

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV**

**SKRIPSI**

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



**Oleh :**

**AHMAD YOGI SAPUTRA**  
**NPM : 1305160993P**

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

## ABSTRAK

### **AHMAD YOGI SAPUTRA (1305160993P) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV, Skripsi.2017**

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di bagian SDM yang bekerja diperusahaan, dengan sampel 39 orang. Pemilihan sampel digunakan dengan menggunakan teknik probabiliti sampling dengan sampel jenuh.

Penelitian ini memakai dua variabel bebas yaitu motivasi kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) sedangkan variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ), Data yang akan dikumpulkan dianalisis dengan metode analisis data yang terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik sebelum melakukan pengujian hepotesi, pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan uji secara parsial dan uji F secara simultan dengan tingkat signifikan sebesar 5%.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV dilihat dari uji t dimana varibel bebas berpengaruh positif terhadap kinerja. Adapun hasil penelitin uji F secara silmutan menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV. Besar Moivasi Kerja dan Disiplin Kerjauntuk menjelaskan variabel kinerja adalah 65,2% sedangkan sisanya 34,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja yang dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci :Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV

## KATA PENGANTAR

الرَّحْمَنُ الرَّحِيمِ بِسْمِ اللَّهِ

*Assalamualaikum Wr. Wb*

Alhamdulillahirobbil'alamin puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan ridho dan hidayah-Nya kepada penulis dan dengan segala limpahan rahmat-Nya penulis mendapat kemudahan dan kelancaran dalam menyelesaikan karya ilmiah dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara IV”**. Penulisan proposal ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan tugas Penelitian Manajemen bidang studi Manajemen, konsentrasi MSDM, di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa di dalam menyelesaikan proposal skripsi ini telah banyak mendapat bantuan serta dukungan dari berbagai pihak dengan tulus dan ikhlas hati. Secara khusus dan teristimewa penulis mengungkapkan rasa terima kasih yang tidak terhingga kepada kedua orang tua saya yang sangat saya sayangi dan cintai yaitu ayahanda serta ibunda yang telah mengasuh, membimbing, men-*support* dan memberikan kasih sayang yang tiada ternilai serta telah memberikan dukungan baik moril maupun materil juga selalu mendoakan penulis dengan setulus hati dan ikhlas sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini dengan baik.

Penyusuna skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak baik secara materil maupun spiritual, sehingga penulis dapat

menyelesaikannya tepat waktu. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Terima kasih kepada Ayahanda Firdaus dan ibunda Ernita yang tercinta yang telah banyak berkorban dan memberi semangat kepada penulis baik moril maupun materil selama penulis mengikuti perkuliahan sampai dengan selesainya skripsi ini.
2. Bapak Dr. H. Agusani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si selaku dosen Pembimbing Akademik di kelas 7B-Manajemen-Malam.
6. Ibu Rini Astuti, SE, MM selaku Dosen Pembimbing yang banyak membantu dan memberikan bimbingan dalam penyelesaian skripsi.
7. Bapak Rudi Hartono, selaku staff biro jurusan Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu saya.
8. Seluruh dosen dan pegawai beserta staff biro Jurusan Akuntansi fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

9. Sahabat terbaik saya yaitu: Muhammad Hasan, Syarifah Bellia S.Ked, Didi Suhendra, Dayu Aldian dan teman saya lainnya yang senantiasa selalu memberikan semangat dan membantu saya hingga proposal skripsi ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya.

Akhir kata dengan kerendahan hati, penulis menyadari sepenuhnya bahwa proposal skripsi ini masih jauh dari kata sempurna baik isi maupun bahasanya karena keterbatasan kemampuan dan pengalaman penulis. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi penulis dan rekan-rekan mahasiswa/i serta para pembaca sekalian.

Atas perhatiannya, penulis ucapkan terima kasih,

*Wassalamualaikum Wr. Wb*

Medan, 12 April 2017  
Penulis,

**(Ahmad Yogi Saputra)**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>Kata Pengantar</b> .....	<b>i</b>
<b>Daftar Isi</b> .....	<b>iv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan Penelitian.....	6
E. Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>8</b>
A. Uraian Teoritis.....	8
1. Kinerja.....	8
a. Pengertian Kinerja .....	8
b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	9
c. Tujuan Dan Manfaat Kinerja Karyawan .....	11
d. Indikator Kinerja .....	12
2. Motivasi Kerja .....	13
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	13
b. Teori-teori tentang Motivasi Kerja .....	14
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	17
d. Indikator Motivasi Kerja .....	23
3. Disiplin Kerja .....	23
a. Pengertian Disiplin Kerja .....	23
b. Jenis-jenis Disiplin Kerja .....	25
c. Tipe-tipe Disiplin Kerja .....	26
d. Prinsip-prinsip Pendisiplinan Kerja dan Indikator– indikator Disiplin Kerja.....	27
B. Kerangka Konseptual .....	30
1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja .....	30
2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja .....	31
3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja .....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>34</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	34
B. Definisi Operasional .....	34

C.	Tempat dan Waktu Penelitian .....	35
D.	Populasi dan Sampel Penelitian .....	35
1.	Populasi Penelitian.....	35
2.	Sampel Penelitian.....	36
3.	Teknik Pengambilan Sample .....	36
4.	Teknik Analisis Data.....	39
a.	Analisis Linier Berganda .....	39
b.	Pengujian Hipotesis.....	41
c.	Koefisien Determinasi .....	43
<b>BAB IV DESKRIPSI DATA &amp; PEMBAHASAN .....</b>		<b>44</b>
A.	Hasil Penelitian .....	44
1.	Deskripsi Data .....	44
2.	Karakteristik Responden .....	45
3.	Deskripsi Variabel Penelitian .....	47
B.	Analisis Data.....	51
1.	Uji Asumsi Klasik.....	51
2.	Regresi Linier Berganda.....	54
C.	Pembahasan .....	57
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>		<b>60</b>
A.	Kesimpulan.....	60
B.	Saran .....	61
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>44</b>

## LAMPIRAN - LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
3.1 Waktu Penelitian.....	22
3.2 Skala Likert's.....	23
3.3 Skala .....	26
3.4 Defenisi Operasional.....	28

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar II. 1 .....	31
Gambar II. 2 .....	32
Gambar II.3 .....	33

## **DAFTAR SINGKATAN**

PT : Persero Terbatas

SDM : Sumber Daya Manusia

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dewasa ini tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, material dan mesin untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, kinerja yang dicari oleh perusahaan adalah seseorang yang tergantung dari kemampuan, mmotivasi dan dukungan individu yang diterima Mathis dan Jakson (2010, hal. 74).

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktifitas dalam mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat,Pratiwi (2014, hal. 201)

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam angka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral dan tidak melanggar etika.

As'ad, (2006, hal. 49) kinerja dipengaruhi oleh banyak factor diantaranya factor individual dan factor situasional. Factor individual meliputi sikap, sifat sifat

kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasinya, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, latar belakang budaya, dan variabel variabel personal lainnya. Factor situasional meliputi factor sosial dan organisasi, factor fisik dan pekerjaan. Factor sosial dan organisasi meliputi kebijakan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem kompensasi dan lingkungan sosial. Factor fisik dan pekerjaan meliputi: metode kerja, desain dan kondisi alat alat kerja, penentuan ruang kerja dan lingkungan kerja.

Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawannya mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lainnya. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasi maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang ditentukan.

