

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA PT TELKOM WITEL MEDAN**

**SKRIPSI**

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

**Oleh :**

**ANDI AFDILLAH**  
**NPM. 1305160665**



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



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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (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 Kamis, tanggal 27 April 2017, Pukul 13.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : ANDI AFDILLAH  
N P M : 1305160665  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA PT. TELKOM WITEL MEDAN

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

**TIMPENGUJI**

Penguji I

Penguji II

  
(HANIFAH JASIN, SE, M.Si)

  
(SUSI HANDAYANI, SE, MM)



Pembimbing

  
(RINI ASTUTI, SE, MM)

**PANITIA UJIAN**

Ketua

Sekretaris

  
(ZULASPAN TUPTI, S.E., M.Si)   
(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)







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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

**NAMA MAHASISWA** : ANDI AFDILLAH  
**NPM** : 13051601665  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**KONSENTRASI** : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA PT. TELKOM WITEL  
MEDAN.

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, April 2017

Pembimbing Skripsi

  
**RINI ASTUTI, SE, MM**

Ketua Program Studi Manajemen

  
**Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si**

Diketahui / Disetujui  
Dekan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis



  
**ZULASPAN TUPTI, SE, M.Si**





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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

UNIVERSITAS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS : EKONOMI  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : STRATA SATU (S1)

NAMA MAHASISWA : ANDI AFDILLAH  
NPM : 1305160665  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. TELKOM WITEL MEDAN.

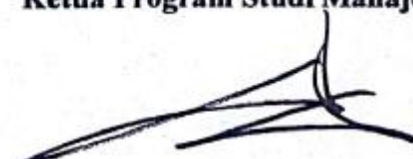
Tanggal	Materi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
17/4-17	Keterkaitan Sesawakondisi Produksi UMSU	f	
	- Hasil uji t & F dijelaskan Kru	f	
18/4-17	Pembahasan & sesawak By hasil penelitian statistik kuantitatif & penelitian terdahulu	f	
	- Kesimpulan & saran	f	
22/4-17	Abstrak	f	
	- Daftar isi, tabel & gambar	f	
25/4-17	- Ane. bidang meja & Hygiene	f	

Medan, April 2017

Dosen Pembimbing  
Skripsi

  
**RINI ASTUTI, SE, MM**

Diketahui Oleh  
Ketua Program Studi Manajemen

  
**Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si**

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : ANDI AFDILLAH  
NPM : 1305160665  
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.21.02.2017  
Pembuat Pernyataan

METERAI  
TEMPEL  
CFCBBAEF105744125

6000  
ENAM RIBU RUPIAH



ANDI AFDILLAH

NB :

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

## ABSTRAK

**ANDI AFDILLAH. NPM 1305160665. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Telkom Witel Medan. 2017. Skripsi**

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai, pendekatan penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, dan studi dokumentasi, sedangkan teknik analisis data menggunakan metode regresi linear berganda yang sebelumnya dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu yaitu uji normalitas, multikolinearitas, heterokedastisitas, lalu pengujian dilanjutkan dengan uji t, uji f, dan koefisien determinasi.

Berdasarkan data yang telah terkumpul, maka diketahui jawaban dari rumusan masalah yang diteliti yaitu ada pengaruh signifikan antara X1 terhadap Y dengan nilai ketentuan t hitungnya 2,417 dan t tabelnya 2,037, dikarenakan t hitung lebih besar dari t table dengan nilai signifikansi  $0,022 < 0,05$ . Dan dari data yang telah diteliti tidak ada pengaruh antara X2 terhadap Y dengan nilai ketentuan t hitungnya 1,891 dan t tabelnya 2,037, dikarenakan t hitung lebih kecil dari t table dengan nilai signifikansi  $0,068 > 0,05$ . Dari hasil pengujian secara uji F (simultan) menunjukkan X1 dan X2 secara bersama berpengaruh signifikan terhadap Y dengan nilai ketentuan f hitungnya 9,692 dan f tabelnya 3,30, dikarenakan f hitung lebih besar dari f table dengan nilai signifikansi  $0,003 < 0,05$ , artinya disiplin dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Telkom Witel Medan.

**Kata Kunci : Disiplin, motivasi, kinerja pegawai**

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalamualaikum warahmatullahi, wabarakatuh*

Alhamdulillah, puji syukur hanya kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan nikmat-Nya, serta memberikan kemudahan bagi penulis dalam menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Telkom Witel Medan”** yang dimaksudkan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Strata 1 (S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

Skripsi ini dapat tersusun dengan baik tentunya berkat bantuan dan dukungan berbagai pihak. Pada kesempatan ini, secara khusus penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan karunia, rezeki, kemudahan, dan kesempatan sehingga penulis mampu menyelesaikan pendidikan. Semoga semua ini menjadi jalan menuju ridho-Mu. Aamiin.
2. Keluarga besar, Ayahanda Hadi Hairunas dan Ibunda Afriani beserta adik tersayang Akbar Husaery dan Nazwa Hadjarani atas segenap kasih sayang, dukungan, semangat, doa yang penulis yakini dapat menyelamatkan penulis dimana pun dan restunya yang penulis yakini tidak ada habisnya.
3. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.



4. Bapak Zulaspan Tupti SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Januri S.E M.M M.Si selaku wakil dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Ade Gunawan S.E M.Si selaku wakil dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung SE, M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Rini Astuti SE, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah tulus ikhlas berkenan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, saran, dan pengarahan dalam penyusunan Proposal Skripsi ini.
9. Segenap Pegawai Biro Fakultas Ekonomi Dan Bisnis yang telah memberikan informasi serta kemudahan dalam mengurus proses administrasi akademik penulis.
10. Pimpinan beserta seluruh pihak PT.Telkom Witel Medan yang telah berkenan mengijinkan peneliti untuk mengadakan penelitian ditempat tersebut dan memberikan segala macam Informasi, data, serta ilmu yang pastinya sangat bermanfaat bagi diri peneliti.
11. Sahabat seperjuangan saya saat ber-organisasi di PK IMM FE UMSU yaitu Putrama Al Khair, Veriyansyah Veriyadna, Ramadan, M. Syahfrizal, Sapta Lestari, Ina Liswanti, Wirda Zahrina Saragih, Wulandari, Novi Yolanda, Izza Rahimah, Belinda, Yulia Rizki Ananda, Rehanun nisa, dan



Ilham Harahap serta teman seperjuangan peneliti lainnya yang selalu memberikan dukungan yang luar biasa bagi peneliti.

12. Seluruh Alumni, Senior, dan Adik-adik dari PK IMM FE UMSU terkhususnya kepada adinda Intan Ramadhani Daulay yang selalu mendukung, mendo'akan, dan selalu memberikan semangat serta motivasi yang merupakan hal berharga yang dapat penulis rasakan.

13. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan penulis satu persatu.

Dalam menyusun Skripsi ini penulis berusaha sebaik dan seoptimal mungkin dalam menyelesaikannya. Besar harapan penulis semoga amal kebaikan kita semua mendapat balasan dari Allah SWT dan disatukan di dalam surgaNya. Aamiin.

**Billahi Fii Sabililhaq, Fastabiqul Khairat.  
Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.**

Medan, April 2017  
Penulis,

**ANDI AFDILLAH**  
**1305160665**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>8</b>
A. Uraian Teoritis .....	8
1. Kinerja Pegawai .....	8
a. Pengertian Kinerja Pegawai .....	8
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	9
c. Tujuan Penilaian Kinerja.....	11
d. Indikator Kinerja.....	13
2. Disiplin.....	14
a. Pengertian Disiplin .....	14
b. Bentuk-bentuk Disiplin .....	15
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin.....	17
d. Indikator Disiplin.....	19
3. Motivasi .....	20
a. Pengertian Motivasi .....	20
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi .....	21
c. Tujuan Motivasi.....	23
d. Indikator Motivasi .....	24

B. Kerangka Konseptual .....	26
C. Hipotesis .....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>29</b>
A. Pendekatan Penelitian.....	29
B. Definisi Operasional Variabel.....	29
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	31
D. Populasi dan Sampel.....	31
E. Teknik Pengumpulan Data.....	32
F. Teknik Analisis data.....	38
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>43</b>
A. Hasil Penelitian .....	43
1. Deskripsi Hasil Penelitian.....	43
2. Deskripsi Karakteristik Responden .....	44
3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	46
4. Hasil Analisis Data .....	55
B. Pembahasan.....	63
1. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai .....	63
2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai .....	64
3. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	65
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>66</b>
A. Kesimpulan .....	66
B. Saran .....	66

## DAFTAR PUSTAKA



## DAFTAR GAMBAR

		<b>Halaman</b>
Gambar II-1	Kerangka Konseptual Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	26
Gambar II-2	Kerangka Konseptual Pengaruh Motivasi Kerja Karir Terhadap Kinerja Karyawan .....	27
Gambar II-3	Kerangka Konseptual Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	28
Gambar III-1	Kriteria Pengujian Hipotesis .....	41
Gambar IV-1	Normalitas .....	56
Gambar IV-2	Heteroskedestisitas .....	58

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel III-1	Indikator Kinerja ..... 29
Tabel III-2	Indikator Disiplin ..... 30
Tabel III-3	Indikator Motivasi ..... 30
Tabel III-4	Waktu Penelitian ..... 31
Tabel III-5	Jumlah Populasi..... 32
Tabel III-6	Jumlah Sampel ..... 29
Tabel III-7	Skala Likert ..... 33
Tabel III-8	Hasil Pengujian Validitas Kinerja ..... 35
Tabel III-9	Hasil Pengujian Validitas Disiplin ..... 35
Tabel III-10	Hasil Pengujian Validitas Motivasi ..... 36
Tabel III-11	Uji Reabilitas Kinerja ..... 37
Tabel III-12	Uji Reabilitas Disiplin ..... 37
Tabel III-13	Uji Reabilitas Motivasi ..... 38
Tabel IV-1	Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner..... 44
Tabel IV-2	Jenis Kelamin Responden..... 44
Tabel IV-3	Umur ..... 45
Tabel IV-4	Pendidikan Terakhir ..... 45
Tabel IV-5	Tanggapan Responden Terhadap Kinerja..... 46
Tabel IV-6	Tanggapan Responden Terhadap Disiplin ..... 49
Tabel IV-7	Tanggapan Responden Terhadap Motivasi..... 52
Tabel IV-8	Multikolinearitas ..... 57
Tabel IV-9	Regresi Linier Berganda ..... 59
Tabel IV-10	Uji Secara Parsial ..... 60
Tabel IV-11	Hasil Secara Bersama-Bersama ..... 62

Tabel IV-12 Koefisien Determinasi .....	63
---	----



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Pada saat ini sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang penting dan berharga bagi sebuah perusahaan. Karena hanya manusialah yang mampu menggerakkan sumber daya lainnya. Kunci utama dari sebuah organisasi adalah sumber daya manusia Untuk agar supaya sumber daya manusia dapat difungsikan secara optimal dalam suatu organisasi, maka perlu untuk dikelola sedemikian rupa oleh pihak manajemen agar meningkatkan efektivitas organisasi. Efektif tidaknya suatu organisasi menunjukkan berhasil tidaknya proses manajemen sumber daya manusia sekaligus mengukur efektif tidaknya manajer mengelola sumber manusia yang dimiliki. Banyak tolak ukur dari suatu organisasi yang menentukan efektif tidaknya sumber daya yang dimiliki suatu organisasi, diantaranya adalah masalah kinerja.

Berkembangnya suatu perusahaan merupakan keinginan setiap individu yang berada di dalam perusahaan tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain dan mengikuti perkembangan zaman. Kemajuan perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan bersifat internal dan eksternal. Sejauh mana tujuan yang perusahaan tetapkan telah tercapai dapat di lihat dari seberapa besar perusahaan memenuhi tuntutan lingkungannya. Memenuhi tuntutan lingkungan berarti dapat memanfaatkan kesempatan dan atau mengatasi tantangan atau ancaman dari lingkungan perusahaan tersebut. Perusahaan harus mampu melakukan berbagai

kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan.

Sumber daya manusia menghasilkan kinerja. kinerja yang dihasilkan karyawan merupakan patokan berhasil atau tidaknya perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja yang di hasilkan pegawai melalui kemampuan yang dimiliki karyawan pegawai.

Menurut Noor (2013, hal. 271) kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi.

Hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah sumber daya manusia telah memenuhi tuntutan yang di kehendaki perusahaan, baik di lihat dari sisi kualitas maupun kuantitas (Rivai 2014, hal 405). Informasi dalam penilaian kinerja karyawan merupakan refleksi dari berkembang atau tidaknya perusahaan.

Ada banyak cara yang dapat menjadikan sumber daya manusia (pegawai) untuk bisa menguntungkan bagi sebuah organisasi (Perusahaan) dengan cara meningkatkan produktivitas kerja pada setiap karyawannya, diantaranya adalah dengan disiplin kerja yang baik dan motivasi dari setiap kalangan yang dapat menggerakkan dan membangkitkan dorongan dalam diri karyawan.

Dibalik kemampuan kinerja yang dimiliki karyawan, disiplin menjadi salah satu yang menentukan sempurna atau tidak hasil kinerja karyawan tersebut. Disiplin sangat menentukan karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin yang baik memiliki nilai lebih yang bisa memajukan perusahaan.

Menurut Yusuf (2016, hal. 214) mengatakan bahwa disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan

dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Selain disiplin, terdapat pula motivasi yang membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja. Motivasi adalah semangat yang di berikan kepada karyawan melalui bermacam cara. Disetiap karyawan memiliki sikap yang berbeda, sehingga berbeda pula penerimaan motivasi yang di berikan kepada karyawan tersebut. Motivasi tidak selalu muncul dari unsur finansial semata, namun berasal dari hal lain, seperti iklim organisasi, kepemimpinan dari manajer perusahaan atau lainnya.

Handoko (2003, hal. 251) mengatakan bahwa motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena menurut defenisi yang di kemukakan handoko, manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang di inginkan organisasi.

Setiap manusia memiliki latar belakang yang berbeda, yang menyebabkan berbeda pula alasannya untuk melakukan kegiatan tertentu. Ada yang di landasi oleh keinginan mendapatkan nafkah, ada pula yang ingin menyalurkan hobi, minat dan kesukaannya motivasi akan berhubungan dengan hal-hal apa yang mampu menjadi pendorong seseorang untuk melakukan hal-hal tertentu, misalnya bekerja. Namun tidak hanya asal bekerja saja, lebih jauh lagi adalah menunjukkan prestasi terkait dengan pekerjaannya.

Motivasi bukan satu-satunya faktor yang dapat mempengaruhi tingkat prestasi. Dua faktor lainnya yang mempengaruhi adalah kemampuan individu dan



pemahaman tentang perilaku yang di perlakukan untuk mencapai prestasi yang tinggi atau disebut persepsi peranan. Motivasi, kemampuan, dan persepsi peranan adalah saling berhubungan. Sehingga diantara faktor-faktor tersebut harus tinggi, karena bila satu faktor rendah, maka tingkat prestasi akan rendah, walaupun faktor-faktor lainnya tinggi.

Kemampuan manajer untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para bawahannya akan menentukan efektifitas manajer. Manajer tidak bisa mengarahkan kecuali bawahan dimotivasi untuk bersedia mengikutinya. Maka dari itu penting bagi perusahaan untuk membangkitkan motivasi karyawannya, sehingga memberikan kinerja yang terbaik.

PT. Telkom Medan adalah satu-satunya BUMN telekomunikasi serta penyelenggara layanan telekomunikasi dan jaringan terbesar di Indonesia. Telkom melayani jutaan pelanggan diseluruh Indonesia dengan rangkaian lengkap layanan telekomunikasi yang mencakup sambungan telepon kabel tidak bergerak dan telepon nirkabel tidak bergerak, komunikasi seluler, layanan jaringan dan interkoneksi serta layanan internet dan komunikasi data. Telkom juga menyediakan berbagai layanan di bidang informasi, media dan *edutainment*, termasuk *cloud-based managed services*, layanan *e-Payments* dan IT *enabler*, *e-Commerce* dan layanan portal lainnya.

Dari hasil observasi yang dilakukan penulis pada PT. Telkom Medan, peneliti menemukan beberapa masalah yang ada di dalam perusahaan, terutama dari masalah kinerja karyawan yang menurun. Dilihat dari beberapa karyawan yang belum bisa memenuhi pencapaian target yang diberikan oleh pimpinan.

Disisi lain banyak karyawan yang tidak disiplin. Hal ini bisa dilihat dari banyak karyawan yang datang terlambat dan keluar tanpa seizin pimpinan sehingga terbengkalainya pekerjaan yang di berikan kepada karyawan. Motivasi sudah di berikan kepada pegawai berupa penghargaan bagi pegawai yang mampu mencapai target tetapi pegawai tidak termotivasi dengan penghargaan yang telah diberikan oleh pimpinan.

Pentingnya disiplin dan motivasi sangat berperan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Telkom Witel Medan.”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas tentang permasalahan yang dikemukakan yaitu pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih banyak karyawan yang terlambat datang ke kantor.
2. Banyak karyawan yang keluar tanpa seizin pimpinan.
3. Kurangnya hantusias pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

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

### **1. Batasan Masalah**

Mengingat keterbatasan waktu dan pengetahuan maka penulis hanya membatasi faktor dan masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin dan motivasi pada PT. Telkom Medan. Penulis juga membatasi jumlah responden yang hanya fokus pada pegawai bagian IndiHome karena mengingat

pegawai Telkom tersebar di beberapa daerah dikhawatirkan penulis sulit menjumpai para karyawan tersebut.

## **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan pembatasan masalah di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Telkom Witel Medan?
- b. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Telkom Witel Medan?
- c. Apakah disiplin dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Telkom Witel Medan?

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

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah maka penelitian bertujuan untuk:

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai IndiHome pada PT. Telkom Witel Medan?
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai IndiHome pada PT. Telkom Witel Medan?
- c. Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai IndiHome pada PT. Telkom Witel Medan?

## **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

- a. Manfaat teori, untuk mengeksplorasi teori tentang disiplin dan pengaruhnya terhadap kinerja dan mengeksplorasi teori tentang motivasi dan pengaruhnya terhadap kinerja
- b. Manfaat praktis, sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam hal meningkatkan kinerja pegawai melalui disiplin dan motivasi.
- c. Manfaat penelitian yang akan datang, bermanfaat sebagai rekomendasi penelitian yang akan datang dalam memeriksa kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Kinerja Pegawai**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Berkembangnya suatu perusahaan merupakan keinginan dari setiap individu yang ada di dalam perusahaan tersebut, sehingga dengan perkembangan yang terjadi didalam perusahaan diharapkan mampu bersaing dengan perusahaan lain dengan mengikuti zaman. Maka dari itu, tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik. Dibalik berkembangnya perusahaan terdapat pula sumber daya manusia yang dengan baik mengelola perusahaan tersebut. Dengan kinerja yang mumpuni, dan hasil yang di harapkan juga dari setiap sumber daya manusisa. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu.

Menurut Rivai dkk (2014, hal. 406) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam

perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Kasmir (2016: hal. 182) menyatakan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Noor (2013, hal. 271) kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi.

Dari menurut para ahli diatas, disimpulkan bahwa kinerja adalah pencapain hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai sesuai dengan perannya di perusahaan.

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

Dalam menghadapi sebuah pekerjaan, karyawan sering menghadapi kesulitan atau kendala-kendala dalam bekerja. Kesulitan tersebut bisa dipengaruhi oleh karyawan tidak memenuhi faktor-faktor yang mempengaruhi pekerjaan tersebut atau perusahaan belum menyediakan fasilitas-fasilitas dalam mendukung pekerjaan karyawan.



Menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*), yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Faktor Kemampuan yaitu dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari.
- 2) Faktor Motivasi yaitu pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan , dan menciptakan situasi kerja.

Wibowo (2013 hal. 100) mengemukakan faktor-faktor yang tak kasat mata dari sisi Sumber Daya Manusia yang mempengaruhi kinerja adalah :

- 1) *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
- 2) *Leadershp factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- 3) *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
- 4) *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- 5) *Contextual/situations factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

### **c. Tujuan Penilaian Kinerja**

Pelaksanaan penilaian kinerja karyawan memberikan banyak manfaat, baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Penilaian kinerja sangat penting guna memenuhi tujuan yang ingin dicapai baik oleh perusahaan maupun bagi seluruh karyawannya. Menurut Kasmir (2016, hal. 196-200) mengatakan penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu:

- 1) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan. Artinya dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui dimana kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan.
- 2) Keputusan penempatan. Bagi karyawan yang telah dinilai kinerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisi sekarang, maka perlu dipindahkan ke unit lainnya.
- 3) Perencanaan pengembangan karier. Hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karier seseorang.
- 4) Kebutuhan latihan dan pengembangan. Bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan, agar mampu meningkatkan kinerjanya.
- 5) Penyesuaian kompensasi. Bagi karyawan yang kinerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi.
- 6) Inventori kompetensi pegawai. Dengan dilakukan penilaian kinerja terhadap seluruh karyawan untuk beberapa periode, maka perusahaan memiliki simpanan data karyawan.

- 7) Kesempatan kerja adil. Dengan adanya penilaian kinerja maka seluruh karyawan merasa diberi kesempatan untuk berprestasi sebaik mungkin.
- 8) Komunikasi efektif antara atasan bawahan. Setiap karyawan memiliki komunikasi tertentu.
- 9) Budaya kerja. Artinya dengan ada penilaian kinerja maka akan terciptanya budaya yang menghargai kualitas kerja
- 10) Menerapkan sanksi. Disamping memberikan berbagai kenuntungan bagi karyawan, penilaian kinerja juga merupakan sarana untuk memberikan hukuman atas kinerja karyawan yang menurun.

Menurut Rivai dan Basri dalam Aditya (2010) mengatakan tujuan kinerja, yaitu:

- 1) Kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukkan untuk perbaikan hasil kinerja dan kegiatannya.
- 2) Kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas.
- 3) Kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja.
- 4) Target aktivitas perbaikan kinerja.
- 5) Perbaikan dalam kualitas atau produksi.
- 6) Perbaikan dalam waktu atau pengiriman.

#### **d. Indikator Kinerja**

Hasil kerja karyawan atau sering disebut dengan kinerja selalu diharapkan memiliki kualitas yang baik. Untuk melihat kualitas kinerja karyawan, maka diperlukan alat untuk mengukur kinerja. Dari hasil pengukuran tersebut kita bisa melihat seberapa berkualitas hasil kerja seorang karyawan.

Menurut Kasmir (2016, hal. 208) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

- 1) Kuantitas. Yaitu jumlah yang harus dicapai atau diselesaikan. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses pelaksanaan kegiatan.
- 2) Kualitas. Yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyelesaiannya.
- 3) Ketepatan waktu. Yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.
- 4) Efektivitas biaya. Sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.
- 5) Kebutuhan akan pengawasan.
- 6) Hubungan antar perseorangan. Yaitu hubungan pimpinan dengan bawahan atau karyawan dengan karyawan lain.

Menurut Wibowo (2016, hal. 86-88) mengatakan bahwa indikator kinerja adalah:

- 1) Tujuan. Merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.
- 2) Standar. Mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan.
- 3) Umpan balik. Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terikat. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar.
- 4) Alat atau sarana. Merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan akses.
- 5) Kompetensi. Persyaratan utama dalam kinerja.
- 6) Motif. Merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
- 7) Peluang. Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

## **2. Disiplin**

### **a. Pengertian Disiplin**

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting. Semakin baik disiplin kerja karyawan pada sebuah perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya, tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut Sinambela (2016, hal. 334) mengatakan bahwa disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Handoko dalam Sinambela (2016, hal 334) mengatakan bahwa disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Rivai dkk (2014, hal. 598) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan mentaati semua peraturan dan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sebagai contoh, beberapa karyawan terbiasa untuk terlambat bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan detail yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, tindakan yang tidak sopan kepelanggan, atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

Dari menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan disiplin adalah sifat yang ditanamkan kepada seseorang yang dapat meningkatkan kesadaran dan kesediaan mentaati semua peraturan dan prosedur yang ada didalam perusahaan.

#### **b. Bentuk-bentuk Disiplin**

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



Menurut Mangkunegara (2013, hal. 599) terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu:

- 1) Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- 2) Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- 3) Perspektif hak-hak individu (*Individual rights perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan-tindakan disipliner.
- 4) Perspektif Utilitarian (*Utilitarian perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Menurut Sinambela (2016, hal. 336) mengatakan bahwa terdapat dua jenis bentuk disiplin, yaitu:

- 1) Disiplin preventif, yaitu suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi.
- 2) Disiplin korektif, yaitu suatu upaya penggerak pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi.

### c. Faktor –faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin. Menurut Sutrisno dalam Yusuf (2016, hal. 219) menyatakan faktor yang mempengaruhi disiplin adalah sebagai berikut.

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi. Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para bawahan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku bila mereka merasa mendapat jaminan balas jasa yang sesuai dengan kontribusinya untuk perusahaan
- 2) Ada tidaknya keteladanan kepemimpinan dalam perusahaan. Keteladanan dari seseorang pemimpin sangat penting, karena pimpinan menjadi pusat perhatian para bawahannya dan bawahan selalu melihat aktivitas pimpinannya. Serta memperhatikan bagaimana pimpinan menjalankan peraturan peraturan yang berlaku di dalam perusahaan.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pelaksanaan disiplin tidak akan terlaksa dalam perusahaan apabila aturan tersebut belum pasti. Sehingga peraturan tersebut ditaati maka peraturan tersebut harus ditulis dan disahkan oleh pimpinan sehingga dapat dijadikan pedoman.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Pimpinan dalam suatu perusahaan memiliki peran penting, pimpinan harus mengambil suatu tindakan atau keputusan. Apabila ada karyawan yang melanggar peraturan-peraturan perusahaan maka pimpinan

harus mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perlu adanya pengawasan agar kegiatan tersebut sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Begitu juga dengan disiplin, agar tidak terjadi pelanggaran peraturan perlu adanya pengawasan dari pimpinan.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan. Para karyawan tidak hanya merasa puas dengan upah yang diterimanya, akan tetapi para karyawan juga membutuhkan perhatian dari pimpinan. Sehingga mereka bekerja dan mentaati peraturan perusahaan dengan baik dan efisien.
- 7) Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin yaitu komunikasi yang baik antara karyawan dengan karyawan, antara karyawan dengan pimpinan, kerja sama yang baik saling menghormati.

Dan menurut Bejo Siswanto dalam Sinambela (2016, hal. 356) mengatakan bahwa faktor-faktor disiplin, yaitu:

- 1) Frekuensi kehadiran. Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

- 2) Tingkat kewaspadaan. Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian maka tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.
- 3) Ketaatan pada standar kerja. Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
- 4) Ketaatan pada peraturan kerja. Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
- 5) Etika kerja. Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antarsesama pegawai.

#### **d. Indikator Disiplin**

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

Menurut Agustini (2011, hal. 73) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari disiplin, diantaranya:

- 1) Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.

- 2) Tata cara kerja, yaitu aturan dan ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- 3) Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
- 4) Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
- 5) Tanggung jawab, yaitu kesedian karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

Menurut Yusuf (2016, hal.216) mengatakan bahwa indikator-indikator disiplin terdiri dari:

- 1) Disiplin preventif, kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.
- 2) Disiplin korektif, kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.
- 3) Disiplin progresif, memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

### **3. Motivasi kerja**

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

Dalam setiap pegawai yang bekerja dalam perusahaan memerlukan yang namanya motivasi dari setiap pimpinan atau pun dari kalangan

lainnya. Karena dari motivasi, karyawan bisa lebih meningkatkan setiap apa yang di kerjakannya.

Mangkunegara (2013, hal. 93) berpendapat bahwa motivasi adalah sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.

Menurut Moh. As'ad (2003, hal. 45) berpendapat bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Menurut effendi (201, hal. 167) berpendapat bahwa motivasi merupakan suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu untuk mencapai tujuannya.

Dari pendapat menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan dan mendorong manusia untuk ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan.

#### **b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Ada banyak hal di dapatkan setiap karyawan di tempat mereka bekerja. Dari semua itu terdapat hal yang dapat mempengaruhi dengan faktor-faktor yang didapat dari setiap yang terjadi di dalam perusahaan.

Bismala dkk (2015, hal. 121-123) menyatakan bahwa motivasi kerja yang merupakan suatu sistem dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- 1) Karakteristik induvidu, di defenisikan sebagai minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam situasi kerja.



- 2) Karakteristik pekerjaan, suatu pekerjaan yang memuaskan akan lebih memotivasi kebanyakan orang, dari pekerjaan yang tidak memuaskan.
- 3) Karakteristik situasi kerja, terdiri atas lingkungan kerja terdejat dan tindakan organisasi sebagai satu kesatuan.

Dan menurut Cardoso (2003, hal. 181) menandatangani bahwa motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor organisasional.

- 1) Faktor individual.
  - a) Kebutuhan-kebutuhan (*needs*).
  - b) Tujuan-tujuan (*goals*).
  - c) Sikap (*attitudes*).
  - d) Kemampuan-kemampuan (*abilities*).
- 2) Faktor organisasi.
  - a) Pembayaran atau gaji (*pay*).
  - b) Keamanan pekerjaan (*job security*).
  - c) Sesama pekerja (*co-workers*).
  - d) Pengawasan (*supervision*).
  - e) Pujian (*praise*).
  - f) Pekerjaan itu sendiri (*job itself*).

### c. Tujuan Motivasi

Di balik setiap motivasi yang diberikan kepada setiap karyawan memiliki tujuan yang di rencanakan perusahaan dengan target pencapaian dari tujuan yang di rencanakan.

Menurut Bismala dkk (2015, hal. 124) motivasi yang dapat diberikan kepada seseorang memiliki beberapa tujuan. Adapun tujuan pemberian motivasi adalah:

- 1) Mengingatkan, mengaktifkan, mendorong seseorang pada tujuan tertentu.
- 2) Meningkatkan produktivitas.
- 3) Memperbaiki moral kerja dengan memberikan seseorang kesempatan untuk berprestasi dalam perusahaan.

Menurut kadarisman (2012, hal. 292-296) tujuan motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk meningkatkan perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
- 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja. Meningkatkan gairah dan semangat kerja dapat dilakukan dengan perlakuan yang baik dan wajar kepada pegawai, karena hal itu sangat berpengaruh terhadap produktivitas dibandingkan dengan pemberian uang atau gaji yang tinggi.
- 3) Meningkatkan disiplin kerja. Hal ini dimaksudkan bahwa disiplin kerja pegawai dapat ditimbulkan karena motivasi yang

diberikan oleh organisasi atau pimpinan pada diri pegawai tersebut.

- 4) Meningkatkan prestasi kerja. Pencapaian prestasi dalam melakukan pekerjaan akan menggerakkan pegawai yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas selanjutnya.
- 5) Meningkatkan rasa tanggung jawab.
- 6) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
- 7) Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan. Motivasi merupakan modal utama timbulnya loyalitas pegawai terhadap organisasi. Loyalitas tidak diwujudkan apabila para pegawai tidak mendapat motivasi untuk bekerja giat dalam organisasi.

#### **d. Indikator Motivasi**

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 111) terdapat beberapa indikator yang berpengaruh terhadap motivasi, yaitu:

- 1) Kerja keras. Pencapaian prestasi kerja keras sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasakan atau bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.
- 2) Orientasi masa depan, didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan ke depan yang nyata dan diaplikasikan dalam pekerjaan.
- 3) Tingkat cita-cita yang tingkat, didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimilikinya.

- 4) Orientasi tugas/sasaran, didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan yang maksimal.
- 5) Usaha untuk maju, didasarkan pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaan.
- 6) Ketekunan, didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa untuk selalu bekerja dengan baik.
- 7) Rekan kerja yang dipilih oleh para ahli, rekan kerja yang saling mendukung akan mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja, motivasi akan timbul dengan sendirinya dimana semakin baiknya hubungan yang diberikan.
- 8) Pemanfaatan waktu, waktu yang digunakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai wujud motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Menurut hamzah (2014, hal. 112) menyatakan bahwa indikator motivasi kerja adalah:

- 1) Tanggung jawab.
- 2) Prestasi.
- 3) Pengembangan diri.
- 4) Kemandirian.

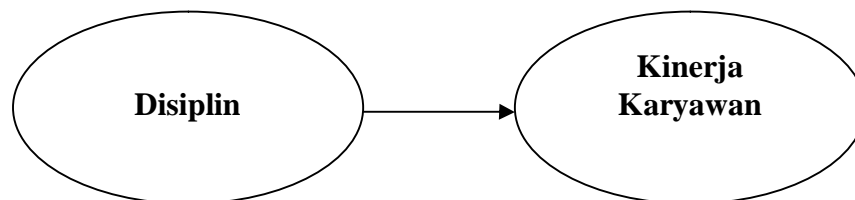
## **B. Kerangka Konseptual**

### **1. Hubungan Antara Disiplin dan Kinerja Karyawan**

Reza (2010) menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan.

Hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh Aulia Husnah (2016), terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja. Semakin baik disiplin kerja maka akan semakin meningkat kinerja yang dihasilkan.

Dari penjelasan di atas, kita dapat melihat bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.



**Gambar II.1**

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

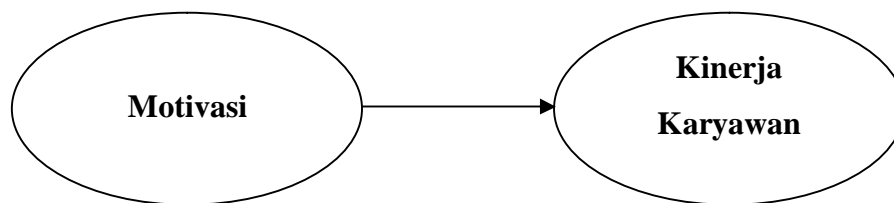
### **2. Hubungan Antara Motivasi dan Kinerja Karyawan**

Menurut Reza (2010) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja karyawan akan semakin tinggi. Ketika motivasi yang diberikan kepada karyawan maka kinerja yang dihasilkan akan semakin tinggi.

Menurut Bismala dkk (2015, hal. 120) menyatakan bahwa motivasi sebagai sebuah keadaan dalam diri seseorang untuk mendorong keinginan orang tersebut untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh penulis Dede Rusmana (2016), terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. kinerja yang dihasilkan tergantung pada kombinasi masukan individu, faktor konteks pekerjaan, motivasi dan perilaku termotivasi yang tepat.

Dari pendapat menurut ahli dan penulis sebelumnya. Dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.



**Gambar II.2**

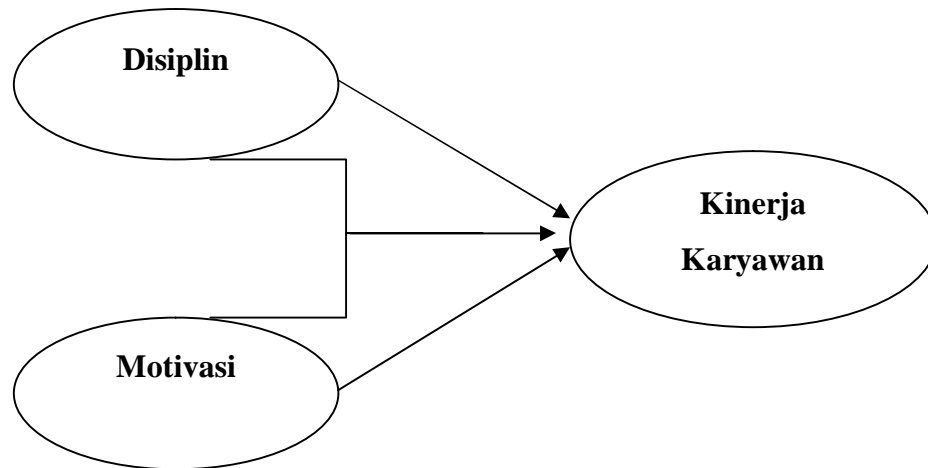
### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja**

#### **3. Hubungan Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari uraian konsep diatas tersebut, dapat di perjelas melalui variabel pengaruh disiplin dan motivasi bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Eri Setiawan (2016) menyimpulkan bahwa disiplin dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan adalah positif signifikan. Hal ini mengidentifikasi bahwa naik turunnya kinerja

karyawan tergantung pada naik turunnya disiplin dan motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan.



**Gambar II.3**

**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

**C. Hipotesis**

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

1. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Disiplin dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

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

Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif, Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2010, hal. 55) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih dalam penelitiannya. Alasannya adalah karena penelitian asosiatif ketepatannya sudah teruji dalam hal mencari hubungan antara variabel X dan variabel Y serta untuk menjawab rumusan atau tujuan hipotesis mengenai dua variabel.

#### **B. Defenisi Operasional Variabel**

Defenisi operasional dalam penelitian ini adalah semua variabel yang terkandung dalam hipotesis yang telah dirumuskan. Dalam penelitian ini operasional variabelnya adalah sebagai berikut :

##### **1. Kinerja (Y)**

Kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai sesuai dengan perannya di perusahaan.

**Tabel III.1**  
**Indikator Kinerja**

No	Pernyataan
1.	Kualitas
2.	Kuantitas
3.	Ketepatan waktu
4.	Efektivitas biaya
5.	Hubungan antar perseorangan

Sumber : Kasmir (2016, hal 208)



## 2. Disiplin (X1)

Disiplin kerja adalah cara para manajer dalam membentuk dan mengubah suatu perilaku yang bisa meningkatkan kesadaran dan mentaati segala peraturan yang berlaku diperusahaan.

**Tabel III.  
Indikator Disiplin**

No	Pernyataan
1.	Kehadiran
2.	Cara kerja
3.	Ketaatan
4.	Kesadaran
5.	Tanggung jawab

Sumber : Fauzia Agustini (2011, Hal. 73

## 3. Motivasi (X2)

Motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan manusia dan menimbulkan semangat atau dorongan kerja serta bisa mencapai rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan.

**Tabel III.3  
Indikator Motivasi**

No	Pernyataan
1.	Kerja keras
2.	Orientasi masa depan
3.	Orientasi tugas/sasaran
4.	Usaha untuk maju
5.	Ketekunan

Sumber : Mangkunegara (2013, hal. 111)

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat Penelitian

Penelitian melakukan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Telkom Medan. Jl Prof H.M.

Yamin SH

#### 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan Desember 2016 – Maret 2017.

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

No	Kegiatan	Bulan-Tahun																			
		des'16				jan'17				feb'17				mar'17				apr'17			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset	■	■	■	■																
2	Pengajuan Judul				■																
3	Penyusunan Proposal					■	■	■	■												
4	Bimbingan Proposal						■	■	■	■	■	■	■								
5	Seminar Proposal												■	■	■	■					
6	Riset												■	■	■	■					
7	Pengolahan Data												■	■	■	■					
8	Penyusunan Skripsi													■	■	■	■	■	■	■	
9	Bimbingan Skripsi																■	■	■	■	
10	Sidang Meja Hijau																	■	■	■	

### D. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Sugiyono (2016, hal. 80) mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai bagian IndiHome Telkom witel Medan yang berjumlah orang. Jumlah populasi dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

**Tabel III.5**  
**Jumlah Populasi**

No.	Bagian / Department	Populasi
1.	Home service 1	17
2.	Home servive 2	17
Jumlah		34

Sumber : PT. Telkom Witel Medan

## 2. Sampel

Sugiyono (2012, hal. 116) mengatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. (sugiyono, 2012, hal. 122).

Adapun sampelnya adalah semua pegawai IndoHome PT.Telkom Witel Medan sebanyak 34 pegawai.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah :

### 1. Dokumentasi

dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyelidiki rekaman-rekaman data yang telah berlalu di PT. Telkom Medan.

### 2. Interview (wawancara)

Interview merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mealukantnya jawab terkait masalah penelitian kepada pihak yang bisa

memberikan data atau informasi yang dibutuhkan. Menurut Sugiyono (2007, hal. 194) interview adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah penelitian dan juga apabila ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya kecil.

### 3. Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2012, hal. 199) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Dalam hal ini, peneliti menggunakan *Skala Likert* dengan bentuk *checklist*, sebagai pengukuran angketnya. Dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi jawaban, yaitu :

**Tabel III.7**  
**Skala Likert**

No	Pernyataan	Bobot
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono

### a. Uji Validitas

Validitas memiliki nama lain seperti sah, tepat, benar. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya mengukur sah atau validnya sebuah angket instrumen angket (kuesioner) yang digunakan dalam penelitian. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Alat uji yang digunakan untuk menguji validitas adalah korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaannya dengan total skor (Azuar 2015, hal. 77) . Berikut ini rumus koefisien korelasi produk moment dari Karl Pearson :

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

Sumber Azuar (2015, hal. 77)

Keterangan :

n	= banyaknya pasangan pengamat
$\sum x_i$	= jumlah pengamatan variabel X
$\sum y_i$	= jumlah pengamatan variabel Y
$(\sum x_i^2)$	= jumlah kuadrat pengamatan variabel X
$(\sum y_i^2)$	= jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
$(\sum x_i)^2$	= kuadrat jumlah pengamatan variabel X
$(\sum y_i)^2$	= kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
$\sum x_i y_i$	= jumlah hasil kali variabel X dan Y
$r_{xy}$	= besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Item pernyataan valid jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung  $<$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed  $<$   $\alpha$ 0,05).
- 2) Item pernyataan tidak valid jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung  $>$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed  $>$   $\alpha$ 0,05).

#### Uji Validitas Kinerja (Y)

**Tabel III-8**  
**Hasil Pengujian Validitas**

Item Pertanyaan	Korelasi	Probabilitas	Keterangan
<b>Kinerja</b>			
Item 1	0,506	0,002 $<$ 0,05	Valid
Item 2	0,625	0,000 $<$ 0,05	Valid
Item 3	0,557	0,001 $<$ 0,05	Valid
Item 4	0,583	0,000 $<$ 0,05	Valid
Item 5	0,627	0,000 $<$ 0,05	Valid
Item 6	0,635	0,000 $<$ 0,05	Valid
Item 7	0,565	0,000 $<$ 0,05	Valid
Item 8	0,565	0,000 $<$ 0,05	Valid
Item 9	0,557	0,001 $<$ 0,05	Valid
Item 10	0,351	0,042 $<$ 0,05	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

#### Uji Validitas Disiplin (X1)

**Tabel III-9**  
**Hasil Pengujian Validitas**

Item Pertanyaan	Korelasi	Probabilitas	Keterangan
<b>Disiplin</b>			
Item 1	0,363	0,035 $<$ 0,05	Valid
Item 2	0,592	0,000 $<$ 0,05	Valid
Item 3	0,605	0,000 $<$ 0,05	Valid
Item 4	0,617	0,000 $<$ 0,05	Valid
Item 5	0,475	0,005 $<$ 0,05	Valid
Item 6	0,363	0,035 $<$ 0,05	Valid
Item 7	0,633	0,000 $<$ 0,05	Valid

Item 8	0,744	0,000<0,05	Valid
Item 9	0,638	0,000<0,05	Valid
Item 10	0,765	0,000<0,05	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

### Uji Validitas Motivasi (X2)

**Tabel III-10**  
**Hasil Pengujian Validitas**

Item Pertanyaan	Korelasi	Probabilitas	Keterangan
<b>Motivasi</b>			
Item 1	0,637	0,000>0,05	Valid
Item 2	0,649	0,000<0,05	Valid
Item 3	0,463	0,006<0,05	Valid
Item 4	0,773	0,000<0,05	Valid
Item 5	0,346	0,045<0,05	Valid
Item 6	0,729	0,000<0,05	Valid
Item 7	0,614	0,000<0,05	Valid
Item 8	0,375	0,029<0,05	Valid
Item 9	0,661	0,000<0,05	Valid
Item 10	0,608	0,000<0,05	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan pada ketiga tabel di atas dari 30 item yang ada, dapat ditemukan bahwa semua item pernyataan valid. Dengan demikian, 30 item tersebut digunakan dan boleh dilanjutkan kepada pengujian data selanjutnya.

### b. Uji Reliabilitas

Reliabelitas memiliki nama lain seperti kepercayaan, kehandalan, kestabilan. Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi. (Azuar, 2014 hal. 80). Pengujian reliabilitas menggunakan teknik Cronbach Alpha (Arikunto, 2002) dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan

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

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan SPSS dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika  $r_{\text{tabel}} > r_{\text{tabel}}$  maka pernyataan dinyatakan reliabel.
- 2) Jika  $r_{\text{tabel}} > r_{\text{tabel}}$  maka pernyataan dinyatakan tidak reliabel.

### Uji Reabilitas Kinerja

**Tabel III-11**  
**Uji Realibilitas Kinerja**  
**Reliabilty Statistic**

Cronbach's Alpha	N of Item
0,754	10

Sumber : data primer yang diolah, 2017

Dari tabel di atas terlihat nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,754 dan lebih besar dari 0,6. Dengan demikian instrument Kinerja dinyatakan reliabel.

### Uji Reabilitas Disiplin

**Tabel III-12**  
**Uji Realibilitas Disiplin**  
**Reliabilty Statistic**

Cronbach's Alpha	N of Item
0,814	10

Sumber : data primer yang diolah, 2017



Dari tabel di atas terlihat nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,814 dan lebih besar dari 0,6. Dengan demikian instrument Budaya Organisasi dinyatakan reliabel.

### Uji Reabilitas Motivasi

**Tabel III-13**  
**Uji Realibilitas Motivasi**  
**Reliabilty Statistic**

Cronbach's Alpha	N of Item
0,781	10

Sumber : data primer yang diolah, 2017

Dari tabel di atas terlihat nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,781 dan lebih besar dari 0,6. Dengan demikian instrument Kepemimpinan dinyatakan reliable.

## F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Pengujian tersebut menggunakan teknis analisis sebagai berikut

### 1. Regresi Linier Berganda

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

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

(Sugiyono, 2012, 258)

Di mana :

Y = Kinerja Pegawai

X<sub>1</sub> = Disiplin Kerja

$X_2$  = Motivasi

$\alpha$  = Konstanta

$b$  = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

Penggunaan Model Regresi Linier Berganda harus memenuhi asumsi klasik. Asumsi klasik bertujuan untuk menganalisa apabila model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik (Juliandi, 2014, hal 160). Adapun pengujian asumsi klasik yang digunakan adalah :

**a. Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data yang dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, 2015, hal. 160). Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data bersistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

**b. Uji Multikolinieritas**

Uji ini digunakan untuk menemukan apakah terdapat korelasi diantara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Uji multikolinieritas juga terdapat beberapa ketentuan, yaitu jika nilai *tolerance and value inflation factor* (VIF) lebih besar dari 0,1 atau

nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas pada data yang akan diolah.

### c. Uji Heterokedastisitas

Uji ini digunakan agar mengetahui adanya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam sebuah model regresi. Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik *scatterplot*.

Dasar analisis :

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

## 2. Uji Hipotesis

### a. Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik t)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t. Dengan rumus :

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

(Sugiyono, 2012, hal. 250)

Keterangan :

$t$  = Nilai  $t$

$n$  = Jumlah Sample

$r$  = Nilai Koefisien Korelasi

Bentuk pengujian:

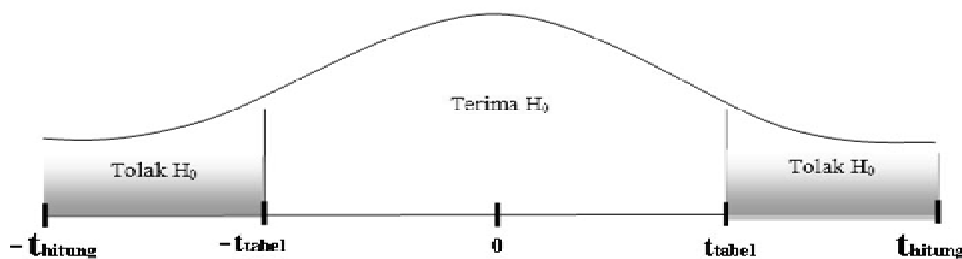
$H_0$  = Disiplin Kerja dan Motivasi kerja = 0, tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja) terhadap Kinerja Pegawai.

$H_a$  = Disiplin Kerja dan Motivasi kerja  $\neq$  0, terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (Disiplin Kerja dan Motivasi kerja) terhadap Kinerja Pegawai.

Kriteria pengujian:

$H_0$  diterima: jika  $-\square t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , artinya disiplin dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

$H_0$  ditolak: jika  $t_{hitung} < -\square t_{tabel}$  dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , artinya terdapat pengaruh signifikan antar pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan.



**Gambar III.2 : Kriteria pengujian hipotesis**

### b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis yang bersifat simultan (bersama-sama). Terutama pengujian signifikan terhadap koefisien korelasi

gandanya. Pembuktian dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{\text{tabel}}$  dengan  $F_{\text{hitung}}$ .

$H_0$  = jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  untuk  $\alpha = 5\%$  maka berarti secara simultan hipotesis ditolak artinya tidak ada pengaruh antara Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.

$H_a$  = jika  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  untuk  $\alpha = 5\%$  maka berarti secara simultan hipotesis diterima artinya ada pengaruh antara Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. Rumus Statistik :

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

(Sugiyono. 2012, hal. 257)

Keterangan :

R = Koefisien Korelasi Berganda

K = Jumlah Variabel Independen (Bebas)

n = Jumlah Sample

R = Koefisien ganda yang telah ditemukan

### 3. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Variabel X terhadap Y. Dengan Rumus :

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

(Sugiyono, 2010, hal.184)

Dimana :

d = Koefisien Determinasi

r = koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Hasil Penelitian**

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data-data deskripsi yang diperoleh dari responden. Data deskripsi yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai tetap bagian IndiHome yang bekerja di PT. Telkom Witel Medan. Kuesioner yang disampaikan pada responden disertai surat permohonan untuk menjadi responden dan penjelasan mengenai tujuan penelitian.

Selanjutnya kuesioner yang telah diisi oleh responden, diteliti kelengkapannya dan data yang tidak lengkap disisihkan. Dari responden tersebut, kuesioner yang disebar sebanyak 34. Dan yang kembali sebanyak 34 kuesioner, sehingga diperoleh sampel yang dapat diolah dalam penelitian ini adalah 34 responden. Sesuai dengan cara penarikan sampel dengan menggunakan rumusan sampel jenuh, dimana pengambilan anggota sampel yaitu semua dari anggota populasi. Tabel IV-1 berikut merupakan ringkasan pengiriman dan pengambilan kuesioner ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel IV-1**  
**Rincian Pengiriman dan pengembalian Kuesioner**

Kuesioner	Jumlah
Kuesioner yang disebar	34
Kuesioner yang kembali	34
Kuesioner yang dapat digunakan	34

Sumber : Data primer yang diolah

## 2. Deskripsi Karakteristik Responden

Sebelum membahas lebih jauh mengenai hasil penelitian ini, terlebih dahulu akan dibahas mengenai gambaran umum dari responden yang berisi tentang jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir. Faktor-faktor demografi tersebut diharapkan tidak menjadi bias bagi penelitian ini sehingga hasil penelitian memberikan regenerasi yang baik.

### a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel IV-2**  
**Jenis Kelamin Responden**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-laki	12	35,5
2.	Perempuan	22	64,7
	Jumlah	34	100,0

Sumber : data primer yang diolah, 2017

Tabel IV-2 menunjukkan pegawai perempuan lebih mendominasi proporsi sampel pegawai yang bekerja pada PT. Telkom Witel Medan yaitu sebanyak 22 orang dengan persentase 64,7%.



**b. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur**

**Tabel IV-3**  
**Umur**

No.	Umur	Frekuensi	Persentase
1.	<30 tahun	12	35,5
2.	31-40 tahun	9	26,5
3.	41-50 tahun	8	23,5
4.	>50 tahun	5	14,7
	Jumlah	34	100,0

Sumber : data primer yang diolah, 2017

Tabel IV-3 menunjukkan bahwa 12 orang atau 35,5% responden didominasi oleh umur <30 tahun, 9 orang atau 26,5% berumur 31-40 tahun, dan 8 orang atau 23,5% berumur 41-50 tahun, dan >50 tahun, 5 orang atau 14,7%..

**c. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

**Tabel IV-4**  
**Pendidikan Terakhir**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	SMA/SMK	4	11,8
2.	D3	15	44,1
3.	SÜ	14	41,2
4.	S2	1	41,12,9
	Jumlah	34	100,0

Sumber : data primer yang diolah, 2017

Tabel IV-4 menunjukkan bahwa pendidikan terakhir responden didominasi D3 sebanyak 15 orang atau 44,1%, 14 orang atau 41,2%

memiliki pendidikan terakhir S2, 5 orang atau 5,3% memiliki pendidikan terakhir D3.

### 3. Deskripsi Variabel Penelitian

Pada penelitian ini akan dijelaskan mengenai deskripsi variabel kinerja pegawai terhadap tanggapan responden yaitu sebagai berikut :

#### a. Analisis Deskripsi Variabel Kinerja (Y)

**Tabel IV-5**  
**Tanggapan Responden terhadap Kinerja**

Tanggapan Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0,0	0	0,0	1	2,9	17	50,0	16	47,1	34	100,0
2	0	0,0	0	0,0	3	8,8	21	61,8	10	29,4	34	100,0
3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	24	70,6	10	29,4	34	100,0
4	0	0,0	1	2,9	2	5,9	27	79,4	4	11,8	34	100,0
5	0	0,0	1	2,9	1	2,9	27	79,4	5	14,7	34	100,0
6	0	0,0	0	0,0	4	11,8	22	64,7	8	23,5	34	100,0
7	0	0,0	0	0,0	2	5,9	22	64,7	10	29,4	34	100,0
8	0	0,0	0	0,0	1	38,2	17	50,0	4	11,8	34	100,0
9	0	0,0	0	0,0	1	2,9	21	61,8	12	35,3	34	100,0
10	0	0,0	0	0,0	0	0,0	19	55,9	15	44,1	34	100,0

Sumber : data primer yang diolah, 2017

- 1) Dari 34 responden, sebesar 17 orang atau 50,0% menyatakan setuju bahwa pegawai selalu mengutamakan kualitas setiap melakukan pekerjaan, 16 orang atau 47,1% menyatakan sangat setuju, sedangkan 1 orang atau 2,9% menyatakan kurang setuju.
- 2) Dari 34 responden, sebesar 21 orang atau 61,8% menyatakan setuju bahwa pegawai dapat mengerjakan pekerjaan apapun yang atasan

berikan dan menyelesaikannya dengan baik, 10 orang atau 29,4% menyatakan sangat setuju, sedangkan 3 orang atau 8,8% menyatakan kurang setuju.

- 3) Dari 34 responden, sebesar 24 orang atau 70,6% menyatakan setuju bahwa pegawai dapat mengerjakan tugas yang dibebankan sesuai target yang ditetapkan, 10 orang atau 29,4% menyatakan sangat setuju.
- 4) Dari 34 responden, 27 orang atau 79,4% menyatakan setuju jika pegawai dapat menjalankan tugas yang dibebankan, 4 orang atau 11,8% menyatakan sangat setuju, sedangkan 2 orang atau 5,9% menyatakan kurang setuju, 1 orang atau 2,9% menyatakan tidak setuju.
- 5) Dari 34 responden, 27 orang atau 79,4% menyatakan setuju bahwa pegawai selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang ditentukan, 5 orang atau 14,7% menyatakan sangat setuju, sedangkan 1 orang atau 2,9% menyatakan kurang setuju, 1 orang atau 2,9% menyatakan tidak setuju.
- 6) Dari 34 responden, 22 orang atau 64,7% menyatakan setuju bahwa pegawai tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang atasan berikan, 8 orang atau 23,5% menyatakan sangat setuju, sedangkan 4 orang atau 11,8% menyatakan kurang setuju.
- 7) Dari 34 responden, 22 orang atau 64,7% menyatakan setuju bahwa hasil dari pekerjaan pegawai selalu sesuai target waktu, 10 orang atau 29,4% menyatakan sangat setuju, sedangkan 2 orang atau 5,9% menyatakan kurang setuju.

- 8) Dari 34 responden, 17 orang atau 50,0% menyatakan setuju bahwa kualitas kerja pegawai lebih tinggi daripada rekan kerjanya, 4 orang atau 11,8% menyatakan sangat setuju, sedangkan 13 orang atau 38,2 menyatakan kurang.
- 9) Dari 34 responden, 21 orang atau 61,8% menyatakan setuju bahwa pegawai dan rekan kerja selalu tuntas dalam menyelesaikan tugas , 12 orang atau 35,3% menyatakan sangat setuju, sedangkan 1 orang atau 2,9% menyatakan kurang setuju.
- 10) Dari 34 responden, 19 orang atau 55,9% menyatakan setuju bahwa pegawai berinisiatif membantu pegawai lainnya apabila sedang memerlukan bantuan, 15 orang atau 44,1% menyatakan sangat setuju.

Dalam penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang dihasilkan menyatakan setuju pada setiap pertanyaan yang ada bahwa seorang pegawai haruslah menyadari akan aspek-aspek yang dapat menghasilkan Kinerja yang baik yaitu setiap pegawai mengutamakan kualitas setiap melakukan pekerjaan, selalu mengerjakan pekerjaan apapun yang atasan berikan dan menyelesaikannya dengan baik, dapat menjalankan setiap tugas yang dibebankan sesuai dengan target yang ditetapkan, mengerjakan tugas sesuai dengan target waktu yang ditentukan, tidak menunda-nunda pekerjaan yang atasan berikan, hasil dari pekerjaan selalu sesuai target waktu, kualitas kerja yang lebih tinggi, bekerja sama dengan rekan kerja, berinisiatif membantu pegawai lainnya apabila sedang memerlukan bantuan.

### b. Analisis Deskripsi Variabel Disiplin (X1)

Tanggapan responden terhadap pernyataan variabel pelatihan dapat dilihat pada tabel IV-6 dibawah ini, yaitu sebagai berikut :

**Tabel IV-6**  
**Tanggapan Responden terhadap Disiplin**

Tanggapan Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0,0	0	0,0	4	11,8	14	41,2	16	47,1	34	100,0
2	0	0,0	0	0,0	6	17,6	20	58,8	8	23,5	34	100,0
3	0	0,0	1	2,9	4	11,8	19	55,9	10	29,4	34	100,0
4	0	0,0	0	0,0	6	17,6	19	55,9	9	26,5	34	100,0
5	0	0,0	1	2,9	1	2,9	15	44,1	17	50,0	34	100,0
6	0	0,0	0	0,0	4	11,8	14	41,2	16	47,1	34	100,0
7	0	0,0	0	0,0	2	5,9	19	55,9	13	38,2	34	100,0
8	0	0,0	0	0,0	5	14,7	21	61,8	8	23,5	34	100,0
9	0	0,0	0	0,0	0	0,0	18	52,9	16	47,1	34	100,0
10	0	0,0	2	5,9	2	5,9	17	50,0	13	38,2	34	100,0

Sumber : data primer yang diolah, 2017

- 1) Dari 34 responden, 16 orang atau 47,1% menyatakan sangat setuju bahwa pegawai memiliki tingkat kehadiran yang tinggi, 14 orang atau 41,2% menyatakan setuju, sedangkan 4 orang atau 11,8% menyatakan kurang setuju, 2 orang atau 2,1% menyatakan tidak setuju.
- 2) Dari 34 responden, 20 orang atau 58,8% menyatakan setuju bahwa pegawai selalu datang tepat waktu tanpa pernah terlambat, 8 orang atau 23,5% menyatakan sangat setuju, sedangkan 6 orang atau 17,6% menyatakan kurang setuju.

- 3) Dari 34 responden, 19 orang atau 55,9% menyatakan setuju bahwa pegawai harus mengetahui tata kerja, 10 orang atau 29,4% menyatakan sangat setuju, sedangkan 4 orang atau 11,8% menyatakan kurang setuju, 1 orang atau 2,9% menyatakan tidak setuju.
- 4) Dari 34 responden, 19 orang atau 55,9% menyatakan setuju bahwa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas, 9 orang atau 26,5% menyatakan sangat setuju, sedangkan 6 orang atau 17,6% menyatakan kurang setuju.
- 5) Dari 34 responden, 17 orang atau 50,0% menyatakan sangat setuju bahwa pegawai senantiasa taat dan patuh, 15 orang atau 44,1% menyatakan setuju, sedangkan 1 orang atau 2,9% menyatakan kurang setuju, 1 orang atau 2,9% menyatakan tidak setuju.
- 6) Dari 34 responden, 16 orang atau 47,1% menyatakan sangat setuju bahwa menerima pendapat yang diberikan pimpinan, 14 orang atau 41,2% menyatakan setuju, sedangkan 4 orang atau 11,8% menyatakan kurang setuju.
- 7) Dari 34 responden, 19 orang atau 55,9% menyatakan setuju bahwa pegawai dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas yang sudah menjadi kewajiban dengan tuntas, 13 orang atau 38,2% menyatakan sangat setuju, sedangkan 2 orang atau 5,9% menyatakan kurang setuju.
- 8) Dari 34 responden, 21 orang atau 61,8% menyatakan setuju bahwa pegawai fokus dalam bekerja walaupun tidak ada atasan, 8 orang

atau 23,5% menyatakan sangat setuju, sedangkan 5 orang atau 14,7% menyatakan kurang setuju.

9) Dari 34 responden, 18 orang atau 52,9% menyatakan setuju bahwa pegawai dituntut untuk memiliki tanggung jawab, 16 orang atau 47,1% menyatakan sangat setuju.

10) Dari 34 responden, 17 orang atau 50,0% menyatakan setuju bahwa pegawai bekerja keras untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan, 13 orang atau 38,2% menyatakan sangat setuju, sedangkan 2 orang atau 5,9% menyatakan kurang setuju, 1 orang atau 2,9% menyatakan tidak setuju.

Dalam penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan setuju di setiap pertanyaan yang ada. Para responden menyatakan setuju akan indikator disiplin yang terkandung dalam setiap pertanyaan seperti perusahaan, pegawai memiliki tingkat kehadiran yang tinggi, pegawai selalu datang tepat waktu tanpa pernah terlambat, pegawai harus mengetahui tata kerja, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas, pegawai senantiasa taat dan patuh, menerima pendapat yang diberikan pimpinan, pegawai dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas yang sudah menjadi kewajiban dengan tuntas, pegawai fokus dalam bekerja walaupun tidak ada atasan, pegawai dituntut untuk memiliki tanggung jawab, pegawai bekerja keras untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

**c. Analisis Deskripsi Variabel Motivasi (X2)**

Tanggapan responden terhadap pernyataan variabel pengembangan karir pada tabel IV-7 di bawah ini, yaitu sebagai berikut :

**Tabel IV-7**  
**Tanggapan Responden terhadap Motivasi**

Tanggapan Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0,0	0	0,0	3	8,8	15	44,1	16	47,1	34	100,0
2	0	0,0	1	2,9	2	5,9	16	47,1	15	44,1	34	100,0
3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	22	64,7	12	35,3	34	100,0
4	2	5,9	2	5,9	5	14,7	15	44,1	10	29,4	34	100,0
5	0	0,0	0	0,0	2	5,9	22	64,7	10	29,4	34	100,0
6	0	0,0	0	0,0	4	11,8	18	52,9	12	35,3	34	100,0
7	1	2,9	0	0,0	3	8,8	8	23,5	22	64,7	34	100,0
8	0	0,0	2	5,9	15	44,1	9	26,5	8	23,5	34	100,0
9	0	0,0	0	0,0	2	5,9	10	29,4	22	64,7	34	100,0
10	0	0,0	1	2,9	1	2,9	14	41,2	18	52,9	34	100,0

Sumber : data primer yang diolah, 2017

- 1) Dari 34 responden, 16 orang atau 47,1% menyatakan sangat setuju bahwa selalu bekerja keras dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, karena sesuai prestasi pegawai, 15 orang atau 44,1% menyatakan setuju, sedangkan 3 orang atau 8,8% menyatakan kurang setuju.
- 2) Dari 34 responden, 16 orang atau 47,1% menyatakan setuju bahwa pimpinan selalu menekankan pentingnya bekerja keras dalam bekerja demi tercapainya kinerja yang lebih baik, 15 orang atau 44,1% menyatakan sangat setuju, sedangkan 2 orang atau 5,9%



menyatakan kurang setuju, 1 orang atau 2,9% menyatakan tidak setuju.

- 3) Dari 34 responden, 22 orang atau 64,7% menyatakan setuju bahwa para pegawai selalu merencanakan hasil pekerjaan yang lebih baik, sedangkan 12 orang atau 35,3% menyatakan sangat setuju.
- 4) Dari 34 responden, 15 orang atau 44,1% menyatakan setuju bahwa apabila pegawai melakukan pekerjaan dengan baik, ada jaminan dari perusahaan untuk memberikan promosi, 10 orang atau 29,4% menyatakan sangat setuju, sedangkan 5 orang atau 14,7% menyatakan kurang setuju, 2 orang atau 5,9% menyatakan tidak setuju, 2 orang atau 5,9% menyatakan sangat tidak setuju.
- 5) Dari 34 responden, 22 orang atau 64,7% menyatakan setuju bahwa pegawai memiliki kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, 10 orang atau 29,4% menyatakan sangat setuju, sedangkan 2 orang atau 5,9% menyatakan kurang setuju.
- 6) Dari 34 responden, 18 orang atau 52,9% menyatakan setuju bahwa pegawai dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas yang sudah menjadi tanggung jawab, 12 orang atau 35,5% menyatakan sangat setuju, sedangkan 4 orang atau 11,8% menyatakan kurang setuju.
- 7) Dari 34 responden, 22 orang atau 64,7% menyatakan sangat setuju bahwa pimpinan memberikan pelatihan dan pembelajaran untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan, 8 orang atau 20%

menyatakan setuju, sedangkan 3 orang atau 8,8% menyatakan kurang setuju, 1 orang atau 2,9% menyatakan sangat tidak setuju.

- 8) Dari 34 responden, 15 orang atau 44,1% menyatakan kurang setuju bahwa saya berusaha untuk maju dalam perusahaan dan kepentingan diri sendiri, sedangkan 9 orang atau 26,5% menyatakan setuju, 8 orang atau 23,5% menyatakan sangat setuju, 2 orang atau 5,9% menyatakan tidak setuju.
- 9) Dari 34 responden, 22 orang atau 64,7% menyatakan sangat setuju bahwa untuk mencapai keberhasilan, pegawai harus melakukan ketekunan dalam pekerjaan, 10 orang atau 29,4% menyatakan setuju, sedangkan 2 orang atau 5,9% menyatakan kurang setuju.
- 10) Dari 34 responden, 18 orang atau 52,9% menyatakan sangat setuju bahwa pegawai selalu rajin dalam melaksanakan pekerjaan, sedangkan 14 orang atau 41,2% menyatakan setuju, 1 orang atau 2,9% menyatakan kurang setuju, 1 orang atau 2,9% menyatakan tidak setuju.

Dalam penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan setuju di setiap pertanyaan yang ada. Para responden menyatakan setuju akan indikator disiplin yang terkandung dalam setiap pertanyaan seperti selalu bekerja keras dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, pimpinan selalu menekankan pentingnya bekerja keras dalam bekerja demi tercapainya kinerja yang lebih baik, pegawai selalu merencanakan hasil pekerjaan yang lebih baik, apabila pegawai melakukan pekerjaan dengan baik, ada jaminan dari perusahaan untuk

memberikan promosi, pegawai memiliki kecepatan dalam menyelesaikan, pegawai memiliki kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, pegawai dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas yang sudah menjadi tanggung jawab, bahwa pimpinan memberikan pelatihan dan pembelajaran untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan, berusaha untuk maju dalam perusahaan dan kepentingan diri sendiri, untuk mencapai keberhasilan, pegawai harus melakukan ketekunan dalam pekerjaan, pegawai selalu rajin dalam melaksanakan pekerjaan.

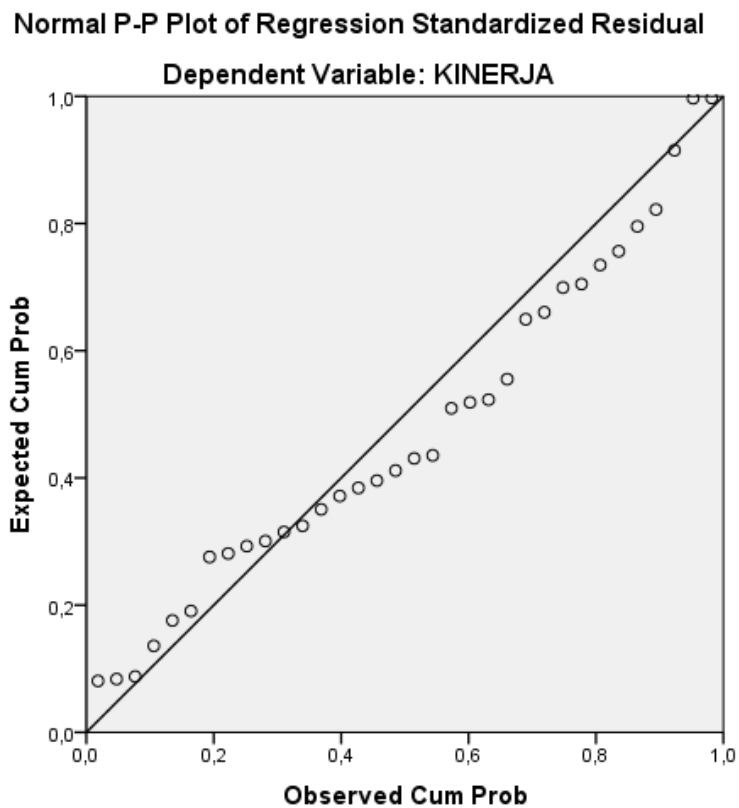
#### **4. Hasil Analisis Data**

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

Pengujian asumsi klasik diperlukan sebelum dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian asumsi klasik yang dilakukan yaitu uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

##### **1) Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2009, hal. 95) bahwa Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residu memiliki distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.



Sumber : Data primer yang diolah, 2017

**Gambar IV-1**  
**Normalitas**

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

## 2) Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk menemukan apakah terdapat korelasi diantara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Uji multikolinieritas juga terdapat beberapa ketentuan, yaitu jika nilai *tolerance and value inflation factor* (VIF) lebih besar dari 0,1 atau

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

Model	Collinearity Statistics	
	VIF	
1	(Constant)	
	DISIPLIN	1,121
	MOTIVASI	1,121

nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas pada data yang akan diolah.

**Tabel IV-8**  
**Multikolinearitas**

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

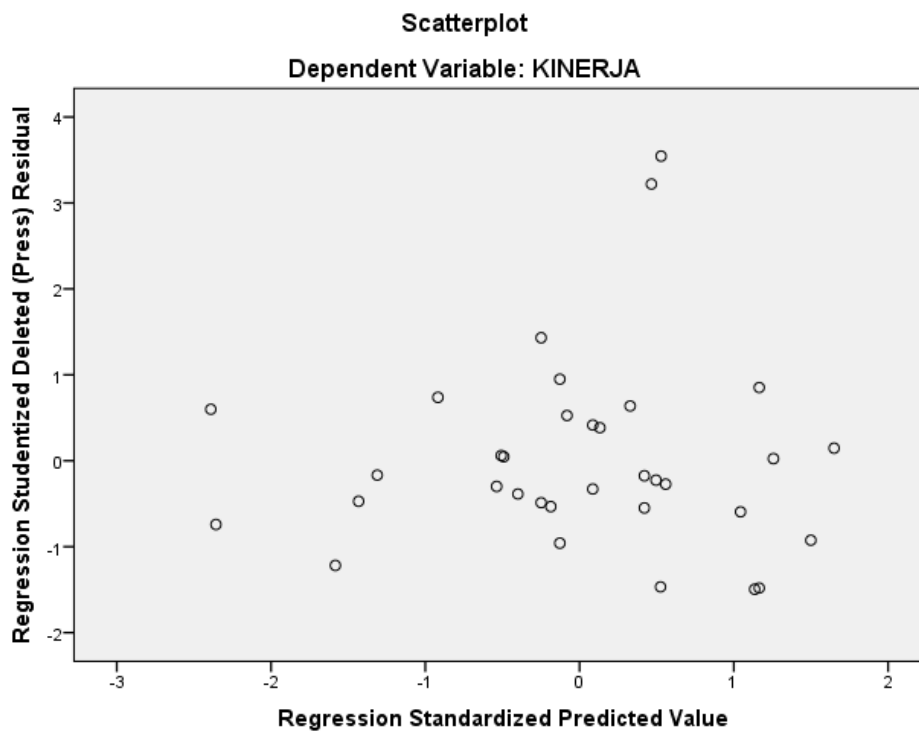
Kedua variabel independen yaitu X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditetapkan (tidak melebihi 10), sehingga berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen pada penelitian ini.

### 3) Uji Heteroskedestisitas

Uji ini digunakan agar mengetahui adanya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam sebuah model regresi. Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik *scatterplot*.

Dasar analisis :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



**Gambar IV-2**  
**Heteroskedestisitas**

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, secara tersebar baik

diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heteroskedastisitas” pada model regresi.

#### b. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan data yang telah diolah dengan software SPSS ver.21, maka didapatkan suatu model regresi linier berganda sebagai berikut :

##### 1) Persamaan Regresi Berganda

**Tabel IV-9**  
**Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20,231	5,785		3,497	,001
DISIPLIN	,293	,121	,382	2,417	,022
MOTIVASI	,212	,112	,299	1,891	,068

Sumber : Data primer yang diolah,2017

Berdasarkan tabel diatas hasil dari proses yang menggunakan software SPSS sebagai perhitungan, maka hasilnya sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + e$$

$$Y = 20,231 + 0,293X_1 + 0,212X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi diatas adalah :

- a) konstanta mempunyai regresi sebesar 20,231, artinya jika variabel disiplin (X1) dan variabel motivasi (X2) dianggap nol, maka ada kenaikan kinerja pegawai sebesar 20,231.

- b) Disiplin (X1) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,293, artinya bahwa setiap kenaikan variabel disiplin sebesar 100%, maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai sebesar 29,3 %.
- c) Motivasi (X2) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,212, artinya bahwa setiap kenaikan variabel motivasi sebesar 100%, maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai sebesar 21,2%.

## 2) Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam pengujian ini dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda (multiple regression analysis), yaitu melalui uji t dan uji f.

### a) Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat.

**Tabel IV-10**  
**Uji secara parsial (t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20,231	5,785		3,497	,001
DISIPLIN	,293	,121	,382	2,417	,022
MOTIVASI	,212	,112	,299	1,891	,068



Sumber : data primer yang diolah,2017

(1) Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

T tabel di hitung dari  $\alpha = 5\%$   $df(n)-k = df(n)$  adalah jumlah data atau observasi, k adalah jumlah variabel dependen berarti  $34-2 = 32$ , jadi t tabel  $32 = 2,037$ . Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel pelatihan menunjukkan t hitung = 2,417 lebih besar daripada t tabel 2,037, dengan nilai signifikan  $0,022 < 0,05$ . Dengan demikian berarti nilai signifikan 0,022 adalah lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

(2) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variable Motivasi menunjukkan t hitung = 1,891 lebih kecil dari pada t table 2,037, dengan nilai signifikansi  $0,068 > 0,05$ . Dengan demikian berarti nilai signifikansi 0,068 adalah lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

**b) Uji F**

Hasil perhitungan regresi secara bersama-sama diperoleh pada tabel berikut :

**Tabel IV-11**  
**Hasil Analisis Secara Bersama-sama**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	101,233	2	50,617	6,962	,003 <sup>b</sup>
Residual	225,384	31	7,270		
Total	326,618	33			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, DISIPLINI

F tabel dihitung dengan cara  $df_1=k-1$  dan  $df_2 = n - k$ , k adalah variabel dependen dan independen, n adalah jumlah data/observasi. Jadi F tabel  $df_1 = 3 - 1 = 2$  dan  $df_2 = 34 - 3 = 31$ , jadi f tabel 31 adalah 3,30. Dari hasil pengolahan data di atas terlihat bahwa nilai  $F_{hitung} = 9,692 >$  dari F tabel = 3,30 dengan nilai probabilitas yakni sig adalah sebesar  $0,003 < 0,05$ . Artinya disiplin dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### 3) Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*.

**Tabel IV-12**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,557 <sup>a</sup>	,310	,265	2,69638

a. Prediktors : (Constant), Pelatihan, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable : Kinerja pegawai

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Dari hasil pengolahan data diatas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi (dilihat dari R Square) sebesar 0,31 hal ini berarti 31 % variasi nilai kinerja ditentukan oleh variasi nilai Disiplin dan Motivasi sedangkan 69 % sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **B. Pembahasan**

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

Kedisiplinan merupakan salah satu hal penting yang harus diterapkan semua orang. Terlebih lagi dalam suatu perusahaan, kedisiplinan sangat mempengaruhi proses roda perusahaan. Maka sudah seharusnya setiap elemen berusaha sebaik mungkin dalam menerapkan kedisiplinan.

Reza (2010) menyatakan bahwa disiplin kerja pegawai bagian dari faktor kinerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap pegawai dan harus dibudayakan dikalangan pegawai agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. hal ini sesuai dengan hipotesis yang ditetapkan yaitu Disiplin berpengaruh terhadap kinerja. hasil ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Aulia Husnah (2016), terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja. Semakin baik disiplin kerja maka akan semakin meningkat kinerja yang dihasilkan.

## **2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai**

Sumber Daya Manusia mempunyai peran penting dalam kemajuan dan perkembangan perusahaan. Motivasi merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam meningkatkan kinerja pegawai, dengan adanya motivasi pegawai akan mampu mencapai kinerja yang maksimal.

Menurut Reza (2010) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Ketika motivasi yang di berikan kepada pegawai maka kinerja yang di hasilkan akan semakin tinggi. Menurut Bismala dkk (2015, hal. 120) menyatakan bahwa motivasi sebagai sebuah keadaan dalam diri seseorang untuk mendorong keinginan orang tersebut untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hal ini berbeda dengan hipotesis yang ditetapkan yaitu Motivasi berpengaruh terhadap kinerja. hal ini juga berbedaa dengan penelitian yang dilakukan oleh Dede Rusmana (2016), terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. tetapi, dalam prakteknya motivasi sangat penting bagi pegawai, karena dengan adanya motivasi baik dari atasana maupun dari lingkungan maka akan mampu membangkitkan kinerja

pegawai. Oleh karena itu, sudah seharusnya motivasi juga harus tetap diberikan perusahaan, walaupun pemberian motivasi bukanlah prioritas yang paling utama.

### **3. Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai**

Disiplin dan motivasi merupakan bagian dari variabel yang dapat mempengaruhi naik turunnya kinerja. disiplin dan motivasi merupakan variabel yang saling melengkapi. apabila seorang pegawai disiplin dalam bekerja, merupakan pertanda bahwa motivasinya tinggi. Namun apabila dalam bekerja seorang pegawai kurang bahkan tidak disiplin dalam bekerja bisa jadi tanda bahwa pegawai tersebut sedang tidak memiliki motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hasil penelitian menunjukkan, bahwa disiplin dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja. hal sesuai dengan hipotesis yang ditetapkan yaitu disiplin dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja. hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Eri Setiawan (2016) menyimpulkan bahwa disiplin dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai adalah positif signifikan. Hal ini mengidentifikasikan bahwa naik turunnya kinerja pegawai tergantung pada naik turunnya disiplin dan motivasi kerja yang dirasakan oleh pegawai.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Dari analisis regresi linear berganda yang digunakan pada penelitian ini, dapat, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, kinerja dapat dipengaruhi oleh disiplin. Semakin disiplin pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai,
2. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, kinerja tidak dipengaruhi langsung oleh motivasi, artinya walaupun pegawai tidak dimotivasi, tidak ada kaitannya secara langsung terhadap kinerja.
3. Disiplin dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja. Artinya ketika penegakkan disiplin dan pemberian motivasi secara bersamaan akan mempengaruhi proses kinerja.

#### **B. Saran**

Penelitian ini juga masih memiliki keterbatasan-keterbatasan. Dengan keterbatasan ini, diharapkan dapat dilakukan perbaikan untuk penelitian yang akan datang. Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap kinerja pegawai Witel Medan sebagai berikut :

1. Untuk pimpinan Witel menerapkan dan memperbaharui aturan kedisiplinan agar para pegawai dapat memiliki kebiasaan disiplin yang tinggi. Disiplin yang tinggi, tentunya akan mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Untuk dapat kembali memotivasi pegawai, terkhususnya pegawai yang sedang dalam kondisi memiliki masalah. Sehingga pegawai tersebut dapat kembali bangkit dan memiliki gairah kerja yang tinggi.
3. Penelitian selanjutnya, sebaiknya menambah cakupan sampel penelitian, baik dengan memperbanyak sampel dan juga menambah variabel lain mengingat masih kecilnya persentase disiplin dan motivasi dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Arif Yusuf Hamali (2016) *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : CAPS (*Center for Academic Publishing Service*).
- Azuar Juliandi & Irfan (2014) *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-ilmu Bisnis*. Bandung : Citapustaka Media Perintis.
- Cut Maisarah Putri (2016) *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO)*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Candra Ardiansyah (2016) *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo 1 Belawan*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Eri Setiawan (2016) *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo 1 Belawan*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Faustino Cordoso Gomesm (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : C.V ANDI OFFSET.
- Kasmir (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Yogyakarta : PT. RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Lijan Poltak Sinambela (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Lila Bismala dkk (2015). *Perilaku Organisasi*. Medan : UMSU PRESS.



- M. Arifansyah Ujung (2016) *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Medan*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- M. Harlie (2010). “*Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintahan Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*”. *Jurnal Manajemen dan Akutansi*, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Tabalong Kalimantan, Vol.11 No. 2, Oktober 2010
- Moh. As’ad (2003) *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri (edisi keempat)*. Yogyakarta : LIBERTY YOGYAKARTA
- Regina Aditya Reza (2010) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara*. Skripsi. Universitas Diponegoro.
- Sugiyono (2012) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : ALFABETA, cv.
- T. Hani Handoko (2003) *Manajemen (edisi 2)*. Yogyakarta : BPFE-YOGYAKARTA.
- Usman Effendi (2015) *Asas Manajemen*. Jakarta : PT. RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Veithel Rivai Zainal dkk (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik (edisi III)*. Jakarta : PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Wibowo (2016) *Manajemen Kinerja-Edisi Kelima*. Jakarta : PT. RAJAGRAFINDO PERSADA.

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **DATA PRIBADI**

Nama : Andi Afdillah  
Tempat/Tanggal Lahir : Kuala Simpang, 28 September 1995  
Jenis Kelamin : Laki – Laki  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Anak Ke : 1 dari 3 Bersaudara  
Alamat : Jln. Medan-Lubuk Pakam Dusun II Gg. Wakaf

### **Data Orang Tua**

1. Bapak : Hadi Hairunas  
2. Ibu : Afriani  
3. Alamat Orang Tua : Jln. Medan-Lubuk Pakam Dusun II Gg. Wakaf

### **RIWAYAT PENDIDIKAN**

1. 2000-2001 : TK Al Musarofah P.sidempuan  
2. 2001-2007 : SD Negeri 12 P.sidempuan  
3. 2002-2007 : SMP Negeri 2 T.Morawa  
4. 2010-2013 : SMA Negeri 1 T.Morawa  
5. 2013-2017 : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan  
Manajemen Universitas Muhammadiyah  
Sumatera Utara.

Dengan demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Medan, April 2017

Penulis

**Andi Afdillah**  
**NPM. 1305160665**