

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

SKRIPSI

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

Oleh:

FIFI YUNITA
NPM, 1205160321



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

ABSTRAK

FIFI YUNITA. (1205160321) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Skripsi, 2016. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Sumber daya manusia merupakan asset terpenting perusahaan karena perannya subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap bertahan maka harus berani menghadapi perubahan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, metode, dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang optimal.

Kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi, adapun motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motivasinya dan disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket (kuisioner), wawancara (interview), dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis (uji t dan uji f) dan koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *Software SPSS (Statistic Package for the Social Sciens)16 for windows*.

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, tidak berbeda dengan Disiplin kerja yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan secara simultan penelitian ini membuktikan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Adapun hasil penelitian ini dalam bentuk statistik yaitu untuk pengaruh Motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 2.299 > t_{tabel} 2.011$ dan $sig. 0.026 < 0.05$. Disiplin kerja juga terdapat pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 3.353 > t_{tabel} 2.011$ dan $sig. 0.02 < 0.05$. Kemudian pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan secara simultan dengan nilai $F_{hitung} 31.963 > F_{tabel} 3.20$ kemudian dilihat dengan hasil nilai probabilitas $sig. 0.00 < 0.05$.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin kerja, Kinerja karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini, yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna karena keterbatasan kemampuan dan kurangnya pengalaman penulis. Untuk itu dengan senang hati penulis mengharapkan dan menerima kritikan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan dan keberhasilan penulis dimasa yang akan datang.

Dalam penulisan skripsi banyak hal yang telah di korbankan dan banyak yang di dapat, untuk penulis mengucapkan terima kasih yang tulus dan sebesar-besarnya kepada :

1. Mama, Papa, Abang, Kakak yang telah memberikan do'a sehingga penulis berhasil menyusun proposal dengan baik.
2. Bapak Dr. Agusani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti Pasaribu, SE, M.SI, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Januri, S.E., M.M., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Unuversitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, S.E.,M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.SI, selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.si selaku Sekretaris Jurusan Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Drs.Dani Iskandar, SE., M.M., selaku dosen pembimbing yang dengan tulus ikhlas dan kebaikan hatinya telah meluangkan waktu untuk memberikan dorongan, semangat, saran, bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
9. Ibu Hj. Amalia Nasution selaku kepala bagian SDM pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
10. Seluruh Dosen dan staff Biro Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara.
11. Teman–teman dari Manajemen F pagi stambuk 2012, DICKY DHARMA dan kepada seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Medan, Oktober 2016
Penulis

FIFI YUNITA

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
1. Batasan Masalah.....	5
2. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
1. Tujuan Penelitian.....	5
2. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian teori.....	7
1. Kinerja karyawan	7
a. Pengertian kinerja karyawan.....	7
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ...	8
c. Peran penting kinerja	11
d. Indikator kinerja.....	12

2.	Motivasi kerja	13
a.	Pengertian Motivasi Kerja	13
b.	Teori-teori motivasi kerja	15
c.	Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja	17
d.	Indikator motivasi kerja	21
3.	Disiplin kerja	22
a.	Pengertian disiplin kerja	22
b.	Fungsi penting dalam Disiplin	23
c.	Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan	23
d.	Jenis-jenis disiplin	27
e.	Indikator disiplin	27
B.	Kerangka Konseptual	28
C.	Hipotesis	33
BAB III	METODELOGI PENELITIAN	34
A.	Pendekatan Penelitian	34
B.	Definisi Operasional	34
C.	Tempat dan Waktu Penelitian	36
D.	Populasi dan Sampel Penelitian	36
E.	Teknik Pengumpulan Data	37
1.	Daftar Pertanyaan (Kuisisioner)	37
a.	Uji Validitas	38
b.	Uji Reliabilitas	43
2.	Wawancara	45
3.	Dokumentasi	45

F. Teknik Analisis Data.....	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
A. Hasil penelitian	51
1. Deskripsi data.....	51
a. Karakteristik responden	52
b. Deskripsi variabel penelitian.....	54
2. Analisis data.....	60
a. Regresi Linier Berganda	60
b. Asumsi Klasik	61
3. Uji Hipotesis	64
a. Uji Parsial (Uji t).....	64
b. Uji Simultan (Uji F).....	67
4. Koefisien Determinasi.....	68
B. Pembahasan	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	72
A. KESIMPULAN.....	72
B. SARAN	73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III-1 Indikator Kinerja Karyawan.....	34
Tabel III-2 Indikator Motivasi.....	35
Tabel III-3 Indikator Disiplin kerja	35
Tabel III-4 Skedul Penelitian	36
Tabel III-5 Skala Likert	38
Tabel III-6 Hasil Uji Validitas Instrument Kinerja Karyawan.....	41
Tabel III-7 Hasil Uji Validitas Instrument Motivasi	42
Tabel III-8 Hasil Uji Validitas Instrument Disiplin Kerja.....	42
Tabel III-9 Uji Reliabilitas Instrument Variabel	44
Tabel IV-1 Skala Likert	52
Tabel IV-2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
Tabel IV-3 Data Responden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel IV-4 Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	54
Tabel IV-5 Skor Data Angket Variabel Y (Kinerja Karyawan).....	55
Tabel IV-6 Skor Data Angket Variabel X1 (Motivasi)	56
Tabel IV-7 Skor Data Angket Variabel X2 (Disiplin kerja).....	58
Tabel IV-8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	60

Tabel IV-9 Hasil Uji Multikolinieritas	63
Tabel IV-10 Hasil Uji t Variabel X1 (Motivasi)	65
Tabel IV-11 Hasil Uji t Variabel X2 (Disiplin kerja).....	66
Tabel IV-12 Hasil Uji F (Simultan).....	67
Tabel IV-13 Hasil Koefisien Determinasi	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan	27
Gambar II-2 Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja karyawan.....	28
Gambar II-3 Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja.....	29
Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji t)	48
Gambar III-2 Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji f)	49
Gambar IV-1 Grafik Uji Normalitas.....	62
Gambar IV-2 Grafik Scatterplot Produktivitas	64
Gambar IV-3 Kriteria Pengujian Hipotesis 1	65
Gambar IV-4 Kriteria Pengujian Hipotesis 2.....	66
Gambar IV-5 Kriteria Pengujian Hipotesis 3.....	68

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini, segala aspek kehidupan dituntut untuk bersaing menunjukkan yang terbaik, karena yang terbaiklah yang akan dipilih, untuk dapat bersaing dalam pasar. Sebuah perusahaan seharusnya mempersiapkan diri menghadapi tantangan yang ada, dan sejatinya manusia yang memegang peran besar dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Untuk melakukan perubahan kearah yang positif, maka dibutuhkan manusia-manusia handal. Dalam kepentingannya manusia hatur ditata dalam sebuah manajemen yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Seperti diketahui dalam perusahaan/organisasi terdapat salah satu unsur yaitu: manusia yang merupakan sumber daya penggerak tujuan suatu perusahaan/organisasi dan paling banyak berperan untuk menentukan berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia atau disebut karyawan berperan dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian organisasi agar perusahaan mencapai misi dengan baik.

Berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang di tetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapainya dalam waktu tertentu.

Moehariono (2012, hal. 95) mengemukakan bahwa kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan

sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 93) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu gerakan dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motivasinya.

Demi pencapaian hasil kerja yang baik atau kinerja karyawan yang baik, motivasi yang baik perlu diberikan kepada karyawan oleh para atasan, karena motivasi yang baik sangat mempengaruhi kinerja para karyawan.

Menurut Hasibuan (2011, hal. 193) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah “Kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Pengertian disiplin tidak jauh berbeda juga dengan yang dikemukakan menurut Sutrisno (2011, hal.89). “Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis”.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan merupakan kepatuhan pegawai pada semua peraturan yang diberlakukan dalam suatu organisasi dan semua dilakukan untuk mendorong para anggota untuk memenuhi berbagai ketentuan organisasi karena kedisiplinan suatu organisasi terbilang baik apabila sebagian besar karyawan mentaati peraturan yang ditetapkan oleh organisasi.

Motivasi dan Disiplin kerja pada PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (Persero) Medan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, apabila motivasi yang diberikan atasan pada karyawan kurang baik, maka kinerja yang dimiliki karyawan kurang baik juga, dan apabila disiplin kerja yang dimiliki karyawan kurang baik, maka kinerja karyawan akan menurun, dan tujuan dari perusahaan tidak akan tercapai. Apabila motivasi dan disiplin kerja karyawan baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

Kinerja seseorang terhadap instansi sering kali menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Setiap instansi ingin karyawannya memiliki kinerja yang tinggi dalam bekerja. Agar terciptanya kinerja yang tinggi dikalangan karyawan, motivasi dan disiplin kerja merupakan hal yang harus di perhatikan perusahaan.

PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (Persero) Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan. Berdasarkan observasi awal dilakukan di PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (Persero) Medan di temukan berbagai masalah disiplin yang terjadi diantaranya masih ada karyawan memperpanjang waktu istirahat, masih ada karyawan yang terlambat hadir, semua itu mengakibatkan tertundanya pekerjaan dan menyebabkan memburuknya kinerja karyawan.

Adapun masalah yang terjadi yaitu terkait dengan kinerja karyawan dapat dilihat dari kegiatan karyawan meleksanakan tugas yang di berikan, masih ada karyawan tidak melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh bahkan ada karyawan bermain game komputer saat jam kerja, rendahnya

kesadaran dari karyawan memanfaatkan waktu untuk bekerja sehingga mengakibatkan produktivitas menurun.

Sedangkan masalah motivasi yaitu kurangnya motivasi yang diberikan atasan kepada karyawan, yang dimana atasan hanya sekedar memberi tugas dan perintah kepada karyawan tetapi tidak memberi dorongan semangat kerja kepada karyawan, masalah ini yang menyebabkan karyawan lengah dalam menjalankan tugas dan kinerja karyawan pun menurun .

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang pentingnya Motivasi dan Disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan judul “ **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (Persero) Medan**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dapat diperoleh informasi bahwa permasalahan yang timbul didalam perusahaan yaitu :

1. Kurangnya Motivasi yang kurang baik antara atasan dengan bawahan/karyawan berdampak kinerja karyawan menurun.
2. Kurangnya Kedisiplinan yang mengakibatkan tertundanya pekerjaan.
3. Kinerja karyawan yang kurang baik mengakibatkan produktivitas menurun

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi penulis hanya membatasi masalah, mengingat dan menyadari adanya keterbatasan akan waktu dan pengetahuan, maka penulis hanya membatasi masalah tentang motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah :

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

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

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

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

2. Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Sebagai bahan masukan dan ilmu pengetahuan bagi penulis dalam masalah motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.
- b. Sebagai bahan masukan bagi perusahaan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dalam hal pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.
- c. Sebagai referensi bagi penelitian lain dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Bagi perusahaan, penilaian kinerja merupakan salah satu tugas manajer yang penting dalam perusahaan. Sifat maupun cara penilaian kinerja terhadap karyawan banyak tergantung pada bagaimana Sumber Daya Manusia dipandang dan diperlukan didalam perusahaan tersebut.

Kesediaan dan keterampilan seseorang adalah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Moeheriono (2012, hal. 95) mengemukakan bahwa kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Sedangkan menurut Prawiroesentono dalam Sutrisno (2009, hal. 170), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral maupun etika.

Menurut Rivai dan Sagala (2009, hal. 548) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja dalam fungsinya tidak berdiri sendiri melainkan berhubungan dengan factor individu, organisasi dan lingkungan eksternal. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja seseorang atau sekelompok tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan, dari dalam maupun dari luar perusahaan serta diri karyawan. Landasan utama dalam penyelenggaraan kinerja yang efektif adalah kesadaran bahwa keberhasilannya paling tidak dipengaruhi oleh masalah prosedur dan proses maupun jenis bentuk atau system pencatat standar yang digunakan.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 176) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Efektivitas dan Efisiensi
Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik berikutnya kinerja diukur oleh efektivitas dan Efisiensi.
- 2) Otoritas dan Tanggung Jawab
Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas.
- 3) Disiplin
Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.
- 4) Inisiatif
Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.
- 5) Komunikasi
Suatu proses dalam mana seseorang atau beberapa orang, kelompok, organisasi dan masyarakat menciptakan dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain.

Menurut Moehariono (2012, hal. 96) kinerja individu pada dasarnya

dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

- 1) Harapan mengenai imbalan
- 2) Dorongan
- 3) Kemampuan
- 4) Kebutuhan
- 5) Persepsi terhadap tugas
- 6) Imbalan internal
- 7) Eksternal
- 8) Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

- 1) Faktor Kemampuan
- 2) Faktor Motivasi

Penjelasannya dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

adalah sebagai berikut :

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*) Artinya, karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pennisikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap kerjanya menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Dari beberapa penjelasan faktor-faktor yang memperngaruhi kinerja karyawan dua diantaranya adalah komunikasi dan motivasi, dimana kedua faktor tersebut mempengaruhi dapat mempengaruhi kinerja karyawan di sebuah perusahaan.

c. Peran Penting Kinerja

Menurut Wirawan (2013, hal. 733) mengelompokkan dimensi kinerja atau peran penting kinerja menjadi tiga jenis, yaitu :

- 1) Hasil Kerja
- 2) Perilaku Kerja
- 3) Sifat Pribadi yang ada Hubungannya dengan pekerjaan

Masing-masing arus komunikasi tersebut dapat dijelaskan secara lebih rinci sebagai berikut :

- 1) Hasil kerja, yaitu kuantitas dan kualitas hasil kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat diukur jumlah atau kuantitas dan kualitasnya. Misalnya, seorang penjahit berapa banyak kemeja dan celana yang ia produksi setiap harinya dan bagaimana kualitasnya apakah memenuhi standar kualitas yang ditetapkan. Kinerja seorang dokter berapa banyak pasien yang ia periksa setiap harinya dan berapa pasien yang dapat ia sembuhkan.
- 2) Perilaku Kerja. Ketika berada ditempat kerja dan melaksanakan pekerjaannya, karyawan melakukan dua jenis perilaku yaitu perilaku kerja dan perilaku pribadinya. Ketika dokter memeriksa pasien dikliniknya dirumah sakit, dokter berperilaku kerja sesuai dengan kode etik kedokteran, yaitu cara berkata-kata dengan pasien, cara memeriksa pasien, cara memberi resep semuanya harus mengacu kepada ilmu kedokteran dan kode etik dokter. Akan tetapi, ketika ia memesan dikantin, ia berperilaku pribadi.

- 3) Sifat Pribadi, yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Sifat pribadi yang diperlukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Misalnya seorang pilot penerbang pesawat tempur harus mempunyai sifat pribadi yang tak takut pada ketinggian, dia berani menghadapi musuhnya, dia berani mengambil resiko pesawatnya tertembak rudal dalam *dog fight* dan tewas dalam pertempuran.

d. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 75) indikator kinerja sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Keandalan kerja
- 4) Sikap kerja

Berikut penjelasannya :

- 1) Kualitas kerja

Kualitas kerja mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomis.

- 2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari satu unit kegiatan yang menggunakan barang dari segi jumlah, kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan atas nilai fisik dari hasil sebelumnya.

3) Keandalan kerja

Keandalan kerja dapat mencerminkan sikap yang menonjol dalam melaksanakan pekerjaan dengan memberikan warna baru yang lebih baik lagi terhadap pekerjaan yang selama ini dilakukannya. Biasanya dilakukan atas dasar sistem dan cara baru.

4) Sikap kerja

Sikap terhadap perusahaan karyawan lain serta kerjasama diantara rekan kerja, ketaatan pada atasan/pimpinan juga dalam hal ini bisa memotivasi para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus dengan melalui orang lain.

Menurut Hamzah (2011, hal. 10) motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku.

Mangkunegara (2013, hal. 93) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu gerakan dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motivasinya.

Luthans (2006, hal. 270) menyatakan motivasi adalah proses yang dimulai dengan defenisi fisiologis atau psikologis yang mengarahkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif.

Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan secara umum untuk sumber daya manusia, dan secara khusus untuk bawahan motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan sebab seorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Termotivasi berarti terdorong untuk bertindak. Tindakan atau perilaku tidak terjadi begitu saja, tapi dipicu dari salah satu motivasi internal atau pengaruh lingkungan. Motivasi tersebut yaitu kebutuhan, keinginan atau dorongan dalam diri individu atau sesuatu yang menggerakkan orang untuk bertindak dengan cara tertentu, atau menanggapi sesuatu. Motivasi memberi tujuan dan arah kepada tingkah laku mereka dan motivasi tersebut terjadi secara sadar maupun tidak sadar.

Motivasi mempersoalkan bagaimana mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan. Motivasi tergantung pada kekuatan motifnya. Motivasi yang diartikan juga sebagai motif manusia merupakan kebutuhan, keinginan, atau dorongan dalam diri individu, atau sesuatu yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu, atau menanggapi sesuatu. Kebutuhan manusia yang tidak terbatas meliputi kebutuhan fisiologis dan kebutuhan hasil pembelajaran (percaya diri dan rasa suka) sehingga motivasi sebagai tenaga yang menyebabkan suatu perilaku yang memuaskan kebutuhan.

Dari pengertian motivasi dan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

b. Teori-Teori Motivasi kerja

Ada beberapa teori tentang motivasi Mangkunegara (2013, hal. 94) yaitu :

1) Teori Abraham H. Maslow (Teori Kebutuhan)

Teori yang dikembangkan Abraham H. Maslow pada intinya berpendapat bahwa manusia mempunyai ilmu tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu :

- a) Kebutuhan Fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. 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 untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai orang lain.

- e) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan 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 Mangkunegara (2013, hal. 97) mengembangkan teori motivasi menjadi 3 jenis kebutuhan manusia, yaitu :

- a) *Need for achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk memecahkan masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil resiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik dari pada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.
- b) *Need for affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan yang merugikan orang lain.
- c) *Need for power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Sutrisno (2009, hal. 116) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh 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 tetap hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi. Untuk mempertahankan hidup ini seseorang mengerjakan apa saja, apakah itu baik atau jelek, apakah itu halal atau haram, dan sebagainya.

Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

- 1) Memperoleh kompetensi yang memadai
- 2) Pekerjaan tetap meskipun 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 bekerja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

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

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

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Apabila keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

2) Faktor Ekstern

Faktor-faktor ekstern itu adalah :

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar 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 bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

b) Kompensasi yang memadai

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

c) Supervisi yang baik

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

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukan untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hali ini dapat terwujud apabila 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 dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinyanakan di percaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah di tetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para

karyawan. Biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi kerja pada karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi pada karyawan, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan sejas-jelasnya pada karyawan. Sehingga tidak lagi bertanya-tanya atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

d. Indikator Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Adapun indikator-indikator motivasi kerja karyawan menurut Mangkunegara (2013, hal. 111) meliputi :

- 1) Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
- 2) Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut.
- 3) Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- 4) Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh-sungguh.
- 5) Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan segala pekerjaan.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Dalam kehidupan sehari-hari, dibutuhkan adanya sikap kedisiplinan yang harus ditanamkan, demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan haruslah ada kedisiplinan kerja yang tinggi, karena dalam pencapaian tujuan perusahaan dibutuhkan disiplin kerja dari para karyawan.

Disiplin pun dapat diartikan sebagai sikap patuh terhadap peraturan dan yang telah disepakati bersama, adapun pengertian berbeda yang banyak dikemukakan para ahli untuk mendefinisikan disiplin kerja namun walaupun begitu mempunyai tujuan yang sama. Untuk memperjelas pengertian disiplin, maka akan dikutip pendapat beberapa ahli tentang definisi disiplin menurut Rivai (2014, hal. 599) menyatakan disiplin kerja adalah “suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku untuk serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial berlaku”.

Setiap organisasi ataupun perusahaan pastinya memiliki peraturan yang mana harus dipatuhi oleh setiap karyawannya untuk mencapai semua tujuan perusahaan, dengan kata lain dibutuhkannya disiplin kerja pada karyawan, adapun pengertian lain menurut Hasibuan (2011, hal. 193) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah “Kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Pengertian disiplin tidak jauh berbeda juga dengan yang dikemukakan menurut Sutrisno (2011, hal.89). “Disiplin kerja adalah perilaku seseorang

yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis”.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan merupakan kepatuhan pegawai pada semua peraturan yang diberlakukan dalam suatu organisasi dan semua dilakukan untuk mendorong para anggota untuk memenuhi berbagai ketentuan organisasi karena kedisiplinan suatu organisasi terbilang baik apabila sebagian besar karyawan mentaati peraturan yang ditetapkan oleh organisasi.

b. Fungsi Penting dalam Disiplin

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, pentingnya peranan disiplin juga dikemukakan oleh Musanef bahwa, Disiplin juga tidak kalah pentingnya dengan prinsip-prinsip lainnya, artinya disiplin setiap pegawai selalu mempengaruhi hasil prestasi kerja. Oleh sebab itu dalam setiap organisasi perlu ditegaskan disiplin pegawai-katpegawainya. Melalui disiplin yang tinggi produktivitas kerja pegawai pada pokoknya dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu perlu ditanamkan kepada setiap pegawai disiplin yang sebaik-baiknya.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Anggapan bahwa pemimpin memiliki pengaruh yang besar dalam efek positif pada kedisiplinan kerja karyawan. Mekan dengan demikian, untuk mendapatkan disiplin kerja karyawan yang baik, pemimpin harus dapat menunjukkan tingkat kedisiplinan yang baik.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009, hal. 89) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut :

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain diluar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin keluar.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08.00, maka si pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan. Oleh sebab itu, bila seorang pemimpin menginginkan tegaknya disiplin dalam perusahaan, maka ia harus mempraktikkan, supaya dapat diikuti dengan baik oleh para karyawan lainnya.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

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

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

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. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan 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 memberikan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain :
 - a) Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan pekerjaan
 - b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
 - c) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
 - d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Selain itu Hasibuan (2009, hal. 194) mengemukakan faktor disiplin adalah sebagai berikut :

- 1) Tujuan dan Kemampuan
- 2) Teladan Pimpinan
- 3) Balas Jasa
- 4) Keadilan
- 5) Pengawasan yang melekat (waskat)
- 6) Sanksi hukuman
- 7) Ketegasan
- 8) Hubungan Kemanusiaan

d. Jenis-jenis Disiplin

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 129) ada 2 bentuk disiplin kerja, disiplin preventif dan disiplin korektif, yaitu :

1) Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai agar mematuhi pedoman kerja, dan aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan perusahaan.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyetujui peraturan dan mengarahkan untuk mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

e. Indikator Disiplin

Indikator disiplin merupakan suatu yang akan dinilai dan diukur guna mengetahui seberapa besar kedisiplinan para karyawan dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan perusahaan kepadanya, dimana karyawan diharapkan untuk melakukan dan menyelesaikan tugas dengan sebaik

mungkin yang sesuai dengan tujuan perusahaan, adapun indikator disiplin menurut Agustini (2011, hal. 73) indikator disiplin adalah :

1) Tingkat Kehadiran

Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya ketidakhadiran karyawan.

2) Tata Cara Kerja

Aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

3) Ketaatan pada Atasan

Mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

4) Kesadaran Bekerja

Sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan paksaan.

5) Tanggung jawab, yaitu kesediaan karyawan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah hubungan atau keterkaitan antara konsep yang satu dengan yang lain dari masalah yang ingin diteliti.

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Mangkunegara (2013, hal. 93)

menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu gerakan dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motivasinya.

Hal ini menunjukkan bahwa masalah kinerja tergantung dengan dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Manajer lebih dapat mengidentifikasi dan mengoreksi masalah kinerja apabila mereka mengenal bahwa kinerja yang buruk tidak semata-mata karena tidak cukupnya motivasi. Kepedulian akan hal ini dapat memperkuat hubungan interpersonal yang lebih baik ditempat pekerjaannya.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hendra Dermawan (2016) menyimpulkan bahwa, motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Berlian Unggas Sakti Medan, dimana karyawan merasa motivasi yang diberikan pimpinan sangat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan kinerja karyawan.



Gambar II.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

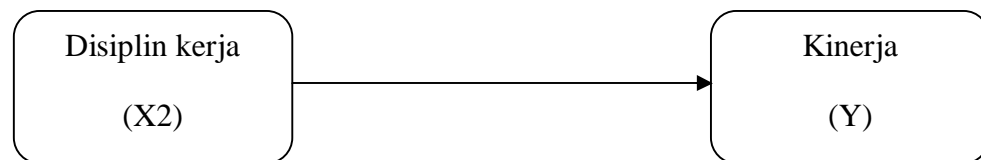
Disiplin kerja adalah tindakan dari manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi. Hal ini berupa pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan berbagai pengetahuan-pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai tersebut untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik. Dengan adanya kesadaran yang tinggi para pegawai melalui tindakan disiplin diri baik itu dari segi waktu maupun ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, hendaknya akan memberikan suatu kesempatan yang besar bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Hal ini juga tidak akan lepas dari pengaruh sosok seorang pemimpin dalam suatu organisasi. Apabila pemimpin dapat memberikan dukungan dan bijaksana dalam memberikan penghargaan terhadap pegawai, maka pegawai juga akan memiliki sikap tanggung jawab terhadap dirinya sendiri dan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Menurut Sutrisno (2011, hal.89). “Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis”.

Disiplin dalam perusahaan akan kekuatan bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin kerja yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat tujuan organisasi.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Devi Syahfitri (2016) menyimpulkan bahwa, disiplin kerja mempunyai

pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Regional 5 Sumatera Utara Otoritas Jasa Keuangan.

Pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar II. 2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

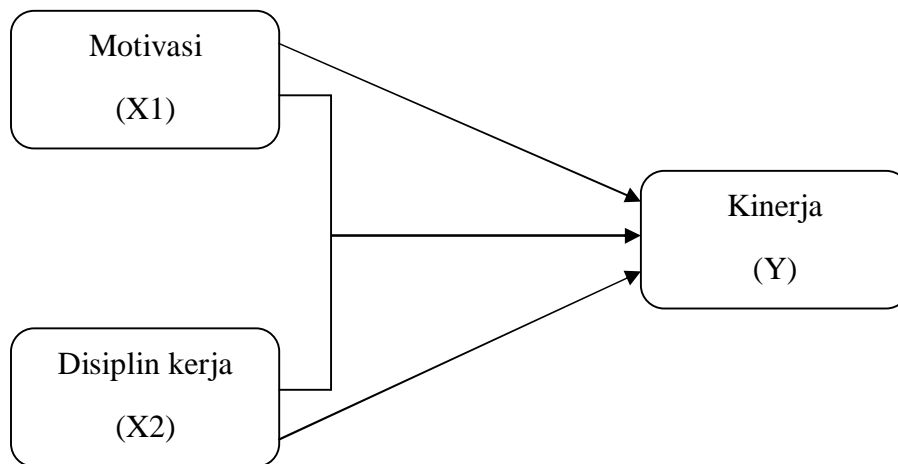
3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Manajemen kinerja merupakan suatu upaya untuk memperoleh hasil terbaik dari organisasi, kelompok, dan individu-individu melalui pemahaman dan penjelasan kinerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan-tujuan terencana, standar, dan persyaratan-persyaratan atribut atau kompensasi yang disetujui bersama.

Hasibuan (2011, hal. 193) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah “Kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Kedisiplinan merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan yang tertulis maupun tidak. Kinerja karyawan merupakan perwujudan atau penampilan seorang karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat dikatakan berprestasi kerja baik, manakala mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik artinya mencapai sasaran atau standar yang telah ditetapkan sebelum atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan. Tingkat kedisiplinan karyawan yang semakin meningkat dalam melaksanakan pekerjaan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut hasil penelitian terdahulu oleh Candra Ardiansyah (2016) menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo I Belawan.

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, penulis menyimpulkan dalam bentuk kerangka konsep tersebut dibawah ini :



Gambar II.3

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan

C. Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan
2. Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan
3. Ada pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan data asosiatif digunakan karena menggunakan 3 variabel dan tujuannya untuk mengetahui hubungan antar variabel.

B. Defenisi Operasional

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

1. Kinerja (Y)

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang dilaksanakan atas kecakapan, pengalaman, serta waktu. Variabel yang diukur dengan menggunakan indikator adalah sebagai berikut :

Tabel III. 1 Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator	No Pernyataan
1	Kualitas kerja	1,2
2	Kuantitas kerja	3,4
3	Keandalan kerja	5,6
4	Sikap kerja	7,8

Magkunegara (2013, hal. 75)

2. Motivasi (X1)

Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu. Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

Tabel III. 2 Indikator Motivasi

No	Indikator	Pernyataan
1	Kerja keras	1,2
2	Orientasi masa depan	3,4
5	Usaha untuk maju	5,6
6	Ketekunan	7,8
8	Pemanfaatan waktu	9,10

Mangkunegara (2013, hal. 111)

3. Disiplin kerja (X2)

Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Tabel III. 3 Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator	No Pernyataan
1	Tingkat kehadiran	1,2
2	Tata cara kerja	3,4
3	Ketaatan pada atasan	5,6
4	Kesadaran bekerja	7,8
5	Tanggung jawab	9,10

Agustini (2011, hal. 73)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)

Medan, Jln. Sei Batanghari No. 2 Medan

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Juli 2016 sampai dengan

bulan Oktober 2016

Tabel III. 4
Skedul Penelitian

No	Proses Penelitian	Bulan															
		Juli 2016				Agust-2016				Sept-2016				Okto-2016			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra riset																
2	Pengajuan judul																
3	Penyusunan proposal																
4	Seminar proposal																
5	Pengumpulan data																
6	Penyusunan skripsi																
7	Bimbingan skripsi																
8	Sidang meja hijau																

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2012, hal 115), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian SDM pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan sebanyak 50 orang.

2. Sampel

Sugiyono (2012, hal. 116), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian SDM pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan sebanyak 50 orang. Menurut Juliandi, dkk (2014) apabila populasi dalam penelitian jumlahnya kurang dari 100 responden maka menggunakan penelitian menggunakan jenis sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi peneliti. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini ini dilakukan dengan cara :

1. **Daftar Pertanyaan (Kuisisioner)**, yaitu dengan membuat daftar pertanyaan atau pernyataan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan, berkaitan dengan motivasi dan disiplin kerja untuk mengetahui kinerja karyawan dengan menggunakan skala likert dan setiap perusahaan mempunyai 5 opsi jawaban, yaitu :

Tabel III-5
Skala Likert

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

Sugiyono (2012, hal 132)

Skala likert dirancang oleh liker untuk mengukur sikap, pendapat, atau persepsi seseorang/kelompok tentang fenomena sosial. Skala pengukuran dengan pilihan jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju bertujuan untuk menunjukkan keakraban, intensitas atau frekuensi atas jawaban responden dari pertanyaan atau pernyataan dari variabel yang diteliti, sehingga dengan adanya opsi diatas dapat mengukur bagaimana nilai kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

Agar hasil kuisioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji validitas dan reabilitas sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Validitas memiliki nama lain seperti sahu, tepat, benar. Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar maka hasil pengukuranpun kemungkinan besar.

Dalam ilmu eksakta, alat ukur seperti neraca adalah alat untuk mengukur berat, termometer adalah alat untuk mengukur suhu. Dalam ilmu-ilmu sosial sulit untuk mencari alat ukur standart seperti alat ukur ilmu eksakta. Maka peneliti merancang sendiri alat ukur instrumen berupa pertanyaan-pertanyaan berhubungan dengan persepsi responden. Item-item pertanyaan disusun berdasarkan kriteria-kriteria yang dirujuk dari teori sehingga bisa menghasilkan instrumen yang benar dan rasional.

Apabila instrumen sudah disusun, instrumen disebarkan kepada kelompok responden. Setelah instrumen dikembalikan, maka dapat dilakukan pengujian validitas secara statistik. Teknik statistik yang dapat digunakan adalah korelasi yaitu

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

Sugiyono (2012, hal 284)

Dimana :

n = Banyaknya pasangan pegamatan

($\sum x_i$) = Jumlah pegamatan variabel x

($\sum y_i$) = Jumlah pegamatan variabel Y

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

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

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

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

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

Hipotesisnya adalah :

$H_0 = 0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan skor total (tidak valid). Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negative atau probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig.2 tailed $> \alpha$ 0,05)

- **Kriteria uji validitas**

Adapun kriteria uji validitas menurut Sugiyono (2002, hal. 114) yaitu :

- 1) Pengujian Validitas Konstruksi

Untuk menguji validitas konstruksi dapat digunakan pendapat para ahli. Dalam hal ini instrumen dikonstruksi tentang aspek-aspek yang akan diukur dengan berlandaskan teori tertentu, maka selanjutnya dikonsultasikan dengan para ahli.

- 2) Pengujian Validitas Isi

Untuk instrumen yang berbentuk test, pengujian validitas isi dapat dilakukan dengan membandingkan antara isi instrumen dengan materi pelajaran yang telah diajarkan.

- 3) Pengujian Validitas Eksternal

Validitas eksternal diuji dengan cara membandingkan untuk mencari kesamaan antara kriteria yang ada pada instrumen dengan faktor-faktor empiris yang ada terjadi dilapangan.

- **Pengujian Validitas**

Tujuan dari dilakukannya uji validitas adalah untuk mengukur ketepatan suatu instrumen penelitian atau dengan kata lain bahwa uji ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana item pertanyaan yang digunakan

Dapat menguji suatu model dalam penelitian ini. Adapun kriteria pengujian ini adalah :

- 1) Jika nilai $\text{sig} < \alpha 0,05$ maka suatu instrumen yang diuji korelasinya adalah valid.
- 2) Jika nilai $\text{sig} > \alpha 0,05$ maka suatu instrumen yang diuji korelasinya adalah tidak valid.

Program yang digunakan untuk mengkaji validitas dan reabilitas adalah program komputer *statistical program for social science* (SPSS) versi 16.0.

1) Uji Validitas Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil pengujian validitas terhadap variable kinerja karyawan (Y), maka diperoleh data sebagai berikut :

Tabel III-6
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan

Kuisisioner	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,776 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 2	0,776 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 3	0,808 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 4	0,776 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 5	0,825 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 6	0,796 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 7	0,754 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 8	0,705 (positif)	0,000<0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16.0

Tabel III-6 menunjukkan bahwa setiap kuisisioner dari kinerja karyawan adalah valid dan tidak ada item yang dibuang dari angket dan seluruh item pertanyaan tersebut boleh dilanjutkan untuk pengujian reabilitas.

2) Uji Validitas Motivasi (X1)

Berdasarkan dari hasil pengujian validitas terhadap variable Motivasi (X1), maka diperoleh data sebagai berikut :

Tabel III-7
Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi

Kuisisioner	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,506 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 2	0,779 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 3	0,819 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 4	0,760 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 5	0,810 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 6	0,670 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 7	0,757 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 8	0,784 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 9	0,788 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 10	0,783 (positif)	0,000<0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16.0

Dari pengujian validitas diatas pada tabel III-7 dinyatakan item diatas ternyata itemnya valid dan tidak ada item yang harus dibuang dan seluruh item tersebut boleh dilanjutkan pada pengujian reabilitas.

3) Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan dari hasil pengujian validitas terhadap Disiplin Kerja (X2), maka diperoleh data sebagai berikut :

Tabel III-8
Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja

Kuisisioner	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,522 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 2	0,531 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 3	0,652 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 4	0,677 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 5	0,657 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 6	0,694 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 7	0,730 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 8	0,701 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 9	0,773 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 10	0,677 (positif)	0,000<0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16.0

Dari pengujian validitas pada tabel III-8 diatas dinyatakan item pertanyaan diatas semuanya valid dan tidak ada item yang harus dibuang dari angket dan seluruh item tersebut boleh dilanjutkan kepada pengujian reliabilitas.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas memiliki berbagai nama lain seperti keterpercayaan, kehandalan, atau kestabilan. Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat di percaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya, maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi.

Dalam menetapkan reliabel atau tidaknya butir pertanyaan didasarkan dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas (Croanbach Alpha) $> 0,6$ maka instrumen dinyatakan reliabel (terpercaya)
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas (Croanbach Alpha) $< 0,6$ maka instrumen tidak reliabel (tidak terpercaya).

• Kriteria Uji Reliabilitas

Adapun kriteria Uji Reliabilitas menurut Sugiyono (2002, hal. 120) yaitu :

- 1) Test-retest

Instrumen penelitian yang reliabilitasnya di uji dengan test-retest dilakukan dengan cara mencobakan instrumen beberapa kali pada responden.

- 2) Ekuivalen

Instrumen yang ekuivalen adalah pertanyaan yang secara bahasa berbeda tetapi maksudnya sama.

3) Gabungan

Pengujian reliabilitas ini dilakukan dengan cara mencobakan dua instrumen yang ekuivalen itu beberapa kali, ke responden yang sama.

4) Internal Consistency

Pengujian reliabilitas dengan internal consistency dilakukan dengan cara mencoba instrumen sekali saja, kemudian yang data diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu.

- **Pengujian Reliabilitas**

Reliabilitas berkenaan dengan tingkat keandalan/keterpercayaan suatu instrumen penelitian. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *cronbach alpha*, dikatakan reliable bila nilai koefisien reliabilitas $> 0,06$. Berdasarkan hasil olahan data dengan menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa uji reliabilitas pada penelitian ini adalah seperti pada tabel berikut :

Tabel III-9
Uji Reliabilitas Instrument Variabel

Variabel	Kriteria		Keterangan
	Cronbach Alpha Hitung	Cronbach Alpha standar	
Motivasi	0,911	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,856	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,906	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16.0

Tabel III-9 menunjukkan bahwa ketiga instrument penelitian ini telah memenuhi unsur reliabilitas. Maka dengan demikian instrument memiliki reabilitas yang baik atau dengan kata lain, intrumen adalah reliable atau terpercaya.

2. Wawancara (interview)

Wawancara adalah dialog langsung antara peneliti dengan responden penelitian. Wawancara dapat dilakukan apabila jumlah responden hanya sedikit. Wawancara bisa dibedakan menjadi bentuk :

- a. Wawancara terstruktur/terpimpin : ada pedoman wawancara yang disiapkan oleh peneliti.
- b. Wawancara tidak terstruktur/tidak terpimpin : peneliti tidak mempersiapkan pedoman wawancara.

Hasil wawancara dapat direkam secara tertulis oleh peneliti, atau bisa juga menggunakan alat perekam elektronis, seperti tape recorder, handycam, atau alat perekam elektronis lainnya.

3. Dokumentasi

Menyelidiki rekaman-rekaman data yang telah berlalu (past). Ada 2 bentuk pengumpulan dokumentasi :

- a. dokumen tertulis (printed) : buku, majalah, dokumen, peraturan, notulen rapat, catatan harian, jurnal, laporan.
- b. Dokumen elektronis (nonprinted) : situs internet, foto, microfilm, disket, CD, kaset, atau peralatan audio visual lainnya.

F. Teknik Analisi Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa data kuantitatif, yaitu menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan menggunakan rumus-rumus yang terdapat dibawah ini.

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependent. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Sugiyono (2012, hal 217)

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

x_1 = Motivasi

x_2 = Disiplin

b_1 dan b_2 adalah besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

2. Uji Asumsi Klasik

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

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, model regresi yang baik seharusnya yaitu tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji untuk mengetahui heteroskedastisitas ini melihat penyebaran dari variance residual pada diagram pencar. Bila pada diagram titik-titik yang ada menyebar secara acak atau tidak membentuk pola yang jelas maka ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Sehingga model regresi layak dipakai untuk prediksi pengaruh struktur model berdasarkan masukan dari variabel bebasnya.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel motivasi dan variabel disiplin terhadap variabel kinerja karyawan, maka digunakan uji t :

—————
—————
Sugiyono (2012, hal 250)

Dimana :

t_{hitung} = nilai t

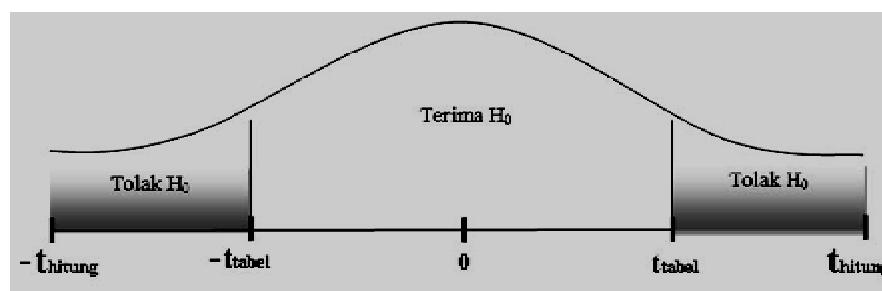
r = nilai koefisien korelasi

n = jumlah sampel

$t = t_{hitung}$ yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}

ketentuannya :

- 1) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka H_0 = ditolak. Sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- 2) Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$, maka H_0 = diterima, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.



Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis

b. Uji f (Simultan)

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda digunakan uji f dengan rumus :

Sugiyono (2012, hal 257)

Dimana :

F_h = nilai F hitung

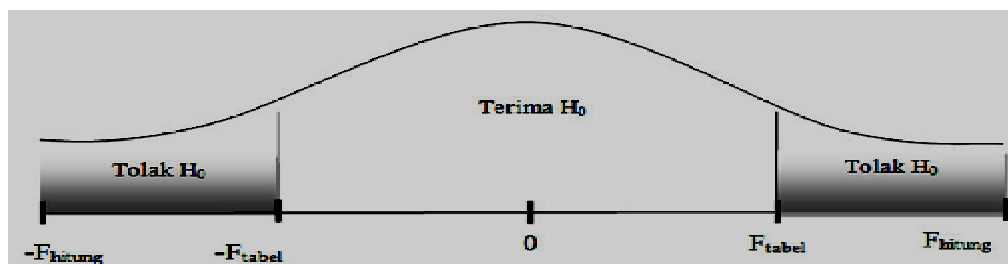
R = koefisien korelasi ganda

K = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

Bentuk pengujiannya sebagai berikut :

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $-F_{hitung} < -F_{tabel}$ maka H_0 ditolak yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 2) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ dan $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$ maka H_0 diterima yang menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.



Gambar III-2 Kriteria pengujian hipotesis

4. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar presentasi yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat maka diuji dengan determinasi sebagai berikut :

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

Sugiyono (2012, hal 264)

Dimana :

D = koefisien determinasi

r = koefisien variabel motivasi, disiplin, dan kinerja karyawan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Setelah diadakan penelitian, maka berbagai data tentang keadaan responden dalam hal ini disajikan data yang diperoleh selama masa penelitian yang berlangsung di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan . Untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, penelitian ini menggunakan angket berstruktur sebagai alat pengumpulan data/instrument.

Dalam penelitian ini kuesioner disebarakan sebanyak 50 sesuai dengan jumlah sampel yang menjadi responden, dan dengan pernyataan sebanyak 28 buah pernyataan yang terdiri dari 8 butir pernyataan untuk variabel Y (Kinerja Karyawan), 10 butir pernyataan untuk variabel X_1 (Motivasi), dan 10 butir pernyataan untuk variabel X_2 (Disiplin Kerja). Setelah kuesioner disebarakan dan diisi responden, maka peneliti menabulasi data dari setiap pernyataan dan diuji melalui langkah-langkah yang telah ditentukan di BAB III.

Metode pengumpulan data dengan membuat daftar pernyataan yang menggunakan skala likert. Responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. Skala likert ini memiliki penilaian untuk masing-masing pilihan jawaban. Berikut ini adalah table skala likert dengan bentuk *checklist* yang penulis gunakan dalam penelitian, dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi jawaban yaitu :

Tabel IV-1
Skala Likert

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

Ketentuan diatas berlaku untuk menghitung variabel Y (Kinerja Karyawan), variabel X_1 (Motivasi), dan X_2 (Disiplin Kerja).

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari penjelasan berikut :

a. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, penulis menyebarkan angket kepada seluruh responden. Berikut penjelasan identitas responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan responden. Penjelasannya adalah sebagai berikut:

1) Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini adalah data tentang jumlah responden berdasarkan jenis kelamin. Adapaun datanya adalah sebagai berikut :

Tabel IV-2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	34	68.0	68.0	68.0
perempuan	16	32.0	32.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16.0

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden laki-laki berjumlah 34 orang (68.0 %), sedangkan jumlah responden responden perempuan berjumlah 16 orang (32.0 %). Dengan demikian mayoritas responden pada penelitian ini adalah laki-laki dari total keseluruhan.

2) Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini adalah data tentang jumlah responden berdasarkan usia.

Adapun datanya adalah sebagai berikut :

Tabel IV-3 Data Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-30 tahun	6	12.0	12.0	12.0
31-40 tahun	32	64.0	64.0	76.0
> 41 tahun	12	24.0	24.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16.0

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang berusia 21-30 tahun yaitu 6 orang (12.0%), responden yang berusia 31-40 tahun yaitu 32 orang (64.0%), responden yang berusia >41 tahun yaitu 12 orang (24.0%), Dengan demikian mayoritas responden pada penelitian ini adalah usia 31-40 tahun yaitu 32 orang (64.0%).

3) Responden Berdasarkan pendidikan

Berikut ini adalah data tentang jumlah responden berdasarkan pendidikan.

Adapun datanya adalah sebagai berikut

Tabel IV-4 Data Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	28	56.0	56.0	56.0
	D3	4	8.0	8.0	64.0
	S1	13	26.0	26.0	90.0
	S2	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16.0

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berpendidikan SMA sederajat yaitu 28 orang (56.0%), responden yang berpendidikan D3 yaitu 4 orang (8.0%), responden yang berpendidikan S1 yaitu 13 orang (26.0%), dan responden yang berpendidikan S2 yaitu 5 orang (10.0%). Dengan demikian, mayoritas responden pada penelitian ini adalah yang berpendidikan SMA yaitu 28 orang (56.0%).

b. Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

1) Variabel Kinerja (Y)

Tabel IV-5
Skor Angket Untuk Variabel Y (Kinerja)

Alternatif Jawaban												
No Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	50.0	23	46.0	2	4.0	0	0	0	0	50	100
2	24	48.0	25	50.0	1	2.0	0	0	0	0	50	100
3	22	44.0	27	54.0	1	2.0	0	0	0	0	50	100
4	25	50.0	23	46.0	2	4.0	0	0	0	0	50	100
5	25	50.0	21	42.0	4	8.0	0	0	0	0	50	100
6	24	48.0	23	46.0	3	6.0	0	0	0	0	50	100
7	20	40.0	26	52.0	4	8.0	0	0	0	0	50	100
8	16	32.0	30	60.0	4	8.0	0	0	0	0	50	100

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16.0

Dari tabel diatas dapat diuraikan penjelasan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang selalu teliti dalam menyelesaikan tugas, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang atau 50.0%.
2. Jawaban responden tentang memiliki ketepatan waktu dalam menyelesaikan semua pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang atau 50.0%.
3. Jawaban responden tentang melakukan apapun untuk mendapatkan hasil kerja yang baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 54.0%.
4. Jawaban responden tentang saya dapat menangani dan menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan pimpinan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang atau 50.0%.

5. Jawaban responden tentang memiliki inisiatif dalam menghadapi berbagai masalah pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang atau 50.0%.
6. Jawaban responden tentang selalu berhati-hati dalam mengambil tindakan untuk pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang atau 48.0%.
7. Jawaban responden tentang Memiliki sikap yang baik saat melakukan kerja sama, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 52.0%.
8. Jawaban responden Memiliki sikap yang baik dalam menerima pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 60.0%.

2. Variabel Motivasi (X1)

Tabel IV-6
Skor Angket Untuk Variabel X1 (Motivasi)

Alternatif Jawaban												
No Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	50.0	24	48.0	1	2.0	0	0	0	0	50	100
2	26	52.0	23	46.0	1	2.0	0	0	0	0	50	100
3	30	60.0	18	36.0	2	4.0	0	0	0	0	50	100
4	28	56.0	19	38.0	3	6.0	0	0	0	0	50	100
5	23	46.0	26	52.0	1	2.0	0	0	0	0	50	100
6	18	36.0	30	60.0	2	4.0	0	0	0	0	50	100
7	21	42.0	25	50.0	4	8.0	0	0	0	0	50	100
8	16	32.0	32	64.0	2	4.0	0	0	0	0	50	100
9	21	42.0	28	56.0	1	2.0	0	0	0	0	50	100
10	26	52.0	22	44.0	2	4.0	0	0	0	0	50	100

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16.0

Dari tabel diatas dapat diuraikan penjelasan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Saya bekerja keras demi tercapainya tujuan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang atau 50.0%.
2. Jawaban responden tentang Saya bekerja keras agar memiliki kinerja yang baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang atau 52.0%.
3. Jawaban responden tentang Saya melaksanakan tugas dengan target yang jelas, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang atau 60.0%.
4. Jawaban responden tentang Saya memiliki tujuan yang jelas dan menantang untuk masa depan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 28 orang atau 56.0%
5. Jawaban responden tentang Pengarahan yang diberikan atasan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik lagi, mayoritas responden menjawab setuju 26 orang atau 52.0%.
6. Jawaban responden tentang Perusahaan memberikan kesempatan bagi saya untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri saya untuk lebih maju, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 60.0%.
7. Jawaban responden tentang Saya melaksanakan pekerjaan dengan penuh ketekunan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang atau 50.0%.

8. Jawaban responden tentang Ketekunan dalam bekerja merupakan hal yang membuat saya memiliki kinerja yang baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 64.0%.
9. Jawaban responden tentang Saya melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 56.0%.
10. Jawaban responden tentang Saya menyelesaikan tugas tepat waktu, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang atau 52.0%.

3. Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel IV-7
Skor Angket Untuk Variabel X2 (Disiplin Kerja)

Alternatif Jawaban												
No Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	20.0	33	66.0	7	14.0	0	0	0	0	50	100
2	15	30.0	26	52.0	9	18.0	0	0	0	0	50	100
3	13	26.0	29	58.0	8	16.0	0	0	0	0	50	100
4	8	16.0	33	66.0	8	16.0	1	2.0	0	0	50	100
5	5	10.0	34	68.0	11	22.0	0	0	0	0	50	100
6	12	24.0	25	50.0	10	20.0	3	6.0	0	0	50	100
7	11	22.0	26	52.0	13	26.0	0	0	0	0	50	100
8	10	20.0	26	52.0	14	28.0	0	0	0	0	50	100
9	14	28.0	26	52.0	10	20.0	0	0	0	0	50	100
10	9	18.0	33	66.0	8	16.0	0	0	0	0	50	100

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16.0

Dari tabel diatas dapat diuraikan penjelasan sebagai berikut

1. Jawaban responden tentang Karyawan selalu masuk dan pulang kantor sesuai jam kantor yang sudah ditetapkan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 66.0%.

2. Jawaban responden tentang Saya dapat menyelesaikan pekerjaan kantor sesuai dengan waktu yang ditentukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 52.0%.
3. Jawaban responden tentang Dalam melaksanakan tugas dikantor, saya selalu mengikuti tata cara kerja yang ada dikantor, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 58.0%.
4. Jawaban responden tentang Pemberian sanksi diberikan kepada siapa pun yang melanggar peraturan tanpa melihat jabatan, mayoritas responden menjawab setuju 33 orang atau 66.0%
5. Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha melaksanakan tugas sesuai dengan intruksi atasan, mayoritas responden menjawab setuju 34 orang atau 68.0%.
6. Jawaban responden tentang Saya selalu bekerja dengan baik sesuai dengan aturan yang ada, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang atau 50.0%.
7. Jawaban responden tentang Saya selalu mampu memanfaatkan waktu sebaik mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan setiap hari, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 52.0%.
8. Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha untuk berinisiatif dalam menyelesaikan semua pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 52.0%.
9. Jawaban responden tentang Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang sudah saya lakukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 52.0%.

10. Jawaban responden tentang Adanya sanksi yang diberikan pimpinan apabila saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 66.0%.

3. Analisis Data

Bagian ini adalah menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari data sebelumnya atau subbab yang merupakan deskripsi data. Data yang dianalisis di mulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan kesimpulan.

a. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun hubungan positif atau hubungan negative. Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari table berikut :

Tabel IV-8
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.592	3.717		1.773	.083
Motivasi	.286	.124	.329	2.299	.026
Disiplin kerja	.399	.119	.480	3.353	.002

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16.0

Berdasarkan pada table IV-8 diatas, maka dapat disusun model penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 6.592 + 0.286X_1 + 0.399X_2$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variable X (Motivasi dan Disiplin kerja) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variable bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variable Y (Kinerja Karyawan). Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linier berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut :

- 1) Jika Motivasi dan Disiplin kerja diasumsikan sama dengan nol, maka kinerja karyawan bernilai sebesar 6.592
- 2) Jika Motivasi ditingkatkan 100%, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.286 atau 28,6% dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
- 3) Jika Disiplin Kerja ditingkatkan 100%, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.399 atau 39.9% dengan asumsi variable lain tidak mengalami perubahan.

b. Asumsi Klasik

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan maka dapat dilihat dengan menggunakan asumsi klasik yaitu :

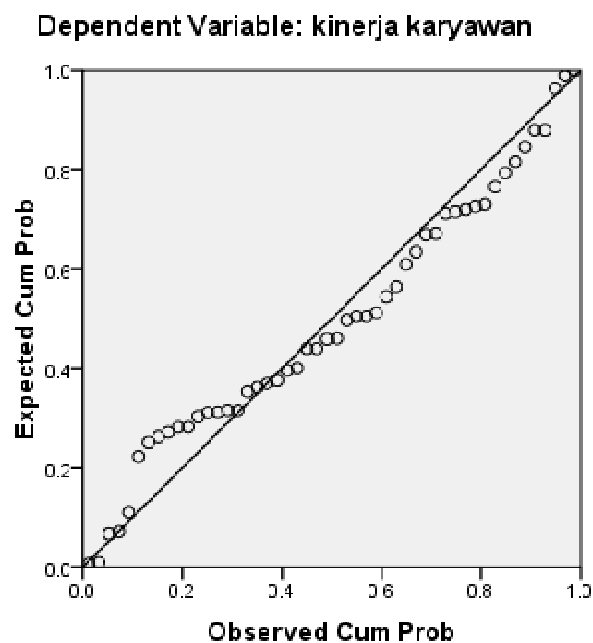
1) Uji Normalitas

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

menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan hasil olahan data menggunakan SPSS versi 16.0 maka diketahui uji normalitas menggunakan metode P-P Plot adalah sebagai berikut :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV-1

Uji Normalitas Menggunakan Metode P-P Plot

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16.0

Gambar IV-1 mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya yaitu titik-titik telah membentuk dan mengikuti garis diagonal pada gambar, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen.

Tabel IV-9
Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

Model	Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)			
Motivasi	.329	.439	2.277
Disiplin kerja	.480	.439	2.277

a. Dependent Variable: kinerja

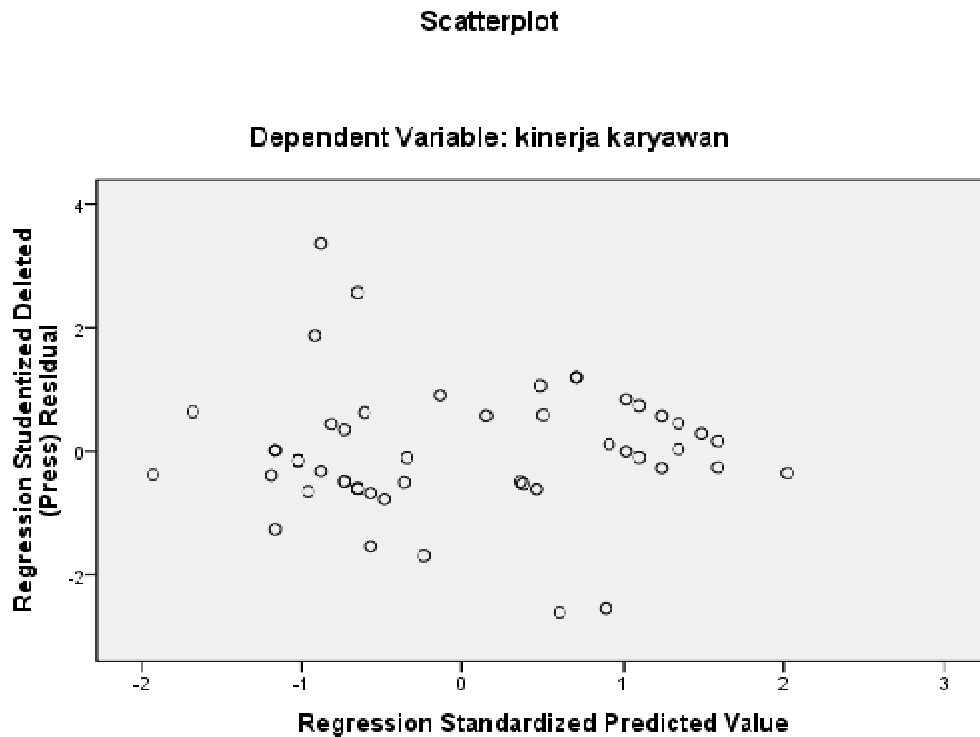
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16.0)

Jika dilihat pada table IV-9 diatas, dapat diketahui bahwa kedua variable independen yakni Motivasi dan Disiplin Kerja memiliki nilai VIF 2.277. Ini berarti kedua variable independen tersebut memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), sehingga tidak terjadi multikolonieritas dalam variabel independen penelitian ini.

3) Uji Heterokedastisitas

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

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.



Gambar IV-2
Uji Heterokedastisitas menggunakan scatterplot
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16.0

Gambar IV-2 memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi ini.

4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini seperti yang dijabarkan berikut ini :

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y)

1) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel IV-10
Hasil Uji t
Coefficients^a

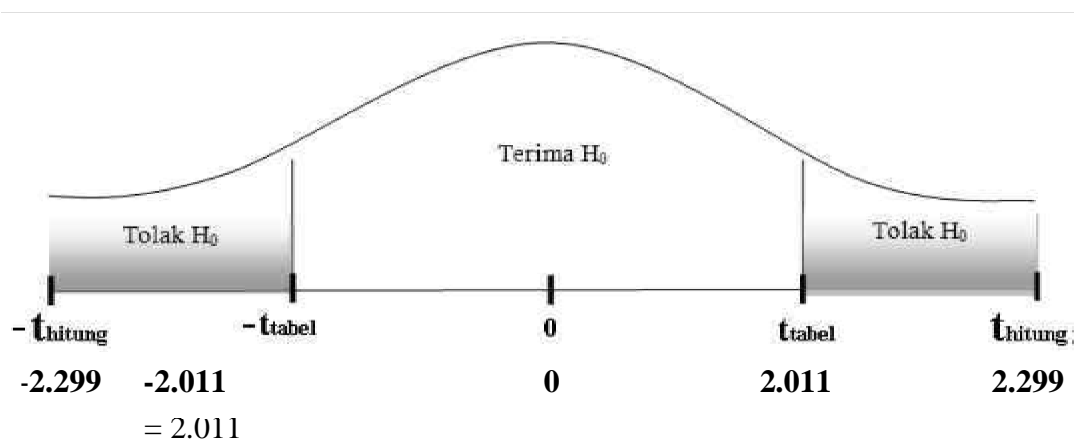
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.592	3.717		1.773	.083
Motivasi	.286	.124	.329	2.299	.026
Disiplin kerja	.399	.119	.480	3.353	.002

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16.0

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah motivasi secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja dari pengolahan spss for windows versi 16 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

$$= 2.299$$



Gambar IV.3 : Kriteria Pengujian Hipotesis 1

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh t_{hitung} sebesar 2.299 sementara t_{tabel} 2.011 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.026 < 0.05$. berdasarkan kriteria

pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_0 Ditolak (H_a diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

2) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel IV-11
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.592	3.717		1.773	.083
Motivasi	.286	.124	.329	2.299	.026
Disiplin kerja	.399	.119	.480	3.353	.002

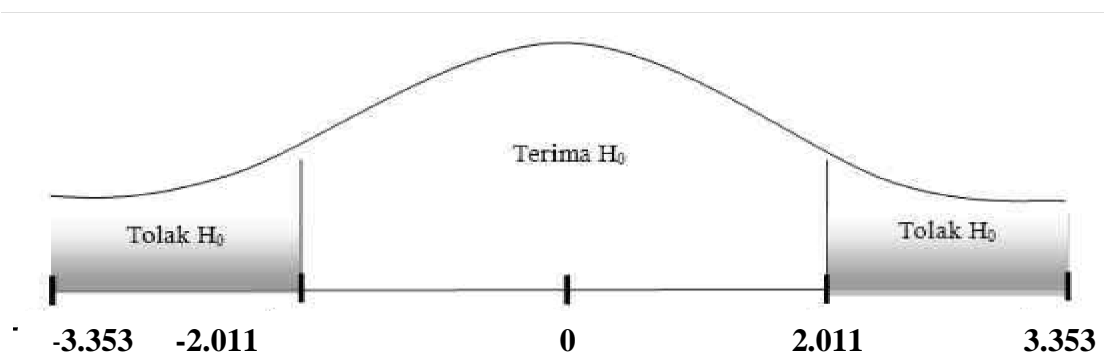
a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16.0

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah disiplin kerja secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja dari pengolahan SPSS for windows versi 16 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

$$= 3.353$$

$$= 2.011$$



Gambar IV.4 : Kriteria Pengujian Hipotesis 2

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja diperoleh t_{hitung} sebesar 3.353 sementara t_{tabel} 2.011 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.02 < 0.05$. berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_0 Ditolak (H_a diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Hasil uji secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV-12
Uji F

ANOVA^b

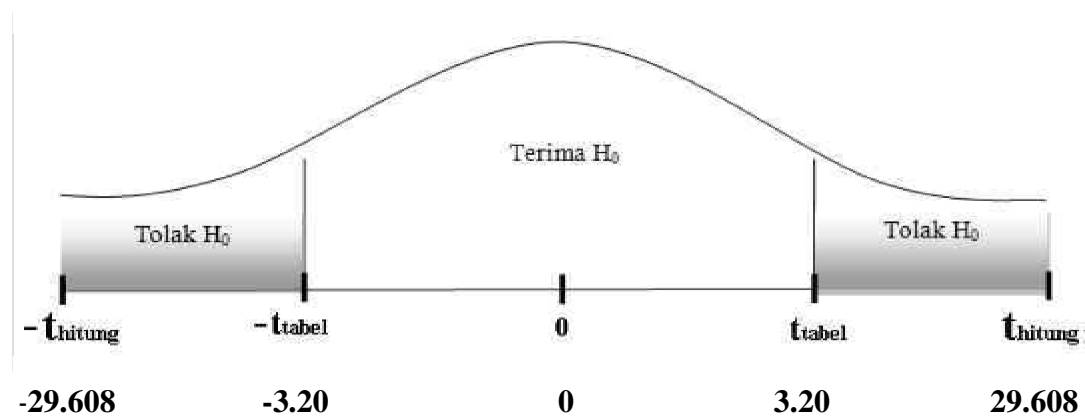
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	376.898	2	188.449	31.963	.000 ^a
	Residual	277.102	47	5.896		
	Total	654.000	49			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

$F_{tabel} : n-k-1=50-2-1=47$ adalah 3.20

$F_{hitung} = 31.963$



Gambar IV.5 : Kriteria Pengujian Hipotesis 3

Berdasarkan hasil uji F_{hitung} pada tabel di atas yaitu $31.963 > F_{tabel} 3.20$ kemudian dilihat dengan hasil nilai probabilitas signifikan $0.00 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sementara nilai F_{tabel} berdasarkan $dk = n - k - 1 = 47$ dengan tingkat signifikan 5% adalah 3,20. Dari hasil perhitungan SPSS di atas menunjukkan ada pengaruh signifikan secara simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

1. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variable independen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variable-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable variable dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program SPSS 16.0. hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

Tabel IV-13
Koefisien Determinasi (R-Square)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 ^a	.576	.558	2.42812

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

b. Dependent Variable: kinerja

Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai R-Square (R^2) adalah sebesar 0,576 atau 57,6% yang mengindikasikan bahwa variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen yang di katakan kuat karena nilai (R^2) yang besar atau diatas 0,5. Hal ini berarti bahwa motivasi dan disiplin kerja mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 57.6% sedangkan sisanya 42.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. PEMBAHASAN

Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang memuaskan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kondisi penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian ini secara umum sudah baik. Hasil ini dapat ditunjukkan dari tanggapan-tanggapan kesetujuan yang tinggi dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang menyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ $2.299 > 2.011$ dan t_{hitung} berada didaerah penolakkan H_0 sehingga H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini menyatakan bahwa

motivasi ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Hasil Penelitian didukung teori yang dikemukakan oleh Hendra Dermawan (2016), yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang menyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3.353 > 2.011$ dan t_{hitung} berada didaerah penolakan H_0 sehingga H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini menyatakan bahwa disiplin kerja ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian didukung teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013) yang menyatakan bahwa salah satu factor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Devi Syahfitri (2016) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang menyatakan bahwa sudah jelas terbukti berpengaruh, dimana berdasarkan hasil uji F didapat nilai F_{hitung} sebesar 31.963 dengan signifikan 0.000 sementara nilai F_{tabel} berdasarkan N dengan tingkat signifikan 5% adalah 3.20 maka perbandingannya adalah $31.963 \geq 3.20$ dan F_{hitung} berada didaerah penolakan H_0 sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Maka dapat disimpulkan

bahwa dengan adanya motivasi yang baik dan disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini dukung atau sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Candra Ardiansyah (2016) menyimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, maka dapat diketahui bahwa secara parsial ditunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Dari hasil penelitian secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan
3. Dari hasil penelitian diketahui bahwa secara simultan ditunjukkan bahwa variabel bebas (motivasi dan disiplin kerja) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan
4. Adapun hasil penelitian ini dalam bentuk statistik yaitu untuk pengaruh Motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} **2.299** $>$ t_{tabel} **2.011** dan **sig. 0.026 < 0.05**. Disiplin kerja juga terdapat pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} **3.353** $>$ t_{tabel} **2.011** dan **sig. 0.02 < 0.05**. Kemudian pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja

terhadap Kinerja karyawan secara simultan dengan nilai F_{hitung} **31.963** > F_{tabel} **3.20** kemudian dilihat dengan hasil nilai probabilitas **sig. 0.00<0.05**.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja para karyawan dengan adanya motivasi yang baik dari atasan akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan, sehingga dapat terealisasi lebih cepat tujuan perusahaan. Maka dari itu atasan harus lebih memperhatikan dan memotivasi karyawan diperusahaan dan para karyawan juga harus lebih meningkatkan kinerja karena kinerja ini merupakan salah satu hal terpenting untuk mencapai tujuan perusahaan.
2. Disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja para karyawan dengan tingginya disiplin kerja yang dibangun akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan, sehingga dapat terealisasi lebih cepat tujuan perusahaan. Maka dari itu organisasi harus lebih memperhatikan sikap kedisiplinan karyawan diperusahaan dan para karyawan juga harus lebih meningkatkan sikap disiplinnya karena disiplin kerja ini merupakan salah satu hal terpenting untuk meningkatkan dan membangun kinerja karyawan lebih baik lagi.
3. Dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya karyawan harus lebih menekankan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya, sehingga pekerjaan selesai dengan sempurna dan tercapainya tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauziah. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Medanatera
- Hamzah. B.uno (2011) *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P, (2011) *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI
- Mangkunegara A. A. Anwar Prabu, (2013). *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Rmaja Rosdakarya
- Moeheriono. (2012). "*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*". Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal., dan Bachtiar., dan Amar, Boy R. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono, (2012). *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edi, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kentana Prenada Media Group
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Tim Penyusun (2009), *Pedoman Penulisan Skripsi*, Medan: FE UMSU
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada