru dalam bekerja agar tidak merasa jenuh, sebagian responden menjawab setuju sebesar 53,4%.
10. Jawaban responden tentang Saya memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja, sebagian responden menjawab setuju sebesar 52,3%.

**b. Variabel Motivasi Kerja**

Presentase jawaban responden terhadap variabel Motivasi akan dijabarkan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel IV.6**  
**Skor Variabel Motivasi**

No Item	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	33,0	52	59,1	7	8,0	0	0	0	0	88	100
2	37	42,0	46	52,3	3	3,4	2	2,3	0	0	88	100
3	35	39,8	44	50,0	9	10,2	0	0	0	0	88	100
4	33	37,5	48	54,5	6	6,8	1	1,1	0	0	88	100
5	35	39,8	40	45,5	12	13,6	1	1,1	0	0	88	100
6	32	36,4	46	52,3	9	10,2	1	1,1	0	0	88	100
7	33	37,5	52	59,1	2	2,3	1	1,1	0	0	88	100
8	32	36,4	49	55,7	6	6,8	1	1,1	0	0	88	100
9	30	34,1	54	61,4	3	3,4	1	1,1	0	0	88	100
10	26	29,5	49	55,7	11	12,5	2	2,3	0	0	88	100

Sumber: Data Penelitian (2018)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Dalam kesibukan bekerja, saya berusaha mencari informasi untuk meningkatkan pekerjaan, sebagian responden menjawab setuju sebesar 59,1%.
2. Jawaban responden tentang Saya selalu semangat dan bekerja keras untuk mencapai keberhasilan, sebagian responden menjawab setuju sebesar 52,3%.
3. Jawaban responden tentang Saya merasa bersalah jika pekerjaan terlambat selesai, sebagian responden menjawab setuju sebesar 50,0%.
4. Jawaban responden tentang Saya berusaha memeriksa ulang pekerjaan yang telah selesai, sebagian responden menjawab setuju sebesar 54,5%.

5. Jawaban responden tentang Saya kadang menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan diluar jam kerja, sebagian responden menjawab setuju sebesar 45,5%.
6. Jawaban responden tentang Saya selalu mendapat kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai perusahaan, sebagian responden menjawab setuju sebesar 52,3%.
7. Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja, sebagian responden menjawab setuju sebesar 59,1%.
8. Jawaban responden tentang Saya senang bersaing dalam bekerja, ingin keberhasilan lebih baik dari rekan-rekan, sebagian responden menjawab setuju sebesar 55,7%.
9. Jawaban responden tentang Saya berusaha memeriksa ulang pekerjaan yang sudah selesai, sebagian responden menjawab setuju sebesar 61,4%.
10. Jawaban responden tentang Atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan, sebagian responden menjawab setuju sebesar 55,7%

**c. Variabel Kinerja Karyawan**

Presentase jawaban respnden terhadap variabel Kinerja Karyawan akan diabarkan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel IV.7**  
**Skor Variabel Kinerja Karyawan**

<b>Alternatif Jawaban</b>												
<b>No Item</b>	<b>SS</b>		<b>S</b>		<b>KS</b>		<b>TS</b>		<b>STS</b>		<b>Jumlah</b>	
	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
1	32	36,4	52	59,1	4	4,5	0	0	0	0	88	100
2	35	39,8	47	53,4	6	6,8	0	0	0	0	88	100
3	33	37,5	51	58,0	4	4,5	0	0	0	0	88	100
4	38	43,2	47	53,4	2	2,3	1	1,1	0	0	88	100
5	37	42,0	48	54,5	2	2,3	1	1,1	0	0	88	100
6	36	40,9	51	58,0	1	1,1	0	0	0	0	88	100
7	32	36,4	51	58,0	3	3,4	2	2,3	0	0	88	100
8	37	42,0	49	55,7	2	2,3	0	0	0	0	88	100
9	29	33,0	57	64,8	2	2,3	0	0	0	0	88	100
10	32	36,4	47	53,4	9	10,2	0	0	0	0	88	100

Sumber: Data Penelitian (2018)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Saya bekerja dengan cekatan, cepat, dan tepat, sebagian responden menjawab setuju sebesar 59,1%.
2. Jawaban responden tentang Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan, sebagian responden menjawab setuju sebesar 53,4%.
3. Jawaban responden tentang Saya memiliki pengalaman kerja yang tidak perlu diragukan lagi dalam melaksanakan tugas, sebagian responden menjawab setuju sebesar 58,0%.
4. Jawaban responden tentang Pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu saya dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja, sebagian responden menjawab setuju sebesar 53,4%.



5. Jawaban responden tentang Saya dapat membina kerja sama yang baik dengan rekan kerja yang lain, sebagian responden menjawab setuju sebesar 54,5%.
6. Jawaban responden tentang Saya dapat bekerja dengan baik saat bekerja dalam tim, sebagian responden menjawab setuju sebesar 58,0%.
7. Jawaban responden tentang Saya selalu menjaga sikap saya dilingkungan organisasi maupun diluar organisasi, sebagian responden menjawab setuju sebesar 58,0%.
8. Jawaban responden tentang Saya selalu menjalin hubungan yang baik dengan karyawan lainnya, sebagian responden menjawab setuju sebesar 55,7%.
9. Jawaban responden tentang Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja, sebagian responden menjawab setuju sebesar 64,8%.
10. Jawaban responden tentang Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja, sebagian responden menjawab setuju sebesar 53,4%.

#### **4. Regresi Linier Berganda**

Regresi berganda digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen dipengaruhi variabel independen bila variabel independen sebagai faktor predictor. Adapun rumus dari regresi berganda adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

$b_1b_2$ : Koefisien regresi

$X_1$  : Disiplin

$X_2$  : Motivasi Kerja

**Tabel IV.8**  
**Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.787	2.315		4.227	.000
	Disiplin	.332	.084	.364	3.967	.000
	motivasi kerja	.450	.077	.535	5.840	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Hasil Penelitian (2018)

Dari hasil pengujian yang ada pada tabel diatas dengan menggunakan SPSS *for windows* versi 22 diperoleh koefisien-koefisien persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$a = 9,787$$

$$b_1 = 0,332$$

$$b_2 = 0,450$$

Persamaan regresinya dari nilai-nilai diatas adalah :

$$Y = 9,787 + 0,332b_1 + 0,450b_2$$

Keterangan:

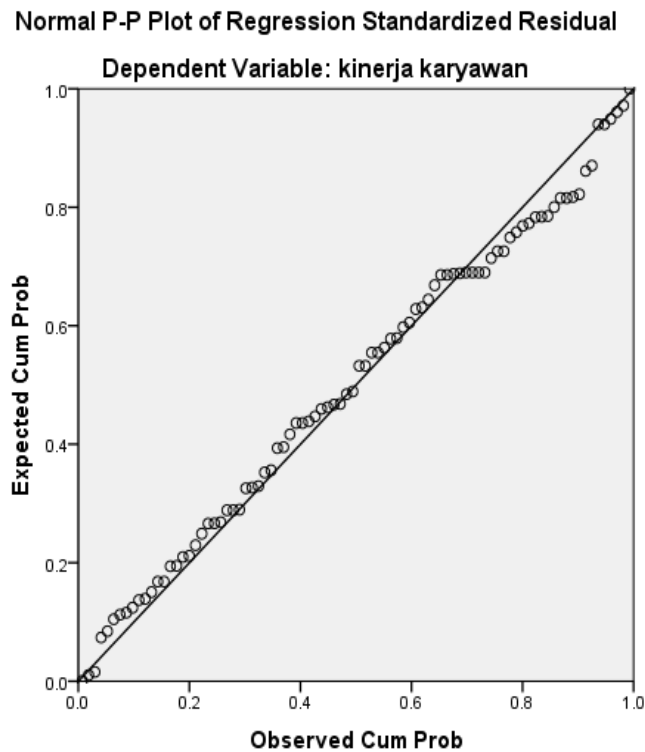
- a. Nilai  $a = 9,787$  menunjukkan bahwa jika variable independen yaitu Disiplin dan Motivasi Kerja dalam keadaan konstan adalah 9,787.
- b. Nilai koefisien regresi  $b_1 = 0,332$  menunjukkan apabila Disiplin mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Karyawan akan menambah sebesar 33,2%
- c. Nilai koefisien regresi  $b_2 = 0,450$  menunjukkan apabila Motivasi Kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Motivasi Kerja sebesar 45,0%.