Setiap perusahaan menghendaki agar karyawannya berdisiplin dalam bekerja dan salah satu caranya yaitu memberikan kepuasan kebutuhan yang bisa menciptakan motivasi yang berdampak pada disiplin kerja. Tetapi dapat diketahui bahwa perusahaan adalah suatu organisasi yang dalam kegiatannya melibatkan banyak manusia yang berbeda sehingga media untuk menciptakan motivasi perusahaan berbeda. Widyatama, (2010, hal. 89)

Motivasi merupakan salah satu factor yang penting, sebab dengan motivasi pegawai dapat bekerja dengan baik pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dapat

tercapai Susanti, (2013, hal. 64). Selain itu motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Rivai, (2005, hal. 93)

Disiplin merupakan kunci untuk mencapai tujuan suatu organisasi, sehingga disiplin kerja harus diperhatikan oleh pihak organisasi. Disiplin kerja menunjukkan sejauh mana seseorang individu mampu menjalankan perturan yang telah ditetapkan ditempat mereka bekerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya.

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

PT. Perkebunan Nusantara IV adalah perusahaan yang bergerak pada bidang usaha agroindustri. PT. Perkebunan Nusantara IV mengusahakan perkebunan dan pengolahan komoditas kelapa sawit dan teh yang mencakup pengolahan areal dan tanaman, kebun bibit dan pemeliharaan tanaman menghasilkan, pengolahan komoditas menjadi bahan baku berbagai industri, pemasaran komoditas yang dihasilkan dan kegiatan pendukung lainnya.

Berdasarkan hasil prariset yang dilakukan di PT Perkebunan Nusantara IV Medan, ditemukan adanya permasalahan yaitu pimpinan telah memberikan motivasi kepada karyawan dengan cara memberikan reward bagi karyawan yang disiplin, namun masih ada juga beberapa karyawan yang tidak termotivasi dengan hal tersebut, terlihat dari sikap karyawan yang tetap saja terlambat masuk kerja. Pada data absensi dapat dilihat bahwa jumlah absensi karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan masih dirasa terlalu banyak, terdapat beberapa karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan ada juga yang cuti kerja. Hal ini apabila dibiarkan terus menerus nantinya akan menurunkan kinerja karyawan dan merupakan permasalahan yang serius bagi organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan penjelasan diatas penelitian ini dibuat untuk meneliti hal tersebut, yaitu **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, perusahaan perlu mendorong para karyawannya untuk dapat bekerja dengan baik, maka pihak perusahaan harus dapat memberikan motivasi yang dapat memberikan kegairahan dalam bekerja dari para karyawannya. Tetapi dalam memberikan motivasi dan menerapkan disiplin kerja terhadap karyawannya perusahaan harus dapat memahami karakteristik dari setiap individu di perusahaan tersebut.

Dari uraian diatas tentang permasalahan yang timbul yaitu:

1. Adanya karyawan yang kurang memiliki motivasi, dimana karyawan masih ada yang kurang semangat dalam menjalankan pekerjaannya.
2. Masih adanya karyawan yang kurang disiplin, seperti adanya beberapa karyawan yang terlambat hadir.
3. Masih rendahnya kinerja beberapa karyawan terlihat hasil pekerjaan beberapa pegawai yang tidak sesuai prosedur perusahaan.

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

#### **Batasan Masalah**

Banyaknya factor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka dalam penelitian ini penulis hanya membatasi pada motivasi dan disiplin sebagai factor yang mempengaruhi kinerja karyawan bagian SDM pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

#### **Rumusan Masalah**

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan ?
2. Apakah ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan ?
3. Apakah ada pengaruh motivasi dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan ?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut :

a. Bersifat Teoritis :

- 1) Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasarkan pada disiplin ilmu yang diperoleh dibangku kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia.
- 2) Untuk menambah informasi sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian.

b. Bersifat Praktis:

Bagi PT. Perkebunan Nusaantara IV Medan Khususnya, untuk mengetahui sejauh mana motivasi kerja dan disiplin kerja berdampak

pada kinerja karyawan yang diharapkan perusahaan, dan hasilnya menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

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

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

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

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

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah berjalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Kinerja sebagai hasil hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang

dipengaruhi oleh berbagai factor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu Tika, (2006, hal. 55).

Sedangkan menurut Rivai dan Basri, (2005) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang yang melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Bambang Guritno dkk, (2005, hal. 144) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Hakim (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan Masrukhinn dan Waridin, (2004, hal. 108)

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

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

Kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup suatu organisasi. Dalam

mencapai kinerja yang tinggi beberapa factor yang mempengaruhi menjadi acuan apakah kinerja karyawan tinggi atau rendah.

Menurut Steers dalam Riani (2011, hal. 100) factor-factor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Kemampuan,kepribadian dan minat kerja
2. Kejelasan dan penerimaan atau penjelasan peran seorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energy yang mendorong mengarahkan dan mempertahankan prilaku.

Sedangkan MC Cormick dan Tiffin dalam Riani (2011, hal. 100-101) menjelaskan bahwa terdapat dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Variabel individu

Variabel individu terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian dan sikap.

2. Variabel situasional

Variabel situasional menyangkut dua factor yaitu:

- a. Factor sosial dari organisasi, meliputi: kebijakan, jenis latihan dan pengalaman, sistem upah serta lingkungan kerja.
- b. Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: meode kerjaa, pengaturan dan kondisi, perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja, kebisingan, penyinaran dan temperature.

### **c. Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena dengan terciptanya kinerja karyawan yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Manajemen kinerja sebagai suatu proses untuk menciptakan pemahaman yang sama tentang apa yang harus dicapai dan pengolahan karyawan sehingga meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan.

Tujuan kinerja menurut Riani (2011, hal. 103) terdapat pendekatan ganda terhadap tujuan kinerja sebagai berikut:

1. Tujuan evaluasi
2. Tujuan pengembangan

Adapun penjelasan dari tujuan kinerja adalah

Tujuan evaluasi

Seorang manajer menilai kinerja dari masalah seorang karyawan dengan menggunakan ratings deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi dan kompensasi.

Tujuan pengembangan

Seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan dimasa yang akan datang.

Sedangkan tujuan pokok dari sistem penilaian kinerja karyawan adalah: sesuatu yang menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi atau perusahaan.

Adapun manfaat kinerja karyawan pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian ini merupakan bagian penting dari seluruh proses kekerjaan karyawan yang bersangkutan. Hal ini penting juga bagi perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Bagi karyawan, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir.

Dan bagi organisasi atau perusahaan sendiri, hasil penilaian tersebut sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutment, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari proses dari manajemen sumber daya manusia secara efektif.

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

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu Robbins, (2006, hal. 260)

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

## **2. Motivasi Kerja**

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

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

Motivasi merupakan factor psikologi yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab

terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan (Masrukhin dan Waridin, 2004). Sedangkan (Hasibuan, 2004) berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi merupakan sesuatu yang membuat bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu (Armstrong, 2004).

Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed behavior Kreitner dan Kinicki, (2001, hal. 205). Menurut (Adella Hotyda Siregar, 2007) bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan keinginan bagi seseorang atau pekerja, bagi yang berasal dari dalam dirinya maupun yang berasal dari luar untuk melaksanakan pekerjaan atau kegiatan dengan rasa tanggung jawab guna mencapai tujuan yang diinginkan. (Supardi dan Anwar 2004) mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Jadi, motivasi bukanlah yang dapat diamati tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu yang tampak.

