

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI PROVINSI
SUMATERA UTARA**

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



Oleh :

RISKA MAY SYARAH DAULAY

1405160993

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Sabtu, tanggal 24 Maret 2018, Pukul 13.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : **RISKA MAY SYARAH DAULAY**
N P M : **1405160993**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI PROVINSI SUMATERA UTARA**

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

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

Maunla
Dr. HAZMANAN KHAIR PASARIBU, S.E., MBA

Willy Yusanandar
WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si

Pembimbing

H. Rahmad Bahagia Siregar
H. RAHMAD BAHAGIA SIREGAR, SE. M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris



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

Ade Gunawan
ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : RISKI MAY SYARAH DAULAY
N P M : 1405160993
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI PROVINSI
SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

H. RAHMAD BAHAGIA SIREGAR, SE, M.Si

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si



Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

H. JANURI, SE, MM, M.Si



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : RISKI MAY SYARAH DAULAY
NPM : 1405160993
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI PROVINSI SUMATERA UTARA

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
19/03/2018	diterima		
20/03/2018	-perbaiki deskripsi data -perbaiki variabel yg diteliti -perbaiki pembatasan		
21/03/2018	- Perbaiki kesimpulan - Perbaiki abstrak.		
21/03/2018			

Pembimbing Skripsi

H. RAHMAD BAHAGIA SIREGAR, SE. M.Si

Medan, Maret 2018
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

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

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Riska May syarah Daulay
NPM : 1405160993
Konsentrasi : Manajemen sumber daya manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 08.02.2018
Pembuat Pernyataan



NB :

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

ABSTRAK

RISKA MAY SYARAH DAULAY (1405160993) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara , Skripsi.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PDAM tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di bagian SDM yang bekerjadiperusahaan dengan sampel 75 orang. Pemilihan sampel digunakan dengan menggunakan teknik probabiliti sampling dengan sampel jenuh.

Penelitian ini memakai dua variable bebas yaitu motivasi (X1), disiplin(X2) sedangkan variable terikat yaitu kinerja karyawan (Y), Data yang akan dikumpulkan dianalisis dengan metode analisis data yang terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik sebelum melakukan pengujian hepotesi, pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan uji secara parsial dan uji F secara simultan dengan tingkat signifikan sebesar 5%.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variable x_1 (Motivasi) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara dengan hasil $11,757 > 1,992$ dan variabel x_2 (disiplin) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi provinsi sumatera utara dengan hasil $0,900 < 1,992$ dilihat dari uji t dimana varibel bebas berpengaruh positif terhadap kinerja. Adapun hasil penelitian uji F secara silmutan menunjukkan bahwa Motivasi dan Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Besar Motivasi dan Disiplin untuk menjelaskan variable kinerja adalah 73,8% sedangkan sisanya 26,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variable Motivasi dan Disiplin yang dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Motivasi, Disiplin Terhadap KinerjaKaryawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillahirrabbi'l'amin Puji dan Syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang masih memberikan Rahmad dan Karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan Proposal Skripsi ini yang merupakan salah satu persyaratan akademik untuk menyelesaikan program studi akademik dengan judul **“Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara)”**.

Dalam menyelesaikan proposal ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing dan mengarahkan selama penyusunan proposal. Maka izinkanlah penulis mengucapkan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Ayahanda Burhannuddin Daulay dan Ibunda Risnawati Nasution yang senantiasa memberikan perhatian serta dukungan moral maupun material kepada penulis. Dengan Doa Restu yang sangat mempengaruhi dalam kehidupan penulis yang kiranya Allah SWT membalasnya dengan segala berkahnya, Amin ya Rabbal Alamin.
2. Bapak Dr.H.Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Bapak H.Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

4. Bapak Ade Gunawan S.E,M.Si.selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Jasman Syarifuddin ,SE,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Rahmat Bahagia Siregar, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang sangat membantu penulis dalam pembuatan Proposal Skripsi ini.
8. Kepada Teman-teman saya Kelas VII/Manajemen G-SIANG yang sangat penulis sayangi, yang selalu memberikan masukan dan saran.
9. Teman-teman istimewa kepada Aida, Ade, Mawaddah, vita, sheila,Duwi Atika yang selalu Menghibur dan memberikan semangat kepada penulis dengan segala canda tawa dan kebersamaannya.
10. Kepada teman saya yang istimewa riyan lubis saya ucapkan terimakasih yang selalu menghibur dan memberi masukan dan saran serta canda tawa kebersamaannya.
11. Teman-teman smp negri 17 medan yang saya cintai mitra prayoga,tri utari,yuliana suryaningsih daulay,zahara nasution,khairunnisa sitompul,siti andriani,yang selalu menghibur dan memberikan semangat kepada penulis dengan segala canda tawa dan kebersamaanya

Dan harapan saya semoga Proposal ini dapat menambah pengetahuan dan pengalaman, serta memotivasi bagi para pembaca, untuk kedepannya dapat memperbaiki bentuk maupun menambah isi Proposal ini agar menjadi lebih baik lagi, karena keterbatasan pengetahuan maupun pengalaman saya, saya yakin

masih banyak kekurangan dalam Proposal ini, oleh karena itu saya sangat mengharapkan saran dan kritik dari pembaca demi kesempurnaan Proposal Skripsi saya ini.

Medan, Januari 2018
Penulis

RISKA MAY SYARAH DAULAY
1405160993

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teoritis	7
1. Kinerja	7
a. Pengertian kinerja.....	7
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	8
c. Indikator kinerja.....	10
2. Motivasi	13
a. Pengertian motivasi.....	13
b. Teori-teori motivasi.....	14
c. Faktor yang mempengaruhi motivasi.....	15
d. Indikator motivasi.....	19
3. Disiplin	20
a. Pengertian disiplin.....	20
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin.....	21

c. Jenis-jenis disiplin.....	24
d. Indikator disiplin.....	25
B. Kerangka Konseptual.....	27
C. Hipotesis.....	30
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	31
A. Pendekatan Penelitian	31
B. Definisi Operasional	31
C. Tempat dan Waktu Penelitian	32
D. Populasi dan Sampel	33
E. Teknk Pengumpulan Data	36
F. Teknik Analisis Data	40
BAB IV PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
A. Hasil Penelitian	44
1. Deskripsi Data	44
2. Karakteristik Responden	44
3. Deskriptif variable penelitian	46
B. Analisis Data.....	50
1. Uji Asumsi Klasik	50
2. Regresi Linier Berganda	53
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	59
A. KESIMPULAN.....	59
B. SARAN	60
DAFTAR PUSTAKA.....	

DAFTAR GAMBAR

II.1 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja	28
II.2 Hubungan Disiplin Terhadap Kinerja.....	28
II.3 Hubungan Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja	29
IV.1 Uji Normalitas.....	51
IV.2 Heterokedasitas.....	53

DAFTAR TABEL

III.1 Defenisi operasional	31
III.2 Uraian waktu penelitian.....	33
III.3 Uraian populasi dan sampel.....	33
III.4 Uraian pengumpulan data.....	36
IV.1Deskripsi Data	44
IV.2 Karakteristik Responden.....	45
IV.3 Variabel Penelitian.....	47

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat (Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003).

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka member kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Mathis dan Jackson, 2002).

Kinerja menurut Prabu (2006) bahwa kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak pegawai itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi dan disiplin kerja.