Berdasarkan nilai-nilai regresi untuk variabel bebas disimpulkan bahwa yang paling besar pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan adalah nilai variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar 45,0%. Berdasarkan keterangan tersebut diketahui bahwa peningkatan terhadap Kinerja Karyawan lebih cenderung dipengaruhi oleh Motivasi Kerja.

#### **a. Uji Asumsi Klasik**

##### **1. Normalitas**

Pengujian normalitas data yang dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar IV.1**

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

## **2. Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Dalam penelitian ini gejala multikolinearitas dilihat dari nilai faktor infaksi varian (*Varian Inflasi Faktor/VIF*) yang tidak melebihi 5. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel IV.9**  
**Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Disiplin	.782	.395	.227	.389	2.574
	motivasi kerja	.819	.535	.334	.389	2.574

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Hasil Penelitian (2018)

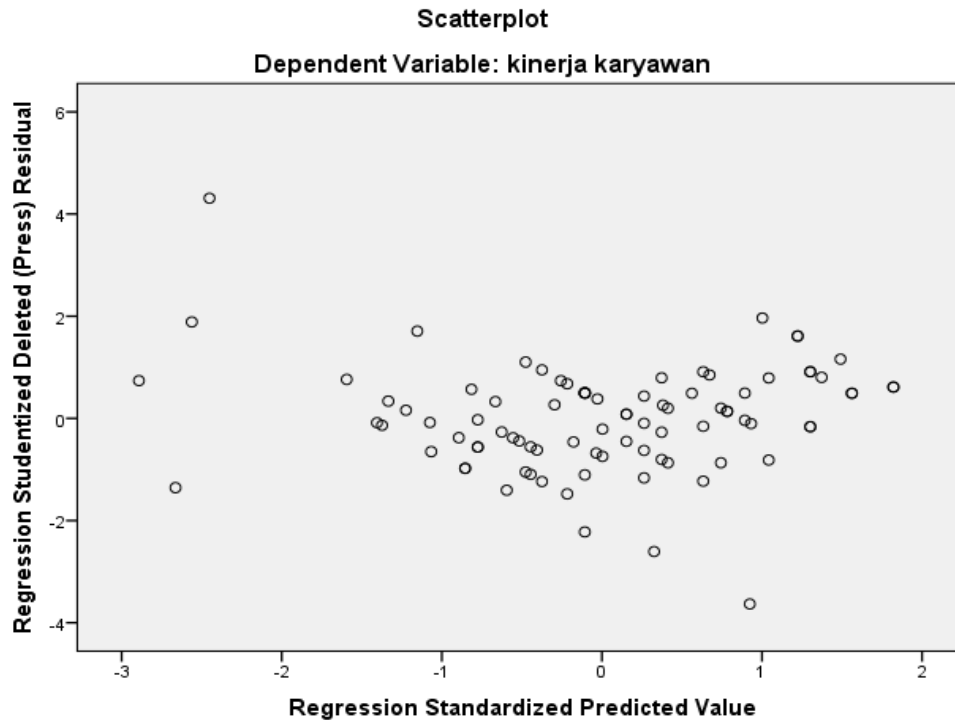
Berdasarkan data uji multikolinearitas diatas kedua variabel independen yakni Disiplin dan Motivasi Kerja memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), yakni hanya 2,574 sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

### 3. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda maka disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas .

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas,

serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



**Gambar IV.2**

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas atau teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada pola regresi.

## 5. Pengujian Hipotesis

### a. Uji t

Untuk mengambil hipotesis maka dilakukan uji t, karena pada dasarnya uji t bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam mempengaruhi variabel dependen. Dengan menggunakan *significane level 0,05*.

Untuk itu kriteria uji t tingkat  $\alpha = 5\%$  diketahui  $n = 88$ , dengan  $df = n - k = 88 - 2 = 86$ , dimana  $k$  adalah variabel-variabel independen ditambah variabel bebas. Nilai  $t_{\text{tabel}}$  untuk  $n = 86$  adalah 1,987  $t_{\text{tabel}}$  ini digunakan sebagai kriteria dalam pengambilan keputusan. Adapun hasil uji t dapat diperoleh sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel IV.10**  
**Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.787	2.315		4.227	.000
	disiplin	.332	.084	.364	3.967	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Hasil Penelitian (2018)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah disiplin secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan. Dari pengolahan SPSS *for windows versi 22*. maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

$$t_{\text{hitung}} = 3,967$$

$$t_{\text{tabel}} = 1,987$$

Dari tabel tentang pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}} 3,967 > t_{\text{tabel}} 1,987$  dengan probabilitas Sig pada Disiplin  $0,000 < 0,05$  dikarenakan nilainya lebih kecil dari (0,05) maka dasar ketentuan uji secara persial dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$

diterima yang berarti secara persial Disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## 2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel IV.11**  
**Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.787	2.315		4.227	.000
	motivasi kerja	.450	.077	.535	5.840	.000

Sumber: Hasil Penelitian (2018)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Karyawan. Dari pengolahan SPSS *for windows versi 22*. Maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

$$t_{hitung} = 5,840$$

$$t_{tabel} = 1,987$$

Terlihat pada hasil Uji persial untuk variabel Motivasi Kerja diperoleh nilai  $t_{hitung} 5,840 > t_{tabel} 1,987$  dengan probabilitas Sig  $0,000 < 0,05$  dikarenakan nilainya lebih kecil dari (0,05) maka berdasarkan ketentuan uji persial dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti secara persial Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.



### b. Uji F

Uji F atau uji signifikan secara bersama-sama dimaksud untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu Disiplin dan Motivasi Kerja untuk dapat menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel tidak bebas Kinerja Karyawan. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi dengan nol.

Bentuk Pengujian:

$H_0$ : Tidak ada pengaruh antara Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

$H_a$ : Ada pengaruh antara Disiplin dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak  $H_0$  jika nilai probabilitas yang dihitung  $\leq$  probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ( $\text{Sig} \leq 0,05$ ).
- 2) Terima  $H_0$  jika nilai probabilitas yang dihitung  $\geq$  probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ( $\text{Sig} \geq 0,05$ ).

**Tabel IV.12**  
**Analisis Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	788.354	2	394.177	110.757	.000 <sup>b</sup>
	Residual	302.510	85	3.559		
	Total	1090.864	87			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), motivasi kerja, disiplin

Sumber: Hasil Penelitian (2018)

Dari tabel diatas dapat diketahui:

$$Df_1 = n - k - 1 = 88 - 2 - 1 = 85$$

$$f_{\text{tabel}} = 3,10$$

$$f_{\text{hitung}} = 110,757$$

Berdasarkan tabel tentang pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai  $f_{\text{hitung}} 110,757 > f_{\text{tabel}} 3,10$  dengan probabilitas  $\text{Sig } 0,000 < \alpha 0,05$ . Hal tersebut hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan  $H_a$  diterima, dan dapat disimpulkan bahwa Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan mempunyai pengaruh yang signifikan.

**Tabel IV.13**  
**Koefesien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>							
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.850 <sup>a</sup>	.723	.716	1.88652	.723	110.757	2

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, disiplin

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Hasil Penelitian (2018)

Data diatas menunjukkan nilai R-Square sebesar 0,723 untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentase pengaruh antara Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat diketahui melalui uji koefesien determinasi seperti berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\
 &= (0,850)^2 \times 100\% \\
 &= 0,723\%
 \end{aligned}$$

Nilai R-Square diatas diketahui 0,723 atau 72,3%, artinya menunjukkan bahwa sekitar 72,3% variabel Kinerja Karyawan dan dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin dan Motivasi Kerja dan sisanya dijadikan pengaruhnya oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## **B. Pembahasan**

Dari hasil pengajian diatas terlihat bahwa semua variabel bebas ada pengaruh terhadap variabel terikat. Agar mengetahui lebih lanjut berikut ini rincian hasil analisis dan pengujian tersebut.