#### **b. Teori-Teori Tentang Motivasi Kerja**

Ada beberapa teori tentang motivasi yaitu:

1. Teori Abraham H. Maslow (Teori Kebutuhan)

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

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah 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, berafiliasi, 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

David McClelland 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 pemecahan masalah. Seorang pegawai yang

mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung berani untuk mengambil resiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada 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 meragukan orang lain.
- c. *Need for power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

#### 1. Teori X dan Y Mc Gregor

Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia secara jelas dapat dibedakan atas manusia penganut teori X (teori tradisional) dan manusia penganut teori Y (teori demokratik)

##### *Teori X*

- a. Rata-rata manusia malas dan tidak suka bekerja.
- b. Karyawan tidak berambisi mencapai prestasi yang optimal.
- c. Karyawan lebih suka diperintah dan diawasi dalam melakukan pekerjaannya.

- d. Karyawan lebih mementingkan diri sendiri dan tidak memperdulikan tujuan organisasi tempat dia bekerja.

Menurut teori X ini, untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa dan diarahkan supaya mereka mau bekerja dengan sungguh-sungguh

#### *Teori Y*

- a. Rata-rata rajin dan suka bekerja.
- b. Karyawan berambisi untuk maju dengan mencapai sasaran organisasi dan mengembangkan dirinya untuk mencapai sasaran tersebut.
- c. Karyawan mencari dan menerima tanggung jawab jika kondisinya
- d. tepat.

#### **c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Berkaitan dengan bahasan tentang factor-faktor motivasi kerja ini, berikut dikemukakan beberapa pendapat dari para ahli dibidang manajemen sumber daya manusia.(Saydam, 2000:370)mengemukakan sebagai berikut : Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan mempengaruhi beberapa factor . faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas:

1. Factor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri.
2. Factor ekstern yang berasal dari luar diri karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dikemukakan bahwa factor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri misalnya dapat terlihat pada sering resahnya atau bergejolaknya pegawai. Akhir-akhir ini banyak terjadi pergolakan pegawai di berbagai instansi. Munculnya kasus unjuk rasa, pemogokan, dan lain-lain. Semua ini telah menunjukkan terjadinya ketidakseimbangan dan ketidakharmonisan hubungan kerja antara organisasi dengan pegawainya.

Ketidakharmonisan tersebut merupakan gambaran adanya sesuatu yang tidak beres dalam organisasi, yaitu adanya rasa ketidakpuasan pegawai terhadap perlakuan buruk pimpinan organisasi. Bila organisasi tetap konsisten memperlakukan pegawainya dengan baik memberikan hak-hak mereka dengan baik, tentu tidak timbul keresahan demikian yang bisa menimbulkan kerugian bagi kedua belah pihak. Oleh Karena itu, organisasi harus dapat menciptakan kepuasan kerja bagi pegawainya dengan tetap memberikan segala hak-hak mereka sesuai dengan peraturan yang berlaku. Begitu pula, dengan ketidakpuasan tersebut akan menimbulkan stress atau tekanan batin dan guncangan mental yang besar bagi para pegawai. Selanjutnya, dari sisi lain dapat dikemukakan bahwa factor intern yang mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang tersebut antara lain: kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan, dan kepuasan kerja (Saydam, 2000;370-371)

## 1. Factor Intern

Factor 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 kompensasi yang memadai
2. Pekerjaan tetap meskipun penghasilan tidak begitu memadai
3. Kondisi kerja yang nyaman dan aman.

### b. Keinginan untuk dapat memiliki

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

### c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh 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. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin pilih 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. Factor Ekstern

Factor-faktor ekstern itu adalah :

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan pasarana 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 ditempat 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 menghidupi diri beserta keluarga. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi kerja yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c. Supervise yang baik

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervise sangat dekat dengan karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Peranan supervise yang melakukan pekerjaan supervise amat 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 karier 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. Hal ini dapat terwujud apabila perusahaan dapat memberikan jaminan karier 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, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan 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 para karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan se jelas-jelasnya kepada

karyawan. Sehingga tidak lagi bertanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

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

Newstrom dalam (Wibowo, 2009) mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi adalah:

##### 1. *Engagement*

Merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif, dan usaha untuk meneruskan.

##### 2. *Commitment*

Adalah suatu tingkat dimana pekerja mengikat dengan organisasi dan menunjukkan tindakan organizational citizenship.

##### 3. *Satisfaction*

Merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan ditempat kerja.

##### 4. *Turnover*

Merupakan kehilangan pekerja yang dihargai.

### **3. Disiplin Kerja**

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

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

yaitu: menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsafan, bukan unsur paksaan.

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

Disiplin dalam sikap dari seseorang/kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan /keputusan yang ditetapkan.(M.Sinungan 2007;135). Disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat.

Menurut (Mangkunegara,2013) disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tertib dimana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati, orang/sekelompok orang. Kedisiplinan adalah kesadaran atau ketaatan seseorang terhadap peraturan perusahaan/lembaga dan norma sosial yang berlaku. Hasibuan, (2001, hal. 193).

Dari beberapa pendapat itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang/sekelompok orang

terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu.

Tujuan disiplin baik kolektif maupun perorangan yang sebenarnya adalah untuk mengarahkan tingkah laku pada realita yang harmonis. Untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara hak dan kewajiban pegawai/karyawan.

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi.

Baik buruknya disiplin seseorang dalam bekerja tidak muncul begitu saja, melainkan dapat oleh beberapa faktor. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno, (2014, hal. 89) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu:

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

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan balas jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Bila kompensasi yang diterima jauh dari memadai, maka ia

akan berpikir mendua, dan berusaha mencari tambahan penghasilan lain dari luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir dan sering minta izin keluar. Namun demikian pemberian kompensasi yang memadai belum tentu juga menjamin tegaknya disiplin.

2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.

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

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

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

#### 4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya, dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan padahal pegawai sudah terang-terangan melanggar disiplin, maka akan sangat berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan. Jika tidak ada keberanian pimpinan dalam memberikan hukuman, maka banyak pegawai yang akan berkata “untuk apa disiplin, sedang orang yang melanggar disiplin saja tidak pernah dikenakan sanksi.

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

#### 6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai.

Pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan

keluarnya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para pegawai akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik, karena dia akan selalu dihormati, dan dihargai oleh para pegawainya, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja pegawai.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan perkerjaan.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para pegawai akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d. Member tahu bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Apabila kesemua faktor yang disebutkan diatas, diterapkan dalam suatu organisasi ataupun perusahaan, maka penegakkan kedisiplinan akan mudah dilaksanakan. Dengan demikian para pegawai akan disiplin terhadap segala aturan dan prosedur yang telah ditetapkan organisasi maupun perusahaan.

### c. Jenis-Jenis disiplin kerja

#### 1. *Self Deciplin*

Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan tekah menjadi bagian dari organisasi, sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku.

#### 2. *Command Dicipline*

Dalam setiap organisasi, yang diinginkan pastilah jenis disiplin yang pertama, yaitu datang karena kesadaran dan keinsyafan. Akan tetapi kenyataan akan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan oleh adanya semacam paksaan dari luar. Disipliin mengacu pada pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut :

- a. Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika, kaidah yang berlaku.
- b. Adanya perilaku yang terkendali
- c. Adanya ketaatan

Untuk mengetahui ada atau tidaknya disiplin kerja seorang pegawai/karyawan dapat dilihat dari :

- a. Kepatuhan karyawan/pegawai terhadap peraturan yang berlaku,, termasuk tepat waktu dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
- b. Bekerja sesuai prosedur yang ada.
- c. Pemeliharaan sarana dan perlengkapan kannto yang baik

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

Menurut (Sinungan , 2000;14) mendefenisikan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku atau tingkah laku berupa kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah atau etika, norma atau kaidah yang berlaku dalam lingkungan atau organisasi untuk tujuan tertentu.

Kedisiplinan kerja karyawan dapat ditegakkan apabila semua peraturan yang dibuat oleh pemimpin perusahaan bisa dipatuhi oleh para karyawannya. Dibawah ini beberapa indicator yang mempengaruhi disiplin kerja dari karyawan, yaitu :

##### 1. Peraturan-peraturan

Sesuatu yang dibuat oleh perusahaan dan ketentuan dari pemerintah dimana didalamnya isinya tentang apa yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan. Peraturan ini dibuat semata-mata unntuk melancarkan pekerjaan. Apabila peraturan tersebut bisa dipatuhi karyawan berarti disiplin kerja karyawan baik.

##### 2. Etika

Kesadaran karyawan itu sendiri untuk tidak melanggar peraturan tana dipengaruhi peraturan yang ada.

##### 3. Norma

Ukuran-ukuran atau standar-standar perusahaan yang ditetapkan dalam berperilaku tentang hal yang baik dan buruk, contohnya

tidak datang bekerja tanpa memberikan keterangan yang jelas adalah tidak baik.

#### 4. Kaidah

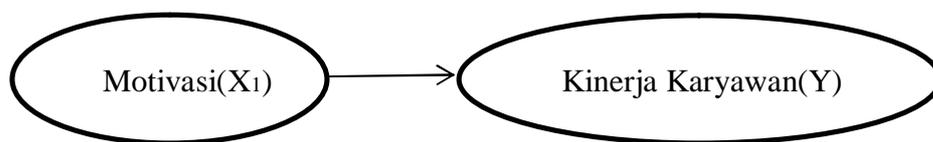
Menurut kamus bahasa Indonesia bahwa kaidah rumusan-rumusan prinsip atau asas-asas yang menjadi hukum atau peraturan atau patokan yang pegangan atau dalil, seperti contohnya karyawan harus memberikan yang terbaik bagi perusahaan karena perusahaan juga telah memberikan keuntungan bagi karyawan itu sendiri.

### **B. Kerangka Konseptual**

#### **1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja**

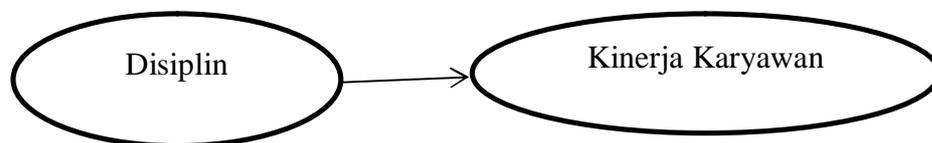
(Nurtjahjono dan kawan-kawan,2012;74) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa: “Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Sedangkan (Primanda, 2011) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa:” Motivasi kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan”.



## 2. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

(Aritonang, 2005) menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsafan akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. (Safitri, 2013) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa: "Disiplin Kerja Karyawan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan".



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

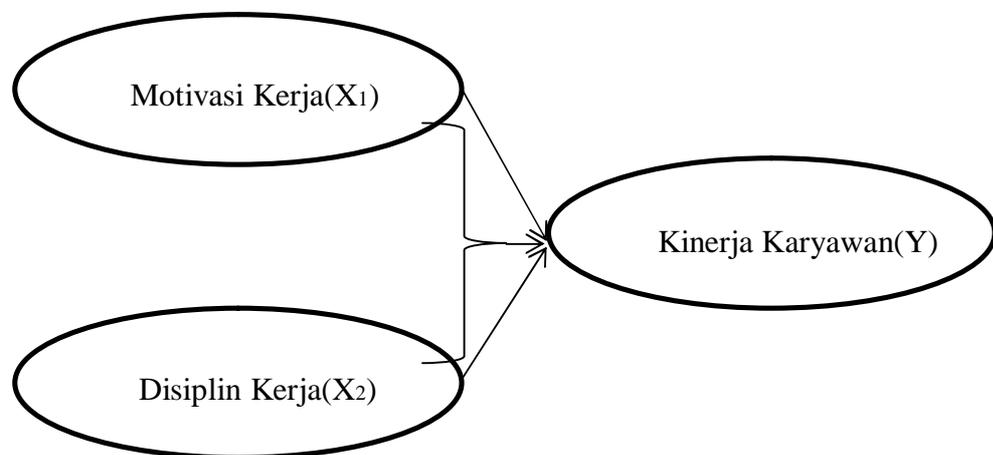
Pemberian motivasi merupakan suatu proses dalam mengerahkan, mempengaruhi, mengarahkan daya dan potensi karyawan, supaya secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan dan direncanakan sebelumnya serta tercapainya keinginan dari para karyawan.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan tingkah laku karyawan dalam menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila karyawan tersebut terbukti melakukan kesalahan dan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Motivasi dan disiplin akan berproses jika dilakukan pihak manajemen terhadap bawahannya yang timbul dari dorongan atau pembinaan pada perusahaan agar dapat bekerja dengan lebih baik. Dengan motivasi yang tepat dapat menimbulkan rasa disiplin yang tinggi, bagi para karyawan akan merasa dihargai dan akan bekerja dengan lebih baik.

Dari penjelasan tersebut diatas, maka jelas bahwa antara pemberian motivasi dengan peningkatan disiplin kerja karyawan bisa bersifat positif, nihil atau tidak ada hubungan maupun yang bersifat negatif. Bersifat negatif maksudnya mengatur karyawan dengan cara memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik. Dengan adanya motivasi negatif ini maka disiplin kerja karyawan dalam jangka waktu pendek pasti meningkat karena mereka takut akan hukuman atau ancaman tetapi untuk jangka

panjang dapat berakibat buruk. Sedangkan maksud dari motivasi positif adalah dapat memberikan motivasi terhadap karyawan dengan memberikan sesuatu yang sifatnya baik kepada mereka yang berprestasi. Dengan motivasi ini disiplin kerja karyawan akan meningkat, karena pada umumnya manusia senang dengan hal yang baik saja. (Primanda, 2011) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa: "Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan".



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

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

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Jenis penelitiannya adalah survei sedangkan metodenya, yaitu deskriptif analiis. Data dikumpulkan melalui wawancara dan pengisiannya angket. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

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

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

1. Kinerja (Y) adalah kemampuan dari seseorang untuk menaikkan hasil yang telah dicapainya pada saat sekarang melebihi hasil yang dicapainya waktu sebelumnya. Indikator Kinerja Menurut Robbins (2006, hal. 260)
  - a. Kualitas
  - b. Kuantitas
  - c. Ketepatan waktu
  - d. Efektivitas
  - e. Kemandirian
2. Motivasi ( $X_1$ ) adalah suatu dorongan yang bisa mempengaruhi orang-orang atau individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu yang

berguna dan sesuai dengan keinginannya. Indikator Motivasi Menurut Newstrom dalam Wibowo (2009)

- a. Kerja keras
  - b. Orientasi masa depan
  - c. Usaha untuk maju
  - d. Hubungan dengan rekan kerja
3. Disiplin ( $X_2$ ) adalah suatu bentuk usaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan kinerjanya. Indikator Disiplin Menurut Sinungan (2000, hal. 14)
- a. Tingkat kehadiran
  - b. Tata cara kerja
  - c. Ketaatan pada atasan
  - d. Kesadaran bekerja
  - e. Tanggung jawab

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan Jl. Letjen Surapto No.2 Medan. Penelitian dilaksanakan mulai bulan Desember 2016 sampai Maret 2017

**Tabel III.1**

**Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Des		Januari				Februari				Maret				April				
		3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Permohonan Riset	■																		
2	Pengumpulan Data	■	■																	
3	Pengajuan Judul		■																	
4	Penyusunan Proposal		■	■	■	■														
5	Seminar Proposal						■													
6	Pengolahan Data							■	■	■										
7	Penyusunan Skripsi							■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
8	Sidang Meja Hijau																			■

### D. Populasi dan Sampel Penelitian

#### 1. Populasi Penelitian

Menurut (Istijanto, 2010) Populasi adalah sebagai jumlah keseluruhan semua anggota yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian Sumber Daya Manusia, PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan berjumlah 39 orang untuk meneliti kinerja karyawan di Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

## **2. Sampel Penelitian**

Menurut Mudrajad Kuncoro 2005 “Sampel adalah suatu himpunan bagian (subsest) dari unit populasi.” Maka penulis ini menggunakan teknik sample jenuh dikarenakan seluruh populasi dijadikan sampel yaitu seluruh karyawan bagian SDM yang berjumlah 39 orang.

Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 39 orang yang berasal dari seluruh jumlah karyawan pada bagian Sumber Daya Manusia di PT. Perkebunan Nusantara IV – Medan.

## **3. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, pengambilan sampel dengan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

- a. wawancara ( interview), yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang berwenang di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
- b. Studi dokumentasi yaitu teknik yang digunakan dengan mengambil data berdasarkan dokumen-dokumen atau laporan-laporan yang ada pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
- c. Daftar pertanyaan (Quisoner), adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditunjukkan kepada para pegawai di objek penelitian yaitu PT. Perkebunan Nusantara IV – Medan dengan menggunakan skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu :

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

Tabel 3.2. Skala Linkert's

(Sugiyono, 2012;142) menyatakan kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Dalam penelitian ini kuisisioner digunakan untuk mengumpulkan data dari para responden yang telah ditentukan. Kuisisioner berisi pertanyaan yang menyangkut tentang tanggapan pemustaka terhadap penerapan sanksi administratif pengembalian bahan pustaka. Pertanyaan disusun dengan memperhatikan prinsip-prinsip penulisan angket seperti isi dan tujuan pertanyaan, bahasa yang digunakan, tipe dan bentuk pertanyaan, panjang pertanyaan, urutan pertanyaan, penampilan fisik angket dan sebagainya.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

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

(Sugiyono, 2012)

Dimana :

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$  = jumlah pengamatan variabel x

$\Sigma y$	=	jumlah pengamatan variabel y
$(\Sigma x^2)$	=	jumlah kuadrat pengamatan variabel x
$(\Sigma y^2)$	=	jumlah kuadrat pengamatan variabel y
$(\Sigma x)^2$	=	kuadrat jumlah pengamatan variabel x
$(\Sigma y)^2$	=	kuadrat jumlah pengamatan variabel y
$\Sigma xy$	=	jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut Imam Ghozali (2009;45), Uji signifikansi dilakukan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Tabel III-3  
Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi (X<sub>1</sub>)

No. Butir	r hitung	r tabel	status
1	0,734	0,316	Valid
2	0,628	0,316	Valid
3	0,569	0,316	Valid
4	0,681	0,316	Valid
5	0,585	0,316	Valid
6	0,618	0,316	Valid
7	0,846	0,316	Valid
8	0,768	0,316	Valid
9	0,696	0,316	Valid
10	0,724	0,316	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Tabel III-4  
Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin (X<sub>2</sub>)

No. Butir	r hitung	r tabel	status
1	0,840	0,316	Valid
2	0,773	0,316	Valid
3	0,647	0,316	Valid
4	0,790	0,316	Valid
5	0,726	0,316	Valid
6	0,616	0,316	Valid
7	0,737	0,316	Valid
8	0,771	0,316	Valid
9	0,500	0,316	Valid
10	0,711	0,316	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Tabel III-5  
Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin (X<sub>2</sub>)

No. Butir	r hitung	r tabel	status
1	0,744	0,316	Valid
2	0,634	0,316	Valid
3	0,673	0,316	Valid
4	0,661	0,316	Valid
5	0,604	0,316	Valid
6	0,557	0,316	Valid
7	0,813	0,316	Valid
8	0,657	0,316	Valid
9	0,642	0,316	Valid
10	0,753	0,316	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (motivasi, disiplin, dan kinerja karyawan) ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid atau abash artinya setiap butir pertanyaan syah untuk dijadikan instrument penelitian.

Selanjutnya butir intrumen yang valid di atas diuji reliabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh butir pertanyaan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reabilitas

dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Menurut Ghozali (2009;47) dikatakan reliabel bila hasil Alpha > 0,6, dengan rumus Alpha sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ \frac{\sum s_b^2}{s_1^2} \right]$$

Dengan keterangan :

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum s_b^2$  = jumlah varians butir

$s_1^2$  = Varians total

Kriteria pengujinya :

- 1) Jika nilai *Cronbach Alpha*  $\geq 0,6$  maka reliabilitas cukup baik.
- 2) Jika nilai *Cronbach Alpha*  $\leq 0,6$  maka reliabilitas kurang baik.

Tabel III-6  
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y

Variabel	Nilai Realibilitas	Status
Motivasi (X1)	0,767	Reliabel
Disiplin (X2)	0,770	Reliabel
Kinerja (Y)	0,764	Reliabel

Sumber: Data Diolah

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

#### 4. Teknik Analisi Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data penelitian asosiatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mencari pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lainnya. Dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alay uji regresi berganda dengan model sebagai berikut:

##### a. Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \epsilon$$

(Sugiono, 2012)

Y	=	Komitmen Organisasi
a	=	Harga Y bila $x_1$ dan $x_2 = 0$ (harga konstan)
b	=	Angka arah Koefisien regresi
$x_1$	=	Kepuasan Kerja
$x_2$	=	Pengembangan
$\epsilon$	=	error of term

Penggunaan Model Regresi Linier Berganda harus memenuhi asumsi klasik antara lain :

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Menurut Ghozali (2005) ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik dengan melihat histogram dan normal plot sedangkan analisis statistik di

lakukan dengan menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov.

## 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen sama dengan nol. Menurut Ghazali (2005) multikolinieritas dapat dilihat (1) nilai *toleras* dan lawannya (2) variance inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk 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. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat Grafik Plot dan Uji Glesjer (Ghozali, 2005)

### **b. Pengujian Hipotesis**

#### 1. Uji t

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji t :

$$t = j. \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

(Sugiono, 2012)

Tahap-tahap:

#### 1. Bentuk Pengujian

$H_0 : r_s = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

$H_0 : r_s \neq 0$ , artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria Pengambilan Keputusan

$H_0$  diterima jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$ ,  $df = n-k$

$H_0$  ditolak jika :

$$1. t_{hitung} > t_{tabel}$$

$$-t_{hitung} > t_{tabel}$$

#### 2. Uji F

Untuk mengetahui hubungan secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan statistif F (Uji F).

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

(Sugiyono, 2012)

Dimana:

$F_h =$  f hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

$R^2 =$  Koefisien korelasi ganda

$k =$  jumlah variabel independen

$n =$  Jumlah sample

Adapun pengujiannya sebagai berikut :

$H_0 :$   $\beta = 0$ , artinya variabel independen tidak berhubungan terhadap variabel dependen

$H_0 :$   $\beta \neq 0$ , artinya variabel independen berhubungan terhadap variabel dependen

$F_{hitung} =$  hasil perhitungan korelasi pengembangan dan pengembangan dengan komitmen organisasi

$F_{tabel} =$  Nilai F dalam tabel F berdasarkan  $n$

Kriteria Pengujian :

- a. Tolak  $H_0$  apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} < F_{tabel}$
- b. Terima  $H_0$  apabila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} \geq F_{tabel}$

**c. Koefisien Determinasi (D)**

Untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat di jelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat:

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

(Sudjana, 2012)

## BAB IV

### DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel  $X_1$ , 10 pertanyaan untuk variabel  $X_2$  dan 10 pertanyaan untuk variabel Y, dimana yang menjadi variabel  $X_1$  adalah motivasikerja, variabel  $X_2$  adalah disiplinkerjadan menjadi variabel Y adalah kinerjakaryawan. Angket yang di sebarakan ini diberikan kepada 39 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR).

Tabel IV-1. Skala Likert

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

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

## 2. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini seluruh karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara IV sebanyak 39 orang yang terdiri dari beberapa karakteristik, baik usia, jenis kelamin, lamanya bekerja maupun tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai sebagai berikut :

### a. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 39 responden, dapat dilihat pada berikut:

Tabel IV-2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase(%)
1	Laki-laki	30 orang	76,9%
2	Perempuan	9 orang	23,1%
Jumlah		39 orang	100%

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara IV

Daritabel diatas diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 30 orang sedangkan responden perempuan sebanyak 9 orang. hal ini disebabkan karena pada waktu penyebaran angket dilakukan proporsinya lebih banyak diberikan kepada karyawan laki-laki dibanding perempuan.

### b. Kelompok usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 39 responden dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel IV-3. Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Usia

No	Kelompok Usia	Jumlah	Presentase(%)
1	16-30 tahun	27	69,2%
2	31-60 tahun	9	23,1%
3	>60 tahun	3	7,7%
Jumlah		39 orang	100%

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara IV

Dari tabel diatas diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu usia 16-30 tahun sebanyak 27 orang. Dengandemikian dapat dikatakan bahwa perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang masih berusia produktif, hal ini disebabkan tuntutan pekerjaan yang membutuhkan karyawan-karyawan muda.

#### c. Masa Kerja

Untuk mengetahui tingkat presentase berdasarkan masa kerja dari 39 responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV-4. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Presentase(%)
1	1-5 Tahun	21 orang	53,8%
2	6-10 Tahun	18 orang	46,2%
Jumlah		39 orang	100%

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara IV

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas masa kerja responden adalah masa kerja antara 1-5 tahun yaitu sebanyak 21 orang (53,8%). Hal ini disebabkan, mayoritas pegawai telah bekerja di instansi tersebut lebih dari 1 tahun.

#### d. Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat presentase berdasarkan pendidikan dari 39 responden dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel IV-5. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase(%)
1	SMA	13	33,3%
2	D3	8	20,5%
3	S1	11	28,2%
4	S2	7	17,9%
Jumlah		39 orang	100%

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara IV

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah SMA yaitu sebanyak 13 orang (33,3%). Hal ini dikarenakan, perusahaan ini dalam melakukan penerimaan mengutamakan calon pegawai yang berpendidikan cukup baik.

### 3. Deskripsi Variabel Penelitian

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

Tabel IV-6  
Skor Angket untuk Variabel  $X_1$  (Motivasi Kerja)

No. Per	Alternatif Jawaban											
	SS		TS		S		KS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	20,5	18	46,2	10	25,6	3	7,7	0	0	39	100
2	7	17,9	13	33,3	17	43,6	2	5,1	0	0	39	100
3	5	12,8	15	38,5	17	46,6	2	5,1	0	0	39	100
4	9	23,1	18	46,2	11	28,2	1	2,6	0	0	39	100
5	6	15,4	19	48,7	14	35,9	0	0	0	0	39	100
6	9	23,1	14	35,9	15	38,5	1	2,6	0	0	39	100
7	10	25,6	16	41,0	12	30,8	1	2,6	0	0	39	100
8	7	17,9	15	38,5	14	35,9	3	7,7	0	0	39	100
9	18	46,2	13	33,3	8	20,5	0	0	0	0	39	100
10	8	20,5	12	30,8	11	28,2	8	20,5	0	0	39	100

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara IV(Diolah)

1. Jawaban responden tentang bersedia bila atasan saya meminta untuk bekerja lembur, sebagian besar responden menjawab tidak setuju sebesar 46,2%.
2. Jawaban responden tentang selalu berusaha memberikan hasil kerja yang baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 43,6%.
3. Jawaban responden tentang apakah Bapak/Ibu pernah memikirkan kemajuan perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 46,6%.
4. Jawaban responden tentang apakah Bapak/Ibu pernah memikirkan bagaimana kemajuan perusahaan dimasa yang akan datang, sebagian besar responden menjawab tidak setuju sebesar 46,2%.
5. Jawaban responden tentang setiap kepala bagian selalu mengawasi setiap pekerjaan bawahannya, sebagian besar responden menjawab tidak setuju sebesar 48,7%.

6. Jawaban responden tentang karyawan saling bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 38,5%.
7. Jawaban responden tentang perusahaan selalu memberikan apresiasi terhadap karyawan yang bekerja dengan baik, sebagian besar responden menjawab tidak setuju 41,0%.
8. Jawaban responden tentang hubungan kerja Bapak/Ibu dengan rekan kerja lain berjalan dengan baik, sebagian besar responden menjawab tidak setuju sebesar 38,5%.
9. Jawaban responden tentang Bapak/Ibu saling membantu dalam memaksimalkan hasil kerja, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 46,2%.
10. Jawaban responden dapat bekerja dengan baik dalam team, sebagian besar responden menjawab tidak setuju sebesar 30,8%.

Tabel IV-7  
Skor Angket untuk Variabel  $X_2$ (Disiplin)

Alternatif Jawaban												
No. Per	SS		TS		S		KS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	26	15	38,5	14	35,9	0	0	0	0	39	100
2	5	12,8	18	46,2	15	38,5	1	2,6	0	0	39	100
3	6	15,4	18	46,2	15	38,5	0	0	0	0	39	100
4	9	23,1	17	43,6	10	25,6	3	7,7	0	0	39	100
5	2	5,1	17	43,6	20	51,3	0	0	0	0	39	100
6	6	15,4	14	35,9	18	46,2	1	2,6	0	0	39	100
7	9	23,1	8	20,5	21	53,8	1	2,6	0	0	39	100
8	3	7,7	14	35,9	21	53,8	1	2,6	0	0	39	100
9	8	20,5	16	41,0	15	38,5	0	0	0	0	39	100
10	7	17,9	18	46,2	14	35,9	0	0	0	0	39	100

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara IV (Dioalah)

1. Jawaban responden tentang meminta izin apabila terlambat datang ke kantor, sebagian besar responden menjawab tidak setuju sebesar 38,5%.
2. Jawaban responden tentang meminta izin apabila tidak masuk kerja, sebagian besar responden menjawab tidak setuju sebesar 46,2%.
3. Jawaban responden tentang tidak mengenakan pakaian sesuai dengan peraturan, sebagian besar responden menjawab tidak setuju sebesar 46,2%.
4. Jawaban responden tentang tidak membawa pulang peralatan kantor, sebagian besar responden menjawab tidak setuju sebesar 43,6%.
5. Jawaban responden tentang tata cara yang di lakukan sesuai dengan prosedur perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 51,3%.
6. Jawaban responden tentang mengerjakan tugas yang sudah diberikan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 46,2%.
7. Jawaban responden tentang menganggap penting tugas serta waktu, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 53,8%.
8. Jawaban responden tentang bekerja dengan mutu mutu dan hasil yang maksimal, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 53,8%.
9. Jawaban responden tentang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab tidak setuju sebesar 41,0%.
10. Jawaban responden tentang sadar akan kehadiran serta tepat waktu, sebagian besar responden menjawab tidak setuju sebesar 46,2%.

Tabel IV-8  
Skor Angket untuk Variabel Y(Kinerja Karyawan)

Alternatif Jawaban												
No. Per	SS		TS		S		KS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	23,1	16	41,0	14	35,9	0	0	0	0	39	100
2	5	12,8	15	38,5	19	48,7	0	0	0	0	39	100
3	10	25,6	14	35,9	15	38,5	0	0	0	0	39	100
4	7	17,9	21	53,8	11	28,2	0	0	0	0	39	100
5	6	15,4	19	48,7	14	35,9	0	0	0	0	39	100
6	6	15,4	19	48,7	14	35,9	0	0	0	0	39	100
7	11	28,2	13	33,3	15	38,5	0	0	0	0	39	100
8	5	12,8	17	43,6	17	43,6	0	0	0	0	39	100
9	8	20,5	15	38,5	16	41,0	0	0	0	0	39	100
10	7	17,9	14	35,9	18	46,2	0	0	0	0	39	100

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara IV (Dioalah)

- Jawaban responden tentang melakukan pekerjaan dengan penuh perhitungan, sebagian besar responden menjawab tidak setuju sebesar 41,0%.
- Jawaban responden tentang skill yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 48,7%.
- Jawaban responden tentang melakukan pekerjaan dengan cekatan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 38,5%.
- Jawaban responden tentang perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan, sebagian besar responden menjawab tidak setuju sebesar 53,8%.
- Jawaban responden tentang tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan, sebagian besar responden menjawab tidak setuju 48,7%.
- Jawaban responden tentang tingkat apakah anda selalu datang ditempat kerja sebelum jam kerja dimulai, sebagian besar responden menjawab tidak setuju 48,7%.

7. Jawaban responden tentang tingkat apakah anda pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 38,5%.
8. Jawaban responden tentang atasan memberikan penjelasan mengenai kekurangan dan perbaikan kinerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 43,6%.
9. Jawaban responden tentang mempertimbangkan pendapat orang lain yang lebih berpengalaman dalam mengambil keputusan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 41,0%.
10. Jawaban responden tentang dapat mengerjakan tugas-tugas kantor tanpa bantuan dari orang lain, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 46,2%.

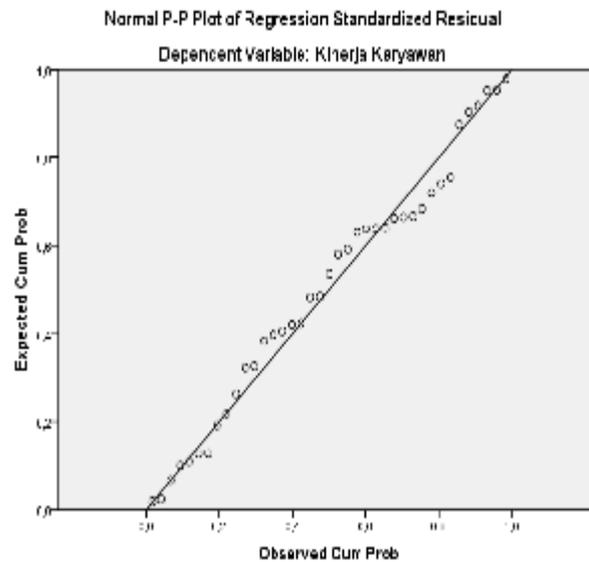
## **B. Analisis Data**

### **1. Uji Asumsi Klasik**

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

#### **a. Uji Normalitas**

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



Gambar IV-1 Normalitas

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

#### **b. Multikolinearitas**

Multikonearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance inflasi factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel IV-9

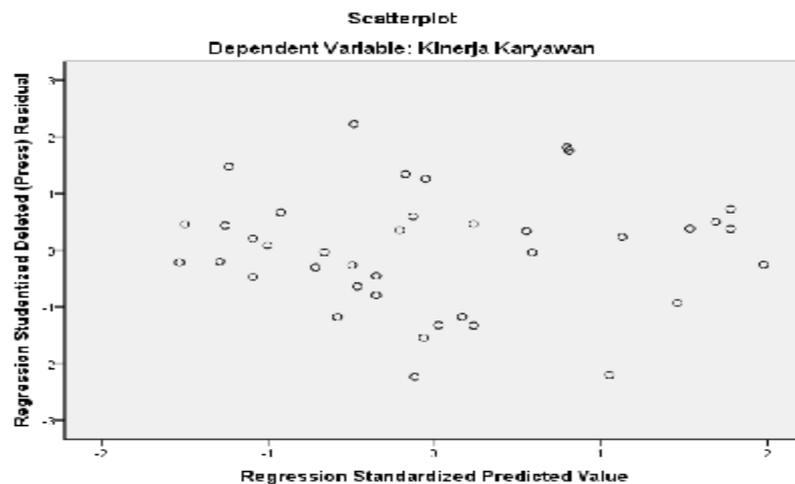
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VF	
1	(Constant)	7,960	3,663		2,173	,036	,532	15,388						
	Motivasi	,222	,114	,265	1,949	,059	-,009	,453	,680	,309	,192	,523	1,912	
	Disiplin	,577	,130	,602	4,426	,000	,312	,841	,784	,594	,435	,523	1,912	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### c. Heterokedastisitas

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

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.



GambarIV-2. Heterokedastisitas

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

## 2. Regresi Linier Berganda

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

Tabel IV-11. Koefisien Regresi

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,960	3,663		2,173	,036
	Motivasi	,222	,114	,265	1,949	,059
	Disiplin	,577	,130	,602	4,426	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Print Out SPSS

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*) versi 15.0 di dapat :

$$a = 7,960$$

$$b_1 = 0,222$$

$$b_2 = 0,577$$

jadi persamaan regresi ganda linier untuk dua prediktor (motivasi kerjadandisiplin kerja) adalah:

$$Y = 7,960 + 0,222 + 0,577 X_2$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (motivasi, kerja dan disiplin kerja) memiliki koefisien  $b_i$  yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai hubungan yang searah terhadap variabel Y (kinerja karyawan). variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) memiliki kontribusi relatif yang paling besar di antara kedua variabel bebas.

#### a. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

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

Tabel IV-10. Koefisien Regresi

Model		Coefficients			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,960	3,663		2,173	,036
	Motivasi	,222	,114	,265	1,949	,059
	Disiplin	,577	,130	,602	4,426	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Print Out SPSS

#### 1) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Dari tabel IV-10, diperoleh hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  yaitu  $1,949 < 2,023$ , maka  $H_0$  diterima ( $H_a$  ditolak), dimana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa motivasi ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Perkebunan Nusantara IV.

#### 2) Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Dari tabel IV-10, diperoleh hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  yaitu  $4,426 > 2,023$ , maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), dimana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa disiplin ( $X_2$ )

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Perkebunan Nusantara IV.

#### b. Uji F

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah : motivasi (X<sub>1</sub>) dan disiplin (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y). Agar dapat dilakukan pengujian statistik, maka hipotesis substansial tersebut di konversi ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut :

Ho :  $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$   $\Leftrightarrow$  {apabila semua koefisien  $\beta$  adalah sama dengan nol, maka motivasi (X<sub>1</sub>) dan disiplin (X<sub>2</sub>) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y)}

Ha : Salah satu  $\beta \neq 0$   $\Leftrightarrow$  {apabila salah satu koefisien  $\beta$  tidak sama dengan nol, maka motivasi(X<sub>1</sub>) dan disiplin(X<sub>2</sub>) berpengaruh secara signifikan terhadapkinerjakaryawan (Y)}

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

Tabel IV-11. ANOVA

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	613,572	2	306,786	33,738	,000 <sup>a</sup>
	Residual	327,351	36	9,093		
	Total	940,923	38			

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Print Out SPSS

Nilai  $F_{hitung}$  pada tabel diatas adalah 33,738 dengan  $F_{tabel}$  4,11 sig 0,000  $< \alpha 0,05$ , menunjukam hipotesis 3 (tiga) diterima, berarti motivasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplinkerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Y (kinerjakaryawan) pada taraF  $\alpha 0,05$ .

### c. Koefisien Determinasi (*R-square*)

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

Tabel IV-12. Nilai R – Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,808 <sup>a</sup>	,652	,633	3,01547

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Print Out SPSS

Melalui tabel di atas terlihat bahwa nilai R adalah 0,808 dan R-Square adalah 0,652 atau 65,2%. Dari nilai R-Square dapat diketahui bahwa secara bersama motivasi dan disiplin memiliki pengaruh sebesar 65,20%, sedangkan sisanya sebesar 34,8 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

## C. Pembahasan

### 1. Hasil Penelitian

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (motivasi dan disiplin) memiliki koefisien  $\beta_1$  yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai hubungan yang searah terhadap seluruh variabel Y (kinerja karyawan). lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### 1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Terhadap hubungan positif variabel  $X_1$  (motivasi), terhadap variabel Y (kinerja) yang ditunjukkan oleh hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  yaitu  $1,949 < 2,023$ . Maka dapat disimpulkan bahwasanya motivasi terhadap kinerja karyawan tidak memiliki pengaruh atau tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV.

Hasil penelitian ini pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, peneliti ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Pandji Gardjito, Musadieg dan Nurtjahjono (2012) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya yaitu adanya pengaruh secara positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

#### 2. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

Terdapat hubungan positif terhadap variabel  $X_2$  (disiplin) terhadap variabel Y (kinerja) yang ditunjukkan oleh hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  yaitu  $4,426 > 2,023$ . Maka dapat disimpulkan bahwasanya kinerja terhadap

kinerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV.

Hasil penelitian ini pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, peneliti Budi Setayawan dan Waridin(2006), dengan hasil penelitian dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil bahwa ada pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Santosa Perkasa Banjar Negara yaitu adanya pengaruh secara positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja

Terdapat pengaruh positif variabel motivasi dan disiplin terhadap variabel kinerja yang ditunjukkan oleh hasil  $F_{hitung}$  adalah 33,738 dengan  $F_{tabel}$  4,11  $\text{sig } 0,000 < \alpha 0,005$ , menunjukkan hipotesis 3 (tiga) diterima, berarti motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Y (kinerja) pada taraf  $\alpha 0,05$ .

Selanjutnya nilai *R-square* yang diperoleh adalah sebesar 0,652 menunjukkan sekitar 65,2% variabel kinerja (Y) dapat diketahui bahwa secara bersama motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_2$ ) memiliki hubungan sebesar 65,2%. Atau dapat dikatakan bahwa kontribusi motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja (Y) adalah 65,2%. Sedangkan sisanya sebesar 34,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pada penelitian ini ketiga hipotesis diterima, yakni motivasi berhubungan tidak signifikan terhadap kinerja pada PT Perkebunan Nusantara IV, dan disiplin berhubungan signifikan terhadap kinerja pada PT Perkebunan

Nusantara IV Medan dan berhubungan tersebut adalah signifikan pada taraf  $\alpha=0,05$ . Hubungan yang signifikan mengandung makna bahwa hasil penelitian yang dikatakan positif dan berhubungan sebesar 65,2% merupakan gambaran umum dari seluruh karyawan yang bekerja pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

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

1. Ada hubungan negatif variabel  $X_1$  (motivasi), terhadap variabel  $Y$  (kinerja) yang di tunjukan oleh hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  yaitu  $1,949 < 2,023$ . Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik  $X_1$  (motivasi) maka akan tinggi/baik variabel  $Y$  (kinerja). dan terdapat hubungan variabel  $X_2$  (disiplin) terhadap variabel  $Y$  (kinerja) yang di tunjukan oleh di peroleh hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  yaitu  $4,426 > 2,023$  dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik variabel  $X_2$  (disiplin) maka akan tinggi/baik variabel  $Y$  (kinerja).
2. Dari uji  $F$  diperoleh  $33,378$  dengan  $F_{tabel}$   $4,11$  atau  $sig$   $0,001 < \alpha 0,05$  menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima ,berarti motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_2$ ) berhubungan secara signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ) pada taraf  $\alpha 0,05$ .
3. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh (*R-Square*) adalah  $0,652$  atau  $65,2\%$ , menunjukkan sekitar  $65,2\%$  variabel  $Y$  dapat dijelaskan oleh variabel motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_2$ ). atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_2$ ) terhadap variabel  $Y$  (kinerja) adalah  $65,2\%$ .

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran dapat diberikan sebagai berikut:

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

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson (2012) *“Manajemen Sumber Daya Manusia”* Jakarta, Erlangga.
- Hasibuan, S.P.H. Malayu (2009) *“Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi”* Jakarta, Bumi Aksara.
- Juliandi, Azuar dan Irfan (2013) *“Metode Penelitian Kuantitatif dan Ilmu-ilmu Bisnis”* Bandung, Cipta Pustaka Perintis.
- Luthans, Fred (2006) *“Perilaku Organisasi Edisi 10”* Yogyakarta, Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2013) *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”* Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono (2012) *“Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”* Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Pabundu, Tika (2006) *“Perilaku Organisasi dan Peningkatan Kinerja”* Jakarta, Bumi Aksara.
- Pariaribo (2014) *“Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencana Pembangunan Daerah Kabupaten Sipiori”* Jurnal Pasca Sarjana Universitas Atmajaya Yogyakarta, Yogyakarta.
- Purnomo, Heru dan Cholil (2011) *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Motivasi Kerja pada Karyawan Administratif di Universitas Sebelas Maret Surakarta”* Jurnal Universitas Sebelas Maret, Surakarta.
- Raharjo, Susilo dan Nafisah (2006) *“Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi pada Departemen Agama Kota Semarang”* Jurnal Universitas Diponegoro, Semarang.
- Sugiono (2010) *“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & RND”* Bandung, Alfabeta
- Suryawan (2013) *“Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja”* Jurnal Universitas Tarumenegara, Jakarta.
- Sutrisno, Edy (2009) *“Manajemen Sumber Daya Manusia”* Jakarta, Kencana
- Toha, Miftah (2005) *“Perilaku Organisasi”* Jakarta, Raja Grafindo Persada
- Virgana (2011) *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan DKI Jakarta”* Jurnal Pascasarjana UNJ, Jakarta