Malayu (2011, hal. 219) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja

sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Rivai dalam Kadarisman (2012,hal.276) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Disiplin merupakan kunci untuk mencapai tujuan suatu organisasi, sehingga disiplin kerja harus diperhatikan oleh pihak organisasi.

Menurut Sutrisno (2009,hal.104) menyatakan bahwa arti penting dari disiplin kerja yaitu dengan dipunyainya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Sangat diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah.

Kinerja merupakan suatu metode untuk menilai kemajuan yang telah dicapai dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Ada beberapa pendapat tentang definisi kinerja yang dikemukakan oleh para pakar dan ahli dengan formulasi definisi yang berbeda-beda. Rue dan Byar dalam Ismail Nawawi (2013,hal.212) bahwa kinerja adalah sebagai tingkat pencapaian hasil.

Sedangkan menurut Suntoro dalam Ismail Nawawi (2013,hal .212) bahwa kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang

bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). Perusahaan ini didirikan sejak Zaman Belanda pada tanggal 23 September 1905 dan didirikan oleh *NV Waterleiding Maatschppij Ajer Bersih* yang berkantor pusat di Amsterdam Belanda. Perusahaan ini bergerak di bidang penyediaan dan pelayanan air bersih. Di kota Medan tingkat kebutuhan air bersih sangat tinggi, hal ini ditandai dengan makin banyaknya jumlah penduduk kota ini semakin banyak perusahaan-perusahaan dan rumah penduduk yang didirikan.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti menemukan fenomena-fenomena masalah dalam perusahaan ini. Masalah yang ditemukan adalah kinerja karyawan yang belum sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Hal ini dapat terlihat dari kinerja karyawan yang menurun, dimana masih adanya karyawan yang memanfaatkan waktu kerja untuk hal diluar pekerjaan. Misalnya, seperti pekerjaan yang diberikan oleh atasan kepada karyawan tidak langsung dikerjakan oleh karyawan melainkan mengerjakan hal pribadi karyawan terlebih dahulu. Karena menurutnya pekerjaan yang diberikan tidak terlalu sulit untuk dikerjakan sehingga menyebabkan pekerjaan tidak selesai dengan tepat waktu. Disamping itu karyawan masih menunda pekerjaan dan memperlama waktu jam istirahat.

Adapun masalah yang menyangkut motivasi yang diberikan berupa semangat dalam bekerja, ini terlihat dari kurangnya kesadaran karyawan untuk bekerja secara profesional dalam menjalankan tugas yang diberikan, misalnya

masih banyaknya karyawan yang kurang percaya diri serta masih banyaknya karyawan yang tidak memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Contohnya kurangnya motivasi yang diberikan atasan kepada karyawan seperti memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.

Selain itu kurangnya disiplin karyawan sehingga karyawan masih saja ada yang terlambat masuk kerja dan dapat dilihat dari absensi pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Hal ini perlu mendapat perhatian dari pimpinan dikantor tersebut agar kinerja para karyawannya meningkat, dalam kondisi ini sangat perlu bagi pimpinan untuk memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawan dan pemimpin harus memperhatikan sikap dan kedisiplinan karyawannya. Karena karyawan yang mempunyai motivasi dan disiplin yang baik akan berusaha meningkatkan kinerjanya agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan latar belakang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ditemukan pada perusahaan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut :

1. Karyawan kurang memanfaatkan waktu kerja dan cenderung memperlama jam istirahat yang diberikan.

2. Kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawan sehingga kinerja karyawan yang menurun.
3. Masih adanya karyawan yang kurang disiplin, seperti ada beberapa karyawan yang terlambat hadir.

C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian ini dengan hanya meliputi masalah motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan tetap pada perusahaan PDAM Tirtanadi.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan diatas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara?
- b. Apakah ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara?
- c. Apakah ada pengaruh motivasi dan disiplin secara Simultan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara?

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini pada akhirnya diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. Manfaat untuk penulis, dapat menambah dan memperluas pengetahuan dalam hal manajemen khususnya yang berhubungan dengan masalah motivasi, disiplin dan kinerja karyawan.
- b. Manfaat Untuk organisasi dapat memberikan sumbangan pemikiran dan diharapkan dapat dijadikan informasi yang bermanfaat memecahkan masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan.
- c. Manfaat Untuk peneliti lainnya, dapat digunakan sebagai perbandingan bagi penelitian selanjutnya dan menjadi referensi dalam rangka mengkaji masalah yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu factor produksi potensial, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja tetapi juga bekerja secara fikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Kinerja merupakan suatu metode untuk menilai kemajuan yang telah di capai dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Ada beberapa pendapat tentang definisi kinerja yang dikemukakan oleh para pakar dan ahli dengan formulasi definisi yang berbeda-beda. Rue dan Byar dalam ismail nawawi (2013, hal.212) mengatakan bahwa kinerja adalah sebagai tingkat pencapaian hasil.

Sedangkan menurut Suntoro dalam ismail nawawi (2013, hal.212) bahwa kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Bernardin dan Russel dalam ismail nawawi (2013,hal.213) mendefinisikan kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Gibson dalam ismail nawawi (2013,hal.213) bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan.Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, kinerja adalah fungsi hasil-hasil pekerjaan/kegiatan yang ada dalam perusahaan yang dipengaruhi faktor intern dan ekstern organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan selama periode waktu tertentu.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut Narmodo 2009 :

1) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai peran penting dalam rangka mendukung tercapainya tujuan perusahaan.Kepuasan kerja memberikan sumbangan yang besar terhadap keefektifan organisasi, serta merangsang semangat kerja dan kinerja karyawan.

2) Komitmen organisasional

Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan atau derajat sejauh mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuan serta memelihara keanggotaan dalam organisasi.

3) Motivasi

Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi (karyawan).Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik.

4) *Leader member exchange* / kepemimpinan

Merupakan hubungan antara dua orang yang berbeda dalam suatu organisasi yaitu hubungan yang terjadi antara atasan dan bawahan. Apabila hubungan kedua belah pihak baik maka akan mempengaruhi kinerja masing-masing.

5) Pendidikan

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai kinerja yang lebih baik, hal demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah mempelajari hal-hal yang bersifat baru di dalam cara atau sistem kerja.

6) Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013, hal. 14) mengatakan kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu :

1) Faktor individual yang terdiri dari :

- a) Kemampuan dan keahlian
- b) Latar belakang
- c) Demografi

2) Faktor psikologis yang terdiri dari :

- a) Persepsi
- b) Attitude
- c) Personality
- d) Motifasi

3) Faktor organisasi yang terdiri dari :

- a) Sumber daya
- b) Kepemimpinan
- c) Penghargaan
- d) Struktur
- e) Job design

c. Indikator Kinerja

Adapun indikator yang dapat meningkatkan kinerja karyawan menurut pendapat Wibowo (2014, hal. 85-88) untuk itu perlu mengetahui perkembangan pencapaian standart, target, dan waktu yang tersedia. Indikator kinerja atau *performance indicator* kadang-kadang digunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measure*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Terdapat tujuh indikator kinerja, yaitu:

1) Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingindicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi.

2) Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan akan dicapai dan kinerja

seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan oleh kesepakatan bersama antara atasan dan bawahan.

3) Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4) Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan mendatangi, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013, hal. 75) indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan di hitung dan di ukur. Indikator kinerja adalah:

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kerja yang di berikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan perusahaan tersebut, kualitas ini dilihat dari ketetapan kerja, ketelitian, keterampilan, kebersihan dari kerja seseorang.

2) Kuantitas kerja

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu penilaian untuk menentukan karyawan tersebut memiliki kuantitas kerja yang baik ataupun tidak baik.

3) Kehandalan

Kehandalan seseorang karyawan merupakan penilaian dari kinerja yang memiliki sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang di inginkan perusahaan. Seorang karyawan dapat di katakan handal jika dapat mengikuti intruksi ketika kerja, mempunyai inisiatif, rajin dan selalu memiliki kehati-hatian dalam kerja.

4) Sikap

Sikap ini terdiri dari sikap seseorang karyawan terhadap perusahaan, maupun sikap karyawan tersebut terhadap karyawan lain.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin, *Mavere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Kanfer (Jones dan George, 2007, hal.152) motivasi (motivation) merupakan kekuatan psikologis yang akan menentukan arah dari perilaku seseorang (direction of a person's behavior), tingkat upaya (level of effort) dari seseorang dan tingkat ketegaran (level of persistence) pada saat orang itu dihadapkan pada berbagai rintangan.

Robbins dan Coulter (2004, hal.152) memberikan definisi motivasi sebagai "kemauan yang ditunjukkan seorang individu untuk mengeluarkan upaya terbaiknya dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan, dimana kemauan tersebut turut dikondisikan (conditioned) oleh dapat atau tidak dapat dipenuhinya kebutuhan individu tersebut melalui usaha yang dia lakukan.

Malayu Hasibuan (2011, hal.219) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Rivai dalam Kadarisman (2012, hal.276) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

b. Teori –Teori Tentang Motivasi

Ada beberapa teori tentang motivasi yaitu:

1) Teori Abraham H.Maslow

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham H Maslow mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan ke dalam lima hirarki kebutuhan sebagai berikut:

- a) Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernapas. kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat rendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- b) Kebutuhan rasa aman yaitu, kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- c) Kebutuhan hubungan sosial (affiliation) yaitu, kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain, kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama masyarakat.
- d) Kebutuhan Pengakuan yaitu, kebutuhan yang membutuhkan adanya penghargaan diri dan penghargaan prestise diri dari lingkungannya.
- e) Kebutuhan aktualisasi diri yaitu, kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2) Teori David McClelland

Menurut teori ini ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu:

- a) Need for achievement yaitu, kebutuhan untuk mencapai sukses yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang.
- b) Need for affiliation yaitu, kebutuhan mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

- c) Need for power yaitu,kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain.

3) Teori X Dan Y Douglas Mc Gregor

Teori ini mengungkapkan dua cara yang dapat dilakukan dalam mendalami perilaku manusia,yang terkandung dalam teori X (teori konvensional) dan teori Y (teori potensial).Teori X di dasarkan pada pola pikir konvensional yang menyorot sosok negatif perilaku manusia :

- a) Malas dan tidak suka bekerja.
- b) Kurang bisa bekerja keras,menghindar dari tanggung jawab.
- c) Mementingkan diri sendiri,dan tidak mau peduli pada orang lain,karena itu lebih bekerja lebih suka di tuntun dan di awasi.
- d) Kurang suka menerima perubahan,dan ingin tetap seperti yang dahulu.

Teori Y amat jauh berbeda dengan teori X,teori ini merupakan suatu revolusi pola pikir dalam memandang manusia secara optimis,karena itu di sebut sebagai teori potensial. Adapun teori Y memandang manusia itu pada dasarnya:

- a) Rajin,aktif,dan mau mencapai prestasi bila kondisi kondusif.
- b) Sebenarnya mereka dapat produktif,perlu diberi motivasi.
- c) Selalu ingin perubahan dan merasa jemu pada hal-hal yang monoton.
- d) Dapat berkembang bila di beri kesempatan yang lebih besar.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor.Faktor-Faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1) Faktor Intern

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

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Misalnya untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan untuk memperoleh makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- (1) Memperoleh kompensasi yang memadai.
- (2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai.
- (3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

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

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja di sebabkan adanya keinginan untuk di akui, di hormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus di perankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk di akui

sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- (1) Adanya penghargaan terhadap prestasi.
- (2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- (3) Pimpinan yang adil dan bijaksana.
- (4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin di pilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk di jadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja. Walaupun kadar kemampuan kerja itu berbeda-beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal-hal yang umum harus dipenuhi untuk terdapatnya kepuasan kerja bagi para karyawan. Karyawan akan dapat merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat:

- (1) Hak otonomi.
- (2) Variasi dalam melakukan pekerjaan.
- (3) Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran.
- (4) Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dan melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

a) Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan pekerjaan adalah sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervise sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-sehari.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas

dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan di percaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

f) Peraturan yang fleksibel

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

d. Indikator Motivasi

Dari beberapa pendapat tentang hal-hal yang dapat mempengaruhi motivasi, maka dalam penelitian ini digunakan indikator dari motivasi yaitu Siagian (2004:80) :

- 1) Kondisi kerja
- 2) Gaji

- 3) Status
- 4) Keamanan kerja
- 5) Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 6) Berani mengambil dan memikul resiko.
- 7) Memiliki tujuan yang realistik.
- 8) memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan.
- 9) Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan.

3. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Secara etimologi, disiplin berasal dari bahasa latin "*disipel*" yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan jaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi "*discipline*" yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tat tertib. Disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu: menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsafan, bukan unsur paksaan.

Menurut (Sutrisno, 2009) menyatakan bahwa arti penting dari disiplin kerja adalah dengan dipunyainya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Sangat diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah.

Menurut Singodimedjo (2002) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan

disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Terry (dalam Tohardi,2002)disiplin merupakan alat penggerak karyawan.Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar,maka harus di usahakan agar ada disiplin yang baik.

Menurut Bagi Beach (dalam Siagian,2002) disiplin mempunyai dua pengertian.Arti yang pertama,melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman.Arti kedua lebih sempit lagi,yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindak hukuman terhadap pelaku kesalahan.Dari beberapa pendapat tersebut dapat dirumuskan bahwa yang di maksud dengan disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan,yang ada dalam diri karyawan,yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan.Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin,baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi.Karena itu,untuk mendapat disiplin yang baik maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Baik buruknya disiplin seseorang dalam bekerja tidak muncul begitu saja, melainkan dapat oleh beberapa faktor. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno, (2000, hal. 89) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

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

selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Bila kompensasi yang diterima jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha mencari tambahan penghasilan lain dari luar, sehingga menyebabkan ia sering menolak dan sering minta izin keluar. Namun demikian pemberian kompensasi yang memadai belum tentu juga menjamin tegaknya disiplin.

2) Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali dalam menegakkan kedisiplin pegawai, karena dalam lingkungan kerja, semua pegawai akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakkan disiplin dirinya, dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan, misalkan aturan jam kerja, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya, dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan

padahal pegawai sudah terang-terangan melanggar disiplin, maka akan sangat berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan. Jika tidak ada keberanian pimpinan dalam memberikan hukuman, maka banyak pegawai yang akan berkata “untuk apa disiplin, sedang orang yang melanggar disiplin saja tidak pernah dikenakan sanksi.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi kebiasaan manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau di ikat oleh peraturan apa pun juga. Dengan adanya pengawasan, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para pegawai akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik, karena dia akan selalu dihormati, dan dihargai oleh para pegawainya, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja karyawan.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain adalah sebagai berikut:

- a) Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan perkerjaan.
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para pegawai akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.

- c) Sering mengikut sertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun. Apabila kesemua faktor yang disebutkan diatas, diterapkan dalam suatu organisasi ataupun perusahaan, maka penegakkan kedisiplinan akan mudah dilaksanakan. Dengan demikian para pegawai akan disiplin terhadap segala aturan dan prosedur yang telah ditetapkan organisasi maupun perusahaan.

c. Jenis-Jenis disiplin

Menurut Mangkunegara, (2009: 129) ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif, dan disiplin korektif.

- 1) Disiplin Preventif, adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi peraturan kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.
- 2) Disiplin Korektif, adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam penyatuan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mengatuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korelatif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

d. Indikator disiplin

Menurut Hasibuan, (2011: 210) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai, di antaranya :

- 1) Tujuan dan kemampuan, Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
- 2) Teladan pimpinan, Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.
- 3) Balas jasa, Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa, semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil, kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.
- 4) Keadilan, Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan mintadiperlakukan sama

dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan agar kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

- 5) Waskat, Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.
- 6) Sanksi hukuman, Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.
- 7) Ketegasan, Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8) Hubungan kemanusiaan, Kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari Direct Single Relationship, Direct Group Relationship, dan Cross Relationship hendaknya berjalan harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana kemanusiaan yang serasi serta memikat, baik secara vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya Human Relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

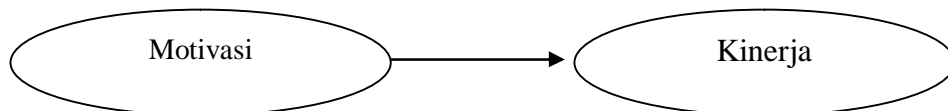
B. Kerangka Konseptual

Untuk mendapatkan pengertian dan gambaran yang lebih jelas tentang pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan perlu digambarkan kerangka konseptual dari penulisan ini.

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Menurut Robbins (2002) motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk bekerja lebih giat dan aktif dalam bekerja, karena dengan seseorang memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya maka kinerja seseorang didalam perusahaan akan meningkat dan target perusahaan dapat tercapai. Abdul Hakim (2006) menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Baharuddin Latief (2012) mengemukakan dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi

yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

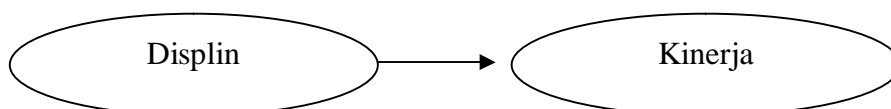


Gambar II.1 Paradigma Penelitian

2. Pengaruh disiplin terhadap kinerja

Menurut Moenir (2004) disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja di dalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya. Berdasarkan hasil penelitian Syarif (2004) tentang motivasi dan kinerja di lingkungan pemerintahan, diperoleh data kalau tidak optimalnya kinerja di samping faktor banyaknya karyawan bermotivasi buruk dalam kerja, juga banyaknya karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja. Sama halnya dengan hasil penelitian Rahmatullah tentang Kedisiplinan dan Ketegasan, disiplin kerja juga

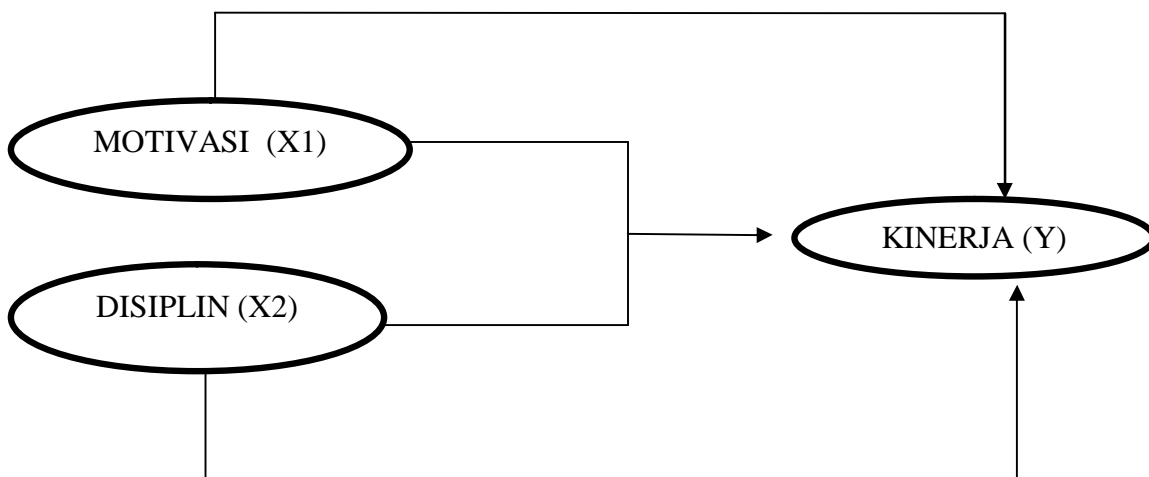
berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Disiplin kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



Gambar II.2 Paradigma Penelitian

3. Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap Kinerja

Motivasi yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan sehingga tercipta kegairahan kerja agar dapat bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya pada tujuan mencapai sasaran kepuasan (Hasibuan 2000:142). Selain motivasi kerja, disiplin kerja merupakan suatu faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena disiplin merupakan sesuatu yang penting untuk organisasi dalam menciptakan efektifitas terhadap pekerjaan. Seseorang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bekerja dengan baik tanpa adanya pengawasan. Kedisiplinan yang terbentuk dalam diri karyawan tanpa adanya paksaan menimbulkan hal yang baik dengan mentaati segala peraturan yang berlaku dalam organisasi dan akan mencapai kematangan psikologis sehingga menimbulkan kinerja yang baik. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan dan keberhasilan dalam pekerjaannya (Rivai 2005:443).



Gambar II.3

Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

1. Bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Jenis penelitian ini membahas pengaruh atau hubungan antar dua atau lebih variabel x terhadap variabel y. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

B. Definisi Operasional

Defenisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi defenisi operasional adalah:

1. Variabel Terikat Kinerja (Y)

Kinerja karyawan (Y) adalah hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

Tabel III.1. Indikator Kinerja

No	Indikator
1.	Kualitas
2.	Kuantitas
3.	Keandalan Kerja
4.	Sikap Kerja

Sumber : Mangkunegara (2013, hal. 75)

2. Variabel Bebas Motivasi (X1)

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

Tabel III.2 Indikator Motivasi Kerja

No.	Indikator
1.	Kondisi kerja
2.	Gaji
3.	Status
4.	Keamanan kerja
5.	Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi
6.	Berani mengambil dan memikul resiko
7.	Memiliki tujuan yang realistis
8.	Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan.
9.	Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan.

Sumber :Siagian(2004:80)

3. Variabel bebas Disiplin (X2)

Disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi,yaitu: menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsafan,bukan unsur paksaan.Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan metode indikator sebagai berikut:

Tabel III.3 Indikator Disiplin

No.	Indikator
1.	Tujuan dan kemampuan
2.	Teladan pimpinan
3.	Balas jasa
4.	Keadilan
5.	Waskat
6.	Sanksi hukuman

Sumber : Hasibuan (2011:210)

C. Tempat dan Waktu penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Medan yang beralamat di Jl. Sisingamangaraja No.1 Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu Penelitian dimulai bulan November 2017 sampai dengan Maret 2018.

Tabel III.4
Jadwal kegiatan penelitian

No	Jenis Penelitian	Bulan																				
		November				Desember				Januari				Februari				Maret				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Prariset			■	■																	
2	Pengajuan judul			■	■	■	■															
3	Penyusunan proposal							■	■	■	■											
4	Seminar proposal											■	■									
5	Riset													■	■	■	■					
6	Pengolahan data														■	■	■	■				
7	Sidang skripsi																				■	■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono, (2012: 120) menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Maka penulis ini menggunakan teknik sample jenuh dikarenakan seluruh populasi dijadikan sampel jenuh yaitu seluruh karyawan tetap yang berjumlah 300 orang. Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 75 orang yang berasal dari seluruh jumlah karyawan tetap di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Tabel III.5
Daftar Pegawai PDAM Tirtanadi

No	Unit Kerja	Jumlah
1	Direksi	4
2	Satuan Pengawas Intern	20
3	Divisi Perencanaan	20
4	Divisi Sistem Informasi Manajemen	11
5	Divisi Produksi	11
6	Divisi Keuangan	21
7	Divisi Umum	19
8	Divisi Sumber Daya Manusia	19
9	Divisi Trasaksi Distrisusi	38

10	Divisi Peralatan Teknik	8
11	Bengkel	11
12	Divisi Pka	10
13	Publik Relations	9
14	Litbang	5
15	Laboratorium	18
16	Koperasi	5
17	Pengawasan Kualitas Barang	6
18	Unit Layanan Pengadaan	5
19	Peg. Diperbantukan	6
20	Tim Pengemeiangan Jaringan Air Madan	4
21	Staf Ahli Direksi	4
22	Proyek Penambahan Produksi Air	11
23	Divisi Operasional Pelatanan Air Limbah	4
24	Divisi Pengembangan & Produksi Air Lmbah	3
25	Divisi Perencanaan Air Limbah	3
26	Divisi Aset Manajemen	4
27	Divisi Hublang	12
28	Divisi Sitem Manajemen	9
Jumlah		300

2. Sampel

Menurut Azuar Juliandi dan Irfan (2014, hal 55) menyatakan bahwa sampel merupakan wakil dari populasi dan sampel penelitian boleh berupa benda maupun bukan benda. Umumnya penelitian-penelitian ilmu-ilmu perilaku populasi dan sampelnya adalah kumpulan manusia (karyawan, konsumen).

Teknik penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan rumus Slovin menurut Umar dalam Azuar Juliandi (2014, hal 55) sebagai berikut ini :

Rumus Slovin:

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

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e =Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilansampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan (misal, 1 %, 5%,10%)Dengan rumus tersebut maka diperoleh jumlah sampel yang akan diteliti sebagai sebagai berikut :

$$n = \frac{300}{1 + (300 \times 0,10^2)}$$

$$n = 75 \text{ orang}$$

Hasil dari perhitungan rumus Slovin didapatkan jumlah 75 Setelahhasilpembulatan maka didapatkan jumlah sampel sebanyak 75 orang pegawai.

Tabel III.6
Sampel Penelitian

No	Unit Kerja	Jumlah
1	Direksi	$75/300(4) = 1$
2	Satuan Pengawas Intern	$75/300(20) = 5$
3	Divisi Perencanaan	$75/300(20) = 5$
4	Divisi Sistem Informasi Manajemen	$75/300 (11) = 3$
5	Divisi Produksi	$75/300 (11) = 3$
6	Divisi Keuangan	$75/300 (21) = 5$
7	Divisi Umum	$75/300 (19) = 5$
8	Divisi Sumber Daya Manusia	$75/300 (19) = 5$
9	Divisi Trasaksi Distrisusi	$75/300 (38) = 10$
10	Divisi Peralatan Teknik	$75/300 (8) = 2$
11	Bengkel	$75/300 (11) = 3$
12	Divisi Pka	$75/300 (10) = 3$
13	Publik Relations	$75/300 (b9) = 2$
14	Litbang	$75/300 (5) = 1$
15	Laboratorium	$75/300 (18) = 5$
16	Koperasi	$75/300 (5) = 1$
17	Pengawasan Kualitas Barang	$75/300 (6) = 2$
18	Unit Layanan Pengadaan	$75/300 (5) = 1$
19	Peg. Diperbantukan	$75/300 (6) = 2$
20	Tim Pengemeiangan Jaringan Air Madan	$75/300 (4) = 1$
21	Staf Ahli Direksi	$75/300 (4) = 1$
22	Proyek Penambahan Produksi Air	$75/300 (11) = 3$
23	Divisi Operasional Pelatanan Air Limbah	$75/300 (4) = 1$
24	Divisi Pengembangan & Produksi Air Lmbah	$75/300 (3) = 1$
25	Divisi Perencanaan Air Limbah	$75/300 (3) = 1$
26	Divisi Aset Manajemen	$75/300 (4) = 1$
27	Divisi Hublang	$75/300 (12) = 3$
28	Divisi Sitem Manajemen	$75/300 (9) = 2$
Jumlah		75

E. Teknik Pengumpulan Data

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

1. Wawancara (interview), yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang berwenang di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
2. Studi dokumentasi yaitu teknik yang digunakan dengan mengambil data berdasarkan dokumen-dokumen atau laporan-laporan yang ada pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
3. Daftar Angket (Quisoner), adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditunjukkan kepada para pegawai di objek penelitian yaitu PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara dengan menggunakan skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu :

Tabel III.5 : Skala Pengukuran

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Menurut Arikunto (2010: 211) “validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah”. Teknik yang digunakan untuk mengetahui kesejajaran adalah teknik korelasi product moment yang dikemukakan oleh Pearson. Rumus korelasi product moment adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y, dua variabel yang dikorelasikan

$\sum X$ = jumlah skor item

$\sum Y$ = jumlah skor total (seluruh item)

N =banyaknya data Kaidah keputusannya adalah jika r hitung $>$ r tabel,maka valid. Jika r hitung $<$ r tabel,maka tidak valid.

Skala pengukuran tersebut menggunakan skala likert, untuk mengukur orang tentang fenomena sosial.Untuk menguji apakah instrument yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan reabilitas.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner (Ghozali,2005). Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Berdasarkan Tabel 3 dapat disimpulkan bahwa semua item indikator tersebut dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel yaitu lebih besar dari 0,23.

Tabel III.6

Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi (X_1)

No.Butir	R_{hitung}	R_{tabel}	Status
1	0,83	0,23	Valid
2	0,63	0,23	Valid
3	0,56	0,23	Valid
4	0,51	0,23	Valid
5	0,63	0,23	Valid
6	0,64	0,23	Valid
7	0,67	0,23	Valid
8	0,81	0,23	Valid

9	0,68	0,23	Valid
10	0,72	0,23	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Tabel III.7

Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin (X₂)

No.Butir	R _{hitung}	R _{tabel}	Status
1	0,57	0,23	Valid
2	0,39	0,23	Valid
3	0,66	0,23	Valid
4	0,72	0,23	Valid
5	0,38	0,23	Valid
6	0,54	0,23	Valid
7	0,61	0,23	Valid
8	0,46	0,23	Valid
9	0,47	0,23	Valid
10	0,48	0,23	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Tabel III.8
Hasil Uji Validitas Instrumen kinerja (Y)

No.Butir	R _{hitung}	R _{tabel}	Status
1	0,68	0,23	Valid
2	0,55	0,23	Valid
3	0,69	0,23	Valid
4	0,57	0,23	Valid
5	0,61	0,23	Valid
6	0,68	0,23	Valid
7	0,66	0,23	Valid
8	0,79	0,23	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Uji realibilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen, dalam hal ini kuisisioner, dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak boleh responden yang sama. Uji realibilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *Cronbach's Alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien realibilitas minimal yang dapat diterima. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6, maka instrumen penelitian reliabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0.6, maka instrumen penelitian tidak reliabel (Ghozali, 2011: 133). Dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_1^2 = Varians total

Tabel III.8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y

Variabel	Nilai Realibilitas	Status
Motivasi (X ₁)	0,865	Realibel
Disiplin (X ₂)	0,743	Realibel
Kinerja (Y)	0,813	Realibel

Sumber: Data Diolah

Nilai reliabelitas instrument diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena mendekati 1(>0,60). Dapat di simpulkan bahwa butir pertanyaan dari masing-masing variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dalam rangka memecahkan masalah atau menguji hipotesis. Teknik analisi data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif, yaitu suatu analisis yang digunakan melalui suatu pengukuran yang berupa angka-angka dengan menggunakan metode statistik (Sugiyono, 2012: 331). Tahap analisis data dilakukan sebagai berikut.

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sunyoto, (2011: 105), analisis regresi adalah suatu analisis yang mengukur pengaruh antar variabel melibatkan lebih dari satu variabel bebas (X₁, X₂, X₃.....X_n) dinamakan analisis regresi linier berganda, dikatakan linier karena setiap estimasi atas nilai diharapkan mengalami peningkatan atau penurunan mengikuti garis lurus. Persamaan estimasi regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \dots + b_nx_n$

a. Uji Normalitas Data

Menurut Ghazali, (2011: 24) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan menggunakan pendekatan grafik *Normal p-p plot of regression standart*, dengan pengujian ini disyaratkan bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y (Ghozali, 2011: 214). Dasar pengambilan keputusan :

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal atau grafik histogram dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi kuat antara variabel bebas (independen). Persyaratan yang harus terpenuhi adalah tidak adanya multikolinieritas dalam model regresi ini. Multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Jika besar $VIF < 10$, maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas (Ghozali, 2011: 105).

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali, (2011: 139), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residu suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap,

maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Kebanyakan dari data *crosssection* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized*. Dasar analisis adalah:

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

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (uji t)

Uji t pada dasarnya seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Kuncoro, 2001:97). Formulasi pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

Ho : $b = 0$ (variabel bebas tidak berpengaruh signifikan dengan variabel terikat).

Ha : $b \neq 0$ (variabel bebas berpengaruh signifikan dengan variabel terikat).

Untuk menentukan nilai statistik tabel, ditentukan dengan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan/*degree of freedom* $df = (n-k-1)$ dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah variabel.

Jika nilai t hitung dari t tabel maka Ha diterima dan Ho ditolak demikian pula sebaliknya jika t hitung dari t tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak.

b. Uji Simultan (uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2001:98). Untuk menguji hipotesis penelitian, maka dirumuskan sebagai berikut :

Ho : $b = 0$ (tidak ada pengaruh signifikan secara bersama-sama antara variabel motivasi , disiplin terhadap variabel kinerja).

Ha : $b \neq 0$ (ada pengaruh signifikan secara bersama-sama antara variabel motivasi, disiplin terhadap variabel kinerja).

Pembuktian dengan cara membandingkan nilai F kritis (F_{tabel}) dengan F hitung yang terdapat dalam *analysis of variance*. Untuk menentukan nilai F tabel dengan tingkat signifikansi 5 % dengan derajat kebebasan/*degree of freedom* $df = (n-k)$ dan $(k-1)$ dimana n adalah jumlah observasi. Adapun kriteria uji yang digunakan adalah :Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak dan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ Ho diterima.

c. Koefisien Determinasi Berganda

Analisis koefisien determinasi berganda atau R-square merupakan alat ukur untuk melihat besarnya pengaruh antara variabel independen yaitu kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap perubahan variabel dependen yaitu kinerja secara serempak atau simultan (Ghozali, 2011: 97).

BAB IV

DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel X_1 , 10 pertanyaan untuk variabel X_2 dan 8 pertanyaan untuk variabel Y, dimana yang menjadi variabel X_1 adalah motivasi, variabel X_2 adalah disiplin dan menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan. Angket yang di sebarakan ini diberikan kepada 75 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating (LSR)*.

Tabel IV-1.
Skala Likert

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

Dan ketentuan diatas berlaku baik dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 bebas (motivasi, dan disiplin) maupun variabel terikat (kinerja karyawan).

2. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini seluruh karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara sebanyak 75 orang yang terdiri dari beberapa karakteristik, baik usia, jenis kelamin, lamanya bekerja maupun tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai sebagai berikut :

a. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 75 responden, dapat dilihat pada berikut:

Tabel IV-2

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase%
1	Laki-laki	38	50,7%
2	Perempuan	37	49,3%
Jumlah		75	100,0%

Sumber : PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 38 orang sedangkan responden perempuan sebanyak 37 orang.

b. Kelompok Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 75 responden dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel IV-3

Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Usia

No	Kelompok Usia	Jumlah	Presentase%
1	< 20 Tahun	8	10,7%
2	21-30 Tahun	36	48,0%
3	31-40 Tahun	22	29,3%
4	41-50 Tahun	7	9,3%
5	>51 Tahun	2	2,7%
Jumlah		75	100,0%

Sumber : PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

Dari tabel diatas diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu usia 21-30 tahun sebanyak 36 orang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang masih berusia produktif, hal ini disebabkan tuntutan pekerjaan yang membutuhkan karyawan-karyawan muda.

c. Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat presentase berdasarkan pendidikan dari 75 responden dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel IV-4.
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase%
1	S2	4	5,3%
2	S1	49	65,3%
3	D3	7	9,3%
4	SMA	15	20,0%
Jumlah		75	100,0%

Sumber : PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah s1 yaitu sebanyak 49 orang (65,3%). Hal ini dikarenakan, perusahaan ini dalam melakukan penerimaan mengutamakan calon pegawai yang berpendidikan cukup baik.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu:

Tabel IV-5
Skor Angket Untuk Variabel X₁ (Motivasi)

Alternatif Jawaban													
No Respon	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	34	45,3	27	36,0	14	18,7	0	0	0	0	75	100	
2	26	34,7	38	50,7	11	14,7	0	0	0	0	75	100	
3	29	38,7	41	54,7	5	6,7	0	0	0	0	75	100	
4	27	36,0	38	50,7	10	13,3	0	0	0	0	75	100	
5	24	32,0	44	58,7	7	9,3	0	0	0	0	75	100	
6	31	41,3	38	50,7	6	8,0	0	0	0	0	75	100	
7	23	30,7	42	56,0	10	13,3	0	0	0	0	75	100	
8	27	36,0	33	44,0	15	20,0	0	0	0	0	75	100	
9	31	41,3	33	44,0	11	14,7	0	0	0	0	75	100	
10	22	29,3	42	56,0	9	12,0	2	2,7	0	0	75	100	

Sumber : PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

1. Jawaban responden tentang bersedia bila atasan saya meminta untuk bekerja keras demi tercapainya tujuan perusahaan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 45,3%
2. Jawaban responden tentang bersedia memiliki tujuan yang jelas dan menantang untuk masa depan, sebagian besar responden menjawab setuju 50,7%
3. Jawaban responden tentang bersedia melaksanakan tugas dengan target yang jelas, sebagian besar responden menjawab setuju 54,7%
4. Jawaban responden tentang bersedia ada umpan balik atas hasil pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju 50,7%
5. Jawaban responden tentang bersedia pengarahan yang diberikan atasan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik lagi, sebagian besar responden menjawab setuju 58,7%
6. Jawaban responden tentang bersedia perusahaan memberikan kesempatan bagi saya untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri saya lebih maju, sebagian besar responden menjawab setuju 50,7%

7. Jawaban responden tentang bersedia memiliki cita-cita untuk maju, sebagian besar responden menjawab 56,0%
8. Jawaban responden tentang bersedia melaksanakan pekerjaan dengan penuh ketekunan, sebagian besar responden menjawab setuju 44,0%
9. Jawaban responden tentang bersedia bekerja dengan tekun, wajar mendapatkan imbalan yang sesuai, sebagian responden menjawab setuju 44,0%
10. Jawaban responden tentang bersedia melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh, sebagian responden menjawab setuju 56,0%

Tabel IV-6
Skor Angket Untuk Variabel X₂ (Disiplin)

Alternatif Jawaban												
No respon	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	29,3	48	64,0	5	6,7	0	0	0	0	75	100
2	17	22,7	55	73,3	3	4,0	0	0	0	0	75	100
3	30	40,0	43	57,3	2	2,7	0	0	0	0	75	100
4	28	37,3	43	57,3	4	5,3	0	0	0	0	75	100
5	19	25,3	53	70,7	3	4,0	0	0	0	0	75	100
6	27	36,0	45	60,0	3	4,0	0	0	0	0	75	100
7	26	34,7	45	60,0	4	5,3	0	0	0	0	75	100
8	20	26,7	53	70,7	2	2,7	0	0	0	0	75	100
9	23	30,7	47	62,7	5	6,7	0	0	0	0	75	100
10	22	29,3	50	66,7	3	4,0	0	0	0	0	75	100

Sumber: PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

1. Jawaban responden tentang bersedia suasana kerja mempengaruhi anda dalam melaksanakan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju 64,0%
2. Jawaban responden tentang bersedia peraturan jam masuk & jam pulang kerja di perusahaan harus efektif bagi karyawan, sebagian besar responden menjawab setuju 73,3%
3. Jawaban responden tentang bersedia karyawan dituntut bekerja dengan baik, sebagian responden menjawab setuju 57,3%

4. Jawaban responden tentang bersedia setuju apabila atasan memberikan teguran apabila karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya, sebagian responden menjawab setuju 57,3%
5. Jawaban responden tentang bersedia setuju apabila perintah yang diberikan oleh atasan harus langsung dikerjakan, sebagian responden menjawab setuju 70,7%
6. Jawaban responden tentang bersedia yang diberikan perusahaan memenuhi kebutuhan, sebagian responden menjawab setuju 60,0%
7. Jawaban responden tentang bersedia pekerjaan yang akan dilakukan membutuhkan arahan, sebagian responden menjawab 60,0%
8. Jawaban responden tentang bersedia izin dari atasan diperlukan apabila karyawan hendak meninggalkan lingkungan kerja, sebagian besar responden menjawab setuju 70,7%
9. Jawaban responden tentang bersedia setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, sebagian besar responden menjawab setuju 62,7%
10. Jawaban responden tentang bersedia merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan pantauan oleh para bawahannya, sebagian besar responden menjawab setuju 66,7%

Tabel IV-7
Skor Angket Untuk Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Alternatif Jawaban												
No respon	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	30,7	43	57,3	9	12,0	0	0	0	0	75	100
2	20	26,7	49	65,3	6	8,0	0	0	0	0	75	100
3	25	33,3	41	54,7	9	12,0	0	0	0	0	75	100
4	18	24,0	47	62,7	10	13,3	0	0	0	0	75	100
5	19	25,3	48	64,0	8	10,7	0	0	0	0	75	100
6	25	33,3	41	54,7	9	12,0	0	0	0	0	75	100
7	27	36,0	40	53,3	8	10,7	0	0	0	0	75	100
8	22	29,3	40	53,3	10	13,3	3	4,0	0	0	75	100

Sumber : PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

1. Jawaban responden bersedia tentang pekerjaan yang dilakukan telah memenuhi pencapaian kualitas kerja dengan baik, sebagian besar responden menjawab setuju 57,3%
2. Jawaban responden bersedia tentang selalu berusaha mengejar pekerjaan sampai tuntas, sebagian besar responden menjawab setuju 65,3%
3. Jawaban responden bersedia tentang hasil kerja selalu dengan apa yang diharapkan atasan, sebagian besar responden menjawab setuju 54,7%
4. Jawaban responden bersedia tentang hasil kerja saya selalu melebihi hasil kerja rekan-rekan saya yang lain, sebagian besar responden menjawab setuju 62,7%
5. Jawaban responden bersedia tentang selalu berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju 64,0%
6. Jawaban responden bersedia tentang mengetahui tentang pekerjaan dengan baik, sebagian besar responden menjawab setuju 54,7%
7. Jawaban responden bersedia tentang bersikap baik dengan sesama karyawan lain dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju 53,3%
8. Jawaban responden bersedia tentang selalu bersikap loyal terhadap perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju 53,3%

B. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

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

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data

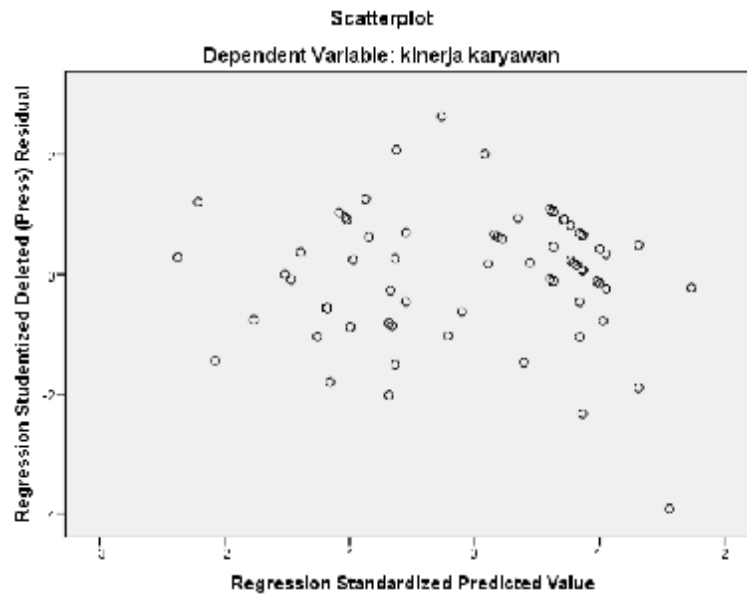
1	(Constant)	48,005	7,522		6,382	,000	33,011	62,999					
	motivasi	-,004	,085	-,006	-,051	,960	-,174	,166	,047	-,006	,965	1,037	
	disiplin	-,338	,139	-,280	2,430	,018	-,616	-,061	-,279	-,275	,965	1,037	

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Tabel IV-8
Coefficients^a

c. Heterokodastisitas

Heterokodastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedstisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu seperti titiktitik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poinpoin) menyebar dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas



GambarIV-2. Heterokedastitas

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

2. Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel sebagai berikut :

Tabel IV-9

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,611	2,952		1,562	,123
Motivasi	,608	,052	,825	11,757	,000
Disiplin	,071	,079	,063	,900	,371

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*) versi 22.0 di dapat :

$$a = 4,611$$

$$b_1 = 0,608$$

$$b_2 = -0,071$$

Jadi persamaan regresi ganda linier untuk dua prediktor (motivasi dan disiplin) adalah:

$$Y = 4,611 + 0,608X_1 + 0,071 X_2$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (motivasi dan disiplin) memiliki koefisien bi yang negatif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai hubungan yang tidak searah terhadap variabel Y (kinerja karyawan). variabel disiplin (X2) memiliki kontribusi relatif yang paling besar di antara kedua variabel bebas

a. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hubungan variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV-10
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,611	2,952		1,562	,123
Motivasi	,608	,052	,825	11,757	,000
Disiplin	,071	,079	,063	,900	,371

a. Uji F

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah : motivasi (X1) dan disiplin (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y). Agar dapat dilakukan pengujian statistik, maka hipotesis substansial tersebut di konversi ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut :

Ho : $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ {apabila semua koefisien β adalah sama dengan nol, maka motivasi (X1) dan disiplin (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y)}

Ha : Salah satu $\beta \neq 0$. {apabila salah satu koefisien β tidak sama dengan nol, maka motivasi (X1) dan disiplin (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)}

Ketentuannya, jika nilai Sig pada tabel Anova $< \alpha 0,05$, maka Ho ditolak, namun bila nilai Sig $> \alpha 0,05$, maka Ho diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut :

1) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Dari tabel IV-10, diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu 11,757 $> 1,992$, maka Ho ditolak, dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa motivasi (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

2) Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Dari tabel IV-10, diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu 0,900 $< 1,992$, maka Ho diterima, dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa disiplin (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Tabel IV-11**ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	615,359	2	307,680	101,420	,000 ^b
Residual	218,427	72	3,034		
Total	833,787	74			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), disiplin, motivasi

Sumber : Hasil Print Out SPSS

Nilai Fhitung pada tabel diatas adalah 101,420 dengan Ftabel 3,97 sig $0,000 < \alpha < 0,05$, menunjukam hipotesis 3 (tiga) diterima berarti motivasi (X1) dan disiplin (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Y (kinerja karyawan) pada taraF $\alpha < 0,05$.

b. Koefisien Determinasi (R-square)

Selanjutnya dengan melihat *R-Square* akan dapat dilihat bagaimanan sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat :

Tabel IV-12.
Nilai R – Square
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,859 ^a	,738	,731	1,74176

a. Predictors: (Constant), disiplin, motivas

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Hasil Print Out SPSS

Melalui tabel di atas terlihat bahwa nilai R adalah 0,859 dan R-Square adalah 0,0738 atau 73,8%. Dari nilai R-Square dapat diketahui bahwa secara bersama motivasi dan disiplin

memiliki pengaruh sebesar 73,80%, sedangkan sisanya sebesar 26,2 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini

C. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (motivasi dan disiplin) memiliki koefisien β_1 yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai hubungan yang searah terhadap seluruh variabel Y (kinerja karyawan). lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Dari tabel IV-10,diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu 11,757 >1,992,maka H_0 ditolak ,dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa motivasi (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Dari tabel IV-10,diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu 0,900 < 1,992,maka H_0 diterima,dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa disiplin (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

3. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja

Terdapat pengaruh positif variabel motivasi dan disiplin terhadap variabel kinerja yang di tunjukkan oleh hasil F_{hitung} adalah 101,420 dengan F_{tabel} 3,97 sig 0,000 < α 0,05, menunjukam hipotesis 3 (tiga) diterima berarti motivasi (X_1) dan disiplin (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Y (kinerja karyawan) pada taraf α 0,05

Selanjutnya nilai *R-square* yang di peroleh adalah sebesar 0,738 atau 73,8%. Dari nilai R-Square dapat diketahui bahwa secara bersama motivasi dan disiplin memiliki pengaruh sebesar 73,80%, sedangkan sisanya sebesar 26,2 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Pada penelitian ini ketiga hipotesis diterima, yakni motivasi berhubungan signifikan terhadap kinerja pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara ,dan disiplin berhubungan tidak signifikan terhadap kinerja pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara dan berhubungan tersebut adalah signifikan pada taraf $\alpha 0,05$. Hubungan yang signifikan mengandung makna bahwa hasil penelitian yang dikatakan positif dan berhubungan sebesar 73,8%. merupakan gambaran umum dari seluruh karyawan yang bekerja pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Secara parsial variabel X1 (motivasi) berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja) yang ditunjukkan oleh hasil t hitung $> t$ tabel $11,757 > 1,992$ dan variabel X2 (disiplin) tidak berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja) yang ditunjukkan oleh di peroleh hasil t hitung $< -t$ tabel yaitu $0,900 < 1,992$.
2. Dari uji F diperoleh $101,420$ dengan F tabel $3,97$ atau $\text{sig } 0,001 < \alpha 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti motivasi (X1) dan disiplin (X2) berhubungan secara signifikan terhadap kinerja (Y) pada taraf $\alpha 0,05$.
3. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh (*R-Square*) adalah $0,652$ atau $73,8\%$, menunjukkan sekitar $73,8\%$ variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel motivasi (X1) dan disiplin (X2). atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi motivasi (X1) dan disiplin (X2) terhadap variabel Y (kinerja) adalah $73,8\%$.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, hendaknya PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara dalam meningkatkan kinerja karyawannya lebih memperhatikan faktor motivasi dan disiplin, dengan adanya motivasi dan disiplin yang tinggi berdasarkan penelitian ini maka kinerja karyawan akan meningkat.
2. Bagi penulis, hendaknya penelitian ini dapat menambah pengetahuan penulis dibidang studi manajemen dimana beberapa faktor yang meningkatkan kinerja adalah motivasi dan disiplin.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya penelitian ini dapat menjadi menambah materi dalam hal peningkatan kinerja karyawan, dan dalam penelitian-penelitian berikutnya dapat diketahui faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar,alfian amidhan (2015) “*Pengaruh Kompensasi ,Motivasi,Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Cemara Production Surabaya*”(Studi sekolah tinggi ilmu ekonomi indonesia(STIESIA)Surabaya) Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen.
- Bangun, Wilson (2012) “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” Jakarta, Erlangga.
- Hasibuan (2009), “*Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*” Jakarta, Bumi Aksara.
- Juliandi, A. dan Irfan, Manurung.S,. (2013), “*Metode Penelitian Bisnis*” Medan : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Kadarisman ,(2013) “*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*” Jakarta :PT Raja Grafindo Persada.
- Moehersono, (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Cetakan ke 1* : Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Mungkunegara, AP. (2013). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Pratiwi,Annisa dan, Ismi Darmastuti (2014), “*Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai* ” (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan) Jurnal Universitas Dipenogoro Semarang.
- Sutrisno, E. (2009). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta : Penerbit Kencana Prenada Group.
- Uha Ismail Nawawi. (2013). “*Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja*”. Jakarta :Kencana Prenamedia Group.
- Wibowo. (2007). “*Manajemen Kinerja*”. Jakarta : Raja Grafindo Persada.