### **1. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian secara persial pengaruh antara Disiplin terhadap Kinerja Karyawan diperoleh dari  $t_{hitung} 3,967 > t_{tabel} 1,987$  dengan probabilitas sig.  $0,000 < 0,05$ . Hal tersebut berarti bahwa hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa disiplin secara persial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Hasil penelitian diperoleh sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mailiana (2016) dengan judul Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Banjarmasin. diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja.

## **2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian secara persial pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan diperoleh dari  $t_{hitung} 5,840 > t_{tabel} 1,987$  dengan probabilitas sig.  $0,000 < 0,05$ . Hal tersebut berarti bahwa hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja secara persial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Hasil penelitian diperoleh sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Johannes Eliezer Ayer dkk (2016) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori diketahui bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **3. Pengaruh Disiplin Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil penelitian diatas, menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang ditunjukkan oleh  $F_{hitung} 110,757 > F_{tabel} 3,10$  dengan probabilitas sig.  $0,000 < \alpha 0,05$ . Menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti Disiplin dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Hasil penelitian diperoleh sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Evawati Khumaedi (2016) dengan judul Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Angkasa Pura II yang berkesimpulan bahwa disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II.

Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Disiplin dan Motivasi Kerja secara bersama-sama simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang dilihat dari nilai uji F. Dari hasil Koefisien Determinasi Nilai R-Square diatas diketahui 0,723 atau 72,3%, artinya menunjukkan bahwa sekitar 72,3% variabel Kinerja Karyawan dan dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin dan Motivasi Kerja.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian secara persial pengaruh Disiplin terhadap diperoleh nilai  $t_{hitung} 3,967 > t_{tabel} 1,987$  dengan Sig pada Disiplin  $0,000 < 0,05$  berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Berdasarkan penelitian diatas mengenai pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung} 5,840 > t_{tabel} 1,987$  dengan probabilitas Sig  $0,000 < 0,05$  berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
3. Adanya pengaruh variabel Disiplin dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang dilihat dari nilai uji F dengan nilai sig.  $0,000 < \alpha 0,05$  berarti Disiplin dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai R-square 0,723 menunjukkan bahwa sekitar 72,3% variabel kinerja karyawan dan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin dan motivasi kerja.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan sebelumnya, karena terdapat adanya pengaruh yang signifikan disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi Kerja adalah sesuatu yang sangat penting untuk menunjang kinerja karyawan, maka penulis menyarankan kepada instansi:

1. Sebaiknya instansi lebih memperhatikan disiplin kerja didalam perusahaan, dengan adanya disiplin yang baik didalam instansi maka dapat meningkatkan kinerja karyawan .
2. Hendaknya motivasi terus ditingkatkan agar kinerja karyawan juga dapat meningkat, sehingga instansi dapat mencapai misi atau tujuan yang diharapkan.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai yang baik, yang berarti jika pimpinan beserta bagian yang terkait lainnya dalam perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja yang ada didalam instansi, dan meningkatkan dan tujuan instansi dapat tercapai.

## DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ke-11 Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Fazar Dwi Fatimah. 2017. *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : QUADRANT.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta BPFE.
- Junaidi. 2010. *Uji t, uji F, uji r*. <http://junaidichaniago.wordpress.com>.
- Johanes, dkk. (2016). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori*. Vol.12, No. 3A, November 2016.
- Kadarisman, M. 2014. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Khumaedi, Evawati. 2016. *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II*. Vol.2. No 1, Maret 2016.
- Mailiana. (2016). *Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Banjarmasin*. Vol.10, No. 1, Januari 2016
- Mohammad Faisal Amir. 2016. *Manajemen Kinerja Perguruan Tinggi*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Purnami Titisari. 2014. *Perana Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : Mitra Wicana Media.
- Sudaryono. 2017. *Pengantar Manajemen (Teori dan Kasus)*. Yogyakarta : Center For Academic Publishing Service (CAPS).
- Sutrisno, Edy.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.



Syahputra Ilham, 2017. “ *Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dwi Agung Lestari (DAL) Medan*”. Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Yariza Ami Hilda, 2013. “*Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Tingkat I Provinsi Sumatera Utara Medan*”. Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara.