

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SARANA
AGRO NUSANTARA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen*

Oleh:

DINDA ELMA YANDINI
NPM. 1305160555



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

ABSTRAK

Dinda Elma Yandini. NPM. 1305160555. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan. 2017.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Cabang Medan, untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Cabang Medan dan untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Agro Nusantara Cabang Medan.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat).

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara (SAN) Medan yang berjumlah 45 orang. Dalam penelitian ini sampel seluruh populasi yang berjumlah 45 orang.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa Jika disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Cabang Medan meningkat. Jika motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Cabang Medan meningkat. Jika disiplin kerja dan motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan pada PT Sarana Agro Nusantara Cabang Medan meningkat..

Kata kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum wr. wb.

Segala puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena atas berkat dan karunianya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata-1 (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini di ajukan dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan”**. Penulis menyadari bahwa sesungguhnya penulis dalam penyusunan skripsi ini tidak mungkin terwujud tanpa bimbingan dan nasehat serta pengarahan pihak-pihak terkait dan mungkin dalam penyajiannya masih jauh dari kesempurnaan karena mungkin kiranya masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan. Karena itu dengan segenap kerendahan hati penulis menerima masukan baik saran maupun kritik demi sempurnanya skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan, yakni kepada :

1. Teristimewa keluarga tercinta kepada Ayahanda Ilmaldin dan Ibunda tercinta Mulyani, yang telah memberikan doa, kekuatan moral dan materi, membimbing, serta mendukung saya dalam menjalani pendidikan dan kehidupan dari masa kecil hingga sekarang.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Zulaspan Tupti, SE M .Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Januri, SE, MM, M,Si, selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan 3 Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, selaku dosen pembimbing skripsi yang dengan ikhlas telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengaruh kepada saya demi selesainya skripsi ini.
9. Bapak/Ibu Dosen Program S1 Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama masa perkuliahan.
10. Seluruh staf dan karyawan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara telah memberikan dukungan dan kerjasama kepada penulis selama melaksanakan riset untuk skripsi.
11. Kepada abanganda Hamdan yang selalu memberikan bantuan materi dan motivasi terselesaikan nya skripsi. Demikian juga kepada teman saya Dian Utari, Susilawati dan kepada Vina Annisa yang telah memberikan perhatian dan dorongan motivasi serta mendoakan saya sehingga skripsi ini sesuai dengan di harapkan terselesaikan dengan baik.

Semoga Allah SWT memberikan imbalan dan pahala atas kemurahan hati dan bantuan pihak-pihak yang terkait tersebut.

Akhir kata penulis berhsrsp semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua khususnya pada diri penulis, dan apabila dalam penulisan terdapat kata-kata yang kurang berkenan, penulis mohon maaf sebesar-besarnya. Semoga kita semua senantiasa dilindungi dan diberikan berkah serta rahmat oleh sang Maha Pencipta. Amiin ya rabbal' alamin.

Wassalamualaikum wr. Wb.

Medan, Maret 2017

Penulis

DINDA ELMA YANDINI

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	2
C. Rumusan Masalah dan Batasan Masalah	3
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	3
BAB II LANDASAN TEORI.....	5
A. Uraian Teori.....	5
1. Kinerja	5
a. Pengertian Kinerja.....	5
b. Faktor-faktor Mempengaruhi Kinerja	6
c. Indikator-indikator Kinerja	8
2. Karakteristik Individu.....	10
a. Pengertian Karakteristik Individu	10
b. Dimensi Karakteristik Individu	11
3. Lingkungan Kerja.....	15
a. Pengertian Lingkungan Kerja	15

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .	16
c. Indikator-indikator Lingkungan Kerja.....	18
B. Kerangka Konseptual.....	19
C. Hipotesis.....	21
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	23
A. Pendekatan Penelitian	23
B. Definisi Operasional	23
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	25
D. Populasi Dan Sampel	26
E. Teknik Pengumpulan Data	27
F. Teknik Analisis Data.....	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
A. Hasil Penelitian.....	42
1. Deskripsi Data.....	42
2. Asumsi Klasik.....	49
3. Regresi Linier Berganda.....	53
4. Uji Hipotesis	55
5. Koefisien Determinasi.....	58
B. Pembahasan	58
1. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai	59
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	59
3. Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	60

BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	61
	A. Kesimpulan	61
	B. Saran.....	61

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1. Pelaksanaan Penelitian.....	26
Tabel III.2. Skala Pengukuran Likert.....	28
Tabel III.3. Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel X_1 (Karakteristik individu)	30
Tabel III.4. Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel X_2 (Lingkungan Kerja)	31
Tabel III.5. Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel Y (Kinerja Pegawai)..	32
Tabel III.6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y	35
Tabel IV.1. Skala Pengukuran Likert	42
Tabel IV.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
Tabel IV.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	43
Tabel IV.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	44
Tabel IV.5. Skor Angket untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	44
Tabel IV.6. Skor Angket untuk Variabel Karakteristik Individu (X_1).....	46
Tabel IV.7. Skor Angket untuk Variabel Lingkungan Kerja (X_2).....	48
Tabel IV.8. Uji Kolmogorov-Smirnov	51
Tabel IV.9. Uji Multikolinearitas.....	52
Tabel IV.10. Hasil Regresi Linier Berganda	54
Tabel IV.11. Uji t Variabel X_1 terhadap Y	55
Tabel IV.12. Uji t Variabel X_2 terhadap Y	56
Tabel IV.13. Uji F	57
Tabel IV.14. Uji Determinasi	58

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar III.1. Kriteria Pengujian Hipotesis	39
Gambar III.2. Kriteria Pengujian Hipotesis	40
Gambar IV.1. Grafik Normalitas Data	50
Gambar IV.1. Pengujian Heteroskedastisitas	53

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan merupakan pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat organisasi dalam mencapai tujuan dan kemajuan yang telah ditetapkan maka perusahaan perlu menggerakkan serta memantau karyawannya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimiliki. Peran sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya didalam menjalankan kegiatan perusahaan.

Masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia merupakan masalah utama yang harus di perhatikan organisasi adalah masalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan salah satu aset penting bagi perusahaan karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Begitu pentingnya, kinerja karyawan sebagai tolak ukur bagi perusahaan untuk menilai kemampuan, prduktivitas dan memberi informasi yang berguna bagi hal yang berkaitan dengan karyawan.

Menurut moeheriono (2012 : 95) sebenarnya, karyawan bisa saja mengetahui seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informasi, seperti komentar atau penilaian yang baik atau buruk dari atasan, mitra kerja, bahkan bawahan, tetapi seharusnya penilaian kinerja juga harus di ukur melalui penilaian

formal dan terstruktur (terukur). Namun apabila penilaian kinerja tersebut mengacu pada pengukuran formal yang berkelanjutan, maka penilaian justru lebih lengkap dan detail karena sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, standar kerja, perilaku dan hasil kerja bahkan termasuk tingkat absensi karyawan dapat di nilai.

Disiplin juga sangat penting untuk pertumbuhan perusahaan, terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik secara perorangan atau kelompok. Di samping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Selain pentingnya disiplin kerja karyawan, pemimpin juga di rasa penting memotivasi karyawan untuk terus bekerja dengan semangat yang tinggi sehingga mampu mengoptimalkan pencapaian tujuan perusahaan. Dari defenisi tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu kegiatan manajemen untuk menegakkan peraturan perusahaan. Disiplin dalam suatu kegiatan apapun sangat dibutuhkan karena disiplin akan membuat tujuan perusahaan akan lebih mudah.

Rubin dan Judge (2008 : 222), mendefenisikan motivasi sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya.

Motivasi juga berkaitan dengan bagaimana sistem disiplin kerja dalam perusahaan, karyawan-karyawan yang tidak termotivasi adalah mereka yang bermalas-malasan dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak mempunyai ambisi untuk maju dan berkembang serta selalu menyalahkan kondisi dan lingkungan dimana mereka bekerja. Dengan terciptanya disiplin kerja dan motivasi karyawan

yang maksimal, tentu saja akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan dalam menjalankan tugas mereka sehari-hari.

Kantor pusat PT. Sarana Agro Nusantara (SAN) terletak di jalan Imam Bonjol No.24 A-B Medan, Sumut dan memiliki dua kantor Unit di JL. Ujung Baru, Belawan Sumut dan Jl. Datuk Laksamana, Dumai Riau. Lokasi instalasi Belawan terletak di areal seluas $58.058.7 m^2$ dan Instalasi Dumai terletak di areal tanah seluas $31.399.2 m^2$ keduanya memiliki sarana kantor, tangki timbun, gudang, timbangan, bengkel, katel uap, ruang instalasi, pompa, pembangkit tenaga listrik, saluran pemipaan dan lain-lain.

Sebagai perusahaan jasa yang telah berdiri lebih dari 80 tahun dan telah memiliki reputasi yang cukup di kenal, mereka berkomitmen untuk memberikan jasa terbaik, efektif dan efisien dengan tarif jasa yang kompetitif serta dukungan sumber daya manusia yang profesional dan berpengalaman serta peralatan yang cukup memadai.

Berdasarkan survei pendahuluan di perusahaan maka di temukan beberapa masalah yang terjadi yaitu masih rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan. Hal ini dapat dilihat dari seringnya karyawan yang datang terlambat dalam bekerja, bermalas-malasan dalam melaksanakan pekerjaan, pekerja kurang efektif karena banyak pekerjaan yang tidak diselesaikan tepat waktu. Selain itu kurangnya motivasi pada karyawan juga mempengaruhi efektifitas pekerjaan. Hal ini disebabkan karena pimpinan perusahaan tidak mampu memberikan motivasi yang baik kepada karyawan, sehingga karyawan tidak mempunyai semangat untuk melakukan pekerjaannya dan tujuan perusahaan tidak akan terpenuhi.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian yang telah di kemukakan dalam latar belakang masalah, maka identifikasi masalah adalah sebagai berikut :

1. Masih adanya motivasi kerja yang kurang pada karyawan sehingga menyebabkan menurunnya efektifitas pekerjaan
2. Rendahnya rasa kesadaran diri karyawan dalam memanfaatkan waktu untuk bekerja, seperti keterlambatan dalam jam masuk kerja dan absensi kehadiran sehingga kedisiplinanpun rendah.
3. Kinerja sebagian karyawan kurang baik, dapat di lihat dari kegiatan karyawan yang tidak melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan masalah

Mengingat luasnya permasalahan, maka penulis membatasi permasalahan hanya pada kajian motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Cabang Medan.

2. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka perumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Cabang Medan.
- b. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Cabang Medan.
- c. Apakah Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Cabang Medan.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Cabang Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Cabang Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Agro Nusantara Cabang Medan.

2. Manfaat penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka penulis berharap penelitian ini akan memberi manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain :

- a. Manfaat Teoritis

Dapat memperkaya konsep atau teori yang menyongkong ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang

terkait dengan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

Memberi masukan yang berarti bagi PT. Sarana Agro Nusantara Medan dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya pada hubungan kedisiplinan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Manfaat Penelitian Yang Akan Datang

Penelitian ini juga diharapkan sebagai sumber informasi dan referensi dalam penelitian sejenis yang nantinya dapat memberikan perbandingan dalam mengadakan penelitian lebih lanjut dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Dalam kegiatan yang dilakukan oleh pihak manajemen personalia, setelah tenaga kerja direkrut, dipilih dan ditempatkan serta upaya untuk memenuhi seluruh kebutuhan yang diperlukan dalam hal kerja, maka tahap selanjutnya adalah melihat bagaimana kinerja dari para karyawan tersebut. Kegiatan tersebut merupakan hal yang paling penting, sebab ukuran terakhir keberhasilan departemen personalia adalah bagaimana kinerja atau produktivitas kinerja dari karyawan tersebut tercapai.

Menurut Danim (2008 : 253) kinerja karyawan adalah interaksi antara individu yang terbentuk dalam sebuah tim dengan memenuhi syarat dukungan, kerja sama, kepercayaan, kemampuan beradaptasi, kesabaran, persahabatan, komitmen, keberanian, humor, antusiasme, kecocokan dan ketidak egoisan.

Mangkunegara (2007 : 67) kinerja adalah hasil kerja kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Russel (1993:397), mengatakan pengertian bahwa: “kinerja pegawai tergantung pada kemampuan, usaha kerja dan kesempatan kerja yang dapat dinilai dari out put”.

Timpe (1993:ix), mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah: “Tingkat kinerja individu, yaitu hasil yang diinginkan dari perilaku individu”.

Menurut Wibowo (2010, hal 7) menyatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009, hal 67) kinerja merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibeikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak di capai serta dengan terpenuhinya standar pelaksana.

Kinerja yang di capai seorang karyawan dalam sebuah organisasi harus benar-benar dan sungguh-sungguh dilakukan oleh seorang karyawan sesuai dengan aturan yang berlaku. Kinerja tidak dapat berdiri sendiri tapi berhubungan dengan kompensasi, yang dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Dengan kata lain kinerja ditentukan oleh kemampuan, keinginan, dan lingkungan. Oleh karna itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Para ahli memberikan pendapatnya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan Amstrong dan Baron dalam buku Wibowo (2007, hal 100) yaitu sebagai berikut :

1. *Personal factors*, di tunjukan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership factors*, di tentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerjanya.
4. *System Factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.
6. Aturan-aturan perilaku yaitu para partisipan organisasi saling berinteraksi satu dengan yang lain, ,maka mereka menggunakan bahasa, terminology dan ritual-ritual yang sama berhubungan dengan rasa hormat dan cara bertindak.
7. Nilai-nilai dominan yaitu ada sejumlah values utama yang organisasi anjurkan dan mengharapkan kepada para anggota organisasi untuk menyumbangkan, misalnya kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah, dan efesiensi yang tinggi.

8. Norma-norma yaitu standar-standar perilaku yang ada, mencakup pedoman tentang beberapa banyak pekerjaan yang harus dilaksanakan dan pembuatan apa saja yang boleh dan tidak boleh dilakukan.

Dari faktor tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor ini saling mempengaruhi satu sama lain dan sebagai tolak ukur bagi pimpinan untuk mengevaluasi seberapa kinerja karyawan bekerja dalam suatu organisasi.

c. Indikator Kinerja

Menurut Wibowo (2007, hal 102) bahwa, terdapat tujuh indikator kinerja. Dua diantaranya peran sangat penting yaitu tujuan dan motif kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak di capai dan untuk melaksanakannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian, tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja, ketujuh indikator kinerja tersebut adalah :

1. Tujuan

Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Sehingga tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan yang mana untuk mencapai tujuan diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Sehingga kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Standar

Standar berperan penting kapan suatu tujuan dapat di selesaikan atau menjawab kapan kita sukses atau gagal. Dalam hal ini kinerja seseorang di katakan berhasil dan jika mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3. Umpan Balik

Antara tujuan, standar dan umpan balik bersifat saling terkait. Jadi umpan balik merupakan masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan, standar dan pencapaian tujuan. Melalui umpan balik akan timbul evaluasi terhadap kinerja dan akhirnya terjadi proses perbaikan kinerja.

4. Alat atau sarana merupakan sumber daya yang penting dalam hal membantu pencapaian kearah tujuan dan sukses. Dalam hal ini alat dan sarana sebagai faktor penunjang untuk mencapai tujuan karena tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan suatu pekerjaan.

5. Kompetensi

Kemampuan seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan padanya dengan baik dan kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Dimana manajer memberikan atau memfasilitasi motivasi karyawan melalui insentif, pengakuan, menetapkan tujuan yang menantang, adanya standar yang terjangkau, adanya umpan balik, adanya kebebasan, dalam hal melakukan pekerjaan.

7. Peluang

Didalam organisasi pekerjaan perlu mendapatkan peluang untuk menunjukkan prestasi kerjanya yang didorong oleh dua faktor yaitu waktu dan kemampuan karyawan.

Dari tujuh indikator di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa dalam suatu kinerja individu ataupun organisasi ingin berhasil dalam mencapai tujuan organisasi ataupun individu tidak mengutamakan persyaratan melainkan memberikan standar agar tujuan dapat diselesaikan dan kapan kita sukses atau gagal harus memiliki umpan balik yang mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, agar bias mencapai tujuan. Selain itu organisasi harus memiliki alat atau sarana agar dalam melakukan suatu kegiatan dapat terlaksana dengan baik dan lancar, serta organisasi harus memiliki karyawan yang kompetensi agar pekerjaannya dapat dilaksanakan dengan baik dan benar serta memberikan motif yaitu alasan bagi karyawan untuk melakukan sesuatu yang berguna bagi organisasi.

d. Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Mondy (2008 : 257) mendefinisikan bahwa penilaian kinerja adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau kelompok. Kegiatan penilaian itu penting, karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberi umpan balik kepada karyawan tentang kinerja mereka.

Penilaian kinerja karyawan pada umumnya dilakukan secara formal atau terstruktur. Apabila dilakukan secara informal, pimpinan dapat bertemu dengan para anggota team untuk mendiskusikan kinerja karyawan pada periode tertentu dalam suasana rileks dan tidak kaku.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Setiap perusahaan pada umumnya menginginkan agar para karyawan yang bekerja dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkannya peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga kinerja karyawannya dapat meningkat.

Menurut Hasibuan (2007 : 147) Disiplin kerja juga diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan-aturan ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan”

Saydam (2006 : 199) mengemukakan pengertian disiplin yaitu sebagai suatu sikap, tingkah laku dan peraturan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis atau tidak tertulis.

Sinugan (2007 : 145) disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan-ketaatan yang ditetapkan pemerintah, etika norma, kaidah-kaidah yang berlaku untuk tujuan tertentu.

Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2009 : 86), mengatakan disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati dan norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian dan tujuan perusahaan.

Sedangkan menurut Terry dalam Edy Sutrisno (2009 : 87), disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus di usahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju

jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin.

Berdasarkan berbagai pengertian tentang disiplin yang telah dikemukakan di atas penulis dapat menarik suatu kesimpulan mengenai disiplin kerja yaitu disiplin kerja adalah suatu sikap yang dipenuhi dengan kesadaran untuk patuh dan taat menjalankan aturan itu harus benar-benar dilaksanakan sebab jika aturan tersebut tidak dilaksanakan maka akan mendapatkan sanksi.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu faktor penentu prestasi kerja karyawan yang amat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan dalam sebuah perusahaan. Peran serta disiplin kerja dalam menentukan prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Dapat dikatakan apabila karyawan mempunyai disiplin kerja yang baik maka disiplin kerja tersebut dapat mempermudah tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Nitisemo dalam Muhaimin (2007 : 6) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya perilaku disiplin kerja yaitu :

- 1) Tujuan pekerjaan dan kemampuan pekerjaan
- 2) Teladan pimpinan
- 3) Kesejahteraan
- 4) Keadilan
- 5) Pengawasan melekat (waskat)
- 6) Sanksi hukum
- 7) Ketegasan
- 8) Hubungan kemanusiaan.

Berdasarkan penjelasan dari para ahli di atas peneliti berpendapat bahwa pimpinan mempunyai andil yang cukup besar dalam menciptakan kondisi disiplin kerja.

c. Pendekatan-pendekatan Dalam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2009 : 130) ada tiga pendekatan disiplin yaitu :

- 1) Pendekatan disiplin modern.
- 2) Pendekatan disiplin dengan tradisional.
- 3) Pendekatan disiplin bertujuan.

Berikut penjelasan pendekatan dalam disiplin kerja

- 1) Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman.

Pendekatan ini berasumsi :

- a. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman yang berlaku.
- b. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukuman yang berlaku.
- c. Keputusan-keputusan yang semuanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
- d. Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

- 2) Pendekatan disiplin dengan tradisional

Pendekatan disiplin dengan tradisional yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman.

Pendekatan ini berasumsi :

- a. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah dihapus.

- b. Disiplin adalah hukuman atau pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
- c. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
- d. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
- e. Memberikan hukuman terhadap kinerja yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang berat.

3) Pendekatan disiplin bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi yaitu :

- a. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua kinerja karyawan.
- b. Disiplin bukannya suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan prilaku.
- c. Disiplin ditunjukan untuk perubahan yang lebih baik.
- d. Disiplin kinerja karyawan bertujuan agar karyawan bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Wahyunigrum dalam penelitiannya (2008 : 70) adapun indikator-indikator dari disiplin kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Tingkat ketepatan waktu
 - 1) Disiplin pada jam kehadiran di Kantor
 - 2) Disiplin saat jam kerja

- 3) Disiplin pada jam pulang kantor.
 - 4) Tingkat penyelesaian pekerjaan.
- b. Tingkat kepatuhan pada peraturan.
- 1) Ketaatan pada peraturan kerja
 - 2) Ketaatan pada pakaian dan atribut.

Berdasarkan penjelasan dan kutipan tersebut dapat diketahui bahwa apabila dalam diri karyawan telah tetanam ketiga indikator di atas, maka seseorang karyawan telah mencerminkan disiplin yang baik.

Indikator-indikator tersebut berkaitan erat dan saling berpengaruh karena hal tersebut penting untuk menilai kemampuan dalam upaya proses penilaian kinerja kedepan apakah nantinya karyawan dapat lebih baik lagi dari sebelumnya.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang membuat orang bekerja atau melakukan tindakan tertentu, semangat orang bertindak kerah satu tujuan adalah motivasi. Semua perilaku yang dilakukan seseorang pada umumnya adalah akibat dari motivasi pribadi yang ada pada diri orang tersebut. Untuk memperjelas pengertian motivasi maka akan dikutip pendapat beberapa ahli tentang pengertian motivasi antara lain :

Menurut Gipsen dan Kadarisma (2012 : 275) menyatakan bahwa motivasi adalah yang mengurangi tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai serta mengarahkan perilaku.

Motivasi berasal dari kata dasar motif yang berarti dorongan pada sifat manusia untuk berbuat dan berindak. Menurut Hasibuan (2007 : 92) motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Rivai (2009 : 837) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *visible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Robbins (2007 : 96) mendefinisikan motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Wibowo (2013 : 96) motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan.

Dari pendapat di atas didefinisikan bahwa motivasi adalah merupakan pendorong atau penggerak seseorang untuk mau bertindak dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajibannya. Kemudian karyawan yang termotivasi sangat mengerti tujuan dan tindakan mereka dan juga meyakini bahwa tujuan tersebut akan tercapai sesuai dengan apa yang sudah direncanakan.

b. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Ardana (2008 : 31) faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah :

1) Karakteristik Individu

- a. Minat
- b. Sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan.
- c. Kebutuhan individual
- d. Kemampuan atau kompetensi
- e. Pengetahuan tentang pekerjaan.
- f. Emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai

Pada umumnya karakteristik individu ini mempengaruhi bagaimana orang menilai apa yang diperolehnya dari bermacam-macam faktor dalam pekerjaan yang telah diuraikan. Bila faktor-faktor dalam pekerjaan cocok dengan karakteristik individu, orang cenderung untuk termotivasi menjalankan tugasnya.

2) Faktor-faktor pekerjaan

- a. Gaji dan benefit yang diterima.
- b. Kebijakan-kebijakan perusahaan.
- c. Supervisi
- d. Hubungan antar manusia
- e. Kondisi pekerjaan seperti jam kerja lingkungan fisik.
- f. Budaya organisasi.

c. Tujuan Motivasi

Menurut Sunyoto (2012 : 198) tujuan motivasi antara lain sebagai berikut :

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan.

d. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Ridwan (2006 : 66) yaitu :

- 1) Upah gaji yang layak
Yang dapat di ukur melalui gaji yang memadai dan besarnya sesuai standart mutu hidup.
- 2) Pemberian Insentif
Yang di ukur melalui pemberian bonus suatu-waktu terhadap prestasi kerja.

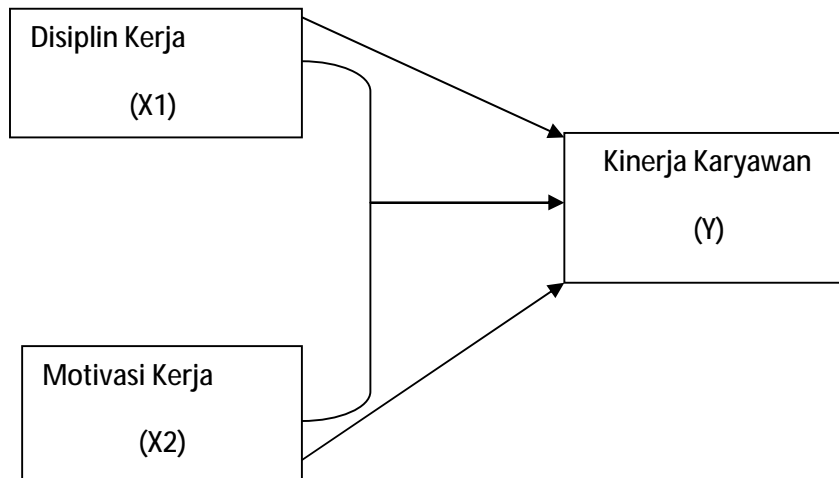
- 3) Mempertahankan harga diri
Yaitu di ukur dengan iklim kerja yang kondusif, kesamaan hak dan kenaikan pangkat.
- 4) Memenuhi kebuuhan rohani
Yaitu di ukur dengan kebebasan menjalankan syariat agama, menghormati kepercayaan orang dan penyelenggaraan ibadah.
- 5) Memenuhi kebutuhan partisipasi
Yaitu di ukur melalui kebersamaan, kerja sama, rasa memiliki dan bertanggung jawab.
- 6) Menempatkan karyawan pada tempat yang sesuai.
Dalam hal ini di ukur dengan seleksi sesuai kebutuhan memperhatikan kemampuan.

B. Kerangka Konseptual

Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggota pada peraturan dalam ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut.

Hasil penelitian Maslan Banni (2011) yang berjudul “Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) wilayah Kalimantan Timur Area. Berdasarkan hasil penelitian di peroleh hasil bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Kalimantan Timur Area dan pengaruhnya berada pada katagori sedang.

Sehingga dapat disimpulkan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas maka dalam penelitian ini dapat dilihat secara skematis, peranan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar II-I



Gambar II.1: Paradigma Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

C. Hipotesis

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

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan.
3. Disiplin kerja dan Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat).

Defenisi Operasional

1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun dimensi dari kinerja karyawan (Y) yaitu :

- a. Kuantitas kerja adalah volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal kuantitas juga menunjukkan banyak jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efektivitas kerja dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- b. Kualitas kerja adalah ketelitian, kerapian dan keterikatan hasil kerja yang dilakukan dengan baik agar dapat menghindari kesalahan didalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Tabel III-1 : Indikator Kinerja

No	Indikator
1	Tujuan
2	Standart
3	Umpan Balik
4	Alat atau Sarana
5	Kompetensi
6	Motif
7	Peluang

Wibowo (2007, hal 102)

2. Disiplin Kerja (X1)

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang karyawan dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Tabel III-2**Indikator Disiplin Kerja**

No	Indikator
1	Ketaatan dan kepatuhan
2	Kepatuhan terhadap perintah pemimpin
3	Kesanggupan menerima sanksi

Haries (2006, hal 21)

3. Motivasi Kerja (X2)

Motivasi adalah berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Dari pengertian tersebut berarti pula semua teori motivasi bertolak dengan prinsip utama bahwa “manusia (seseorang) hanya melakukan suatu kegiatan yang menyenangkan untuk dilakukan.

Tabel III-3
Indikator Motivasi Kerja

No	Indikator
1	Upah/gaji yang layak
2	Pemberian Insentif
3	Mempertahankan harga diri
4	Memenuhi kebutuhan rohani
5	Memenuhi kebutuhan partisipasi
6	menempatkan pegawai pada tempat yang sesuai

Ridwan (2006 hal 66)

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian : Penelitian ini dilakukan pada PT. Sarana Agro Nusantara
Medan.

Waktu Penelitian : Pada Bulan Desember 2016 sampai dengan Maret 2017.

Untuk lebih jelasnya rencana penelitian digambarkan pada jadwal penelitian di
bawah ini :

Tabel III-4
Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra riset/Penelitian		■														
2	Pengajuan Judul			■													
3	Penulisan Proposal			■	■												
4	Seminar Proposal					■											
5	Pengumpulan data						■	■	■								
6	Penulisan Skripsi							■	■	■	■						
7	Bimbingan Skripsi									■	■	■	■				
8	Sidang Meja Hijau													■			

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono, (2004 : 72), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari : Objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara (SAN) Medan yang berjumlah 45 orang. Jumlah populasi dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

**Tabel III-5
Jumlah Populasi**

No	Bagian / Departement	Populasi
1	Bagian Keuangan	10
2	Bagian Sekretariat	13
3	Bagian Optek	9
4	Bagian SPI	9
5	Bagian Satpam / Keamanan	4
	Jumlah	45

2. Sampel

Menurut Juliandi (2013 hal 50) sampel adalah wakil-wakil dari populasi dan sampel penelitian boleh berupa benda maupun bukan benda. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan metode *Probality sampling*, dimana menurut Juliandi (2013 hal 52) *Probality sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota/elemen populasi memiliki peluang (probality) yang sama diajukan sebagai sampel. Dalam penelitian ini sampel seluruh populasi yang berjumlah 45 orang.

D. Teknik Pengumpul Data

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

1. Wawancara (Interview)

Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data-data atau keterangan dengan mengadakan tanya jawab kepada pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data-data yang berkaitan dengan penelitian.

2. Studi Dokumentasi

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mencari informasi berdasarkan arsip-arsip organisasi yang berkaitan dengan penelitian. Seperti struktur organisasi, jumlah karyawan, bidang– bidang kerja dan sejarah organisasi.

3. Daftar Pertanyaan (Questioner)

Teknik ini dilakukan dengan memberikan satu set pertanyaan kepada responden penelitian yang tersusun secara sistematis berisikan pertanyaan disiplin kerja, motivasi, dan kinerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. Dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

Tabel III-6
Skala Likert

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

Sumber Juliandi dan Irfan(2013:73)

Responden diminta untuk mengisi daftar pertanyaan tersebut, kemudian memintanya untuk mengembalikannya kepada penulis yang akan mengambil langsung angket tersebut di PT. Sarana Agro Nusantara Medan.

Untuk menguji apakah instrumen yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan uji reabilitas.

Selanjutnya untuk mengukur valid dan reliabel tidaknya data maka dapat diuji dengan:

a) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan maasing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dalam memberikan interkinerja terhadap koefisien korelasi antar variabel didasarkan pada rumus berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum xy - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{\{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n \sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}}$$

Sugiyono (200:276)

Dimana :

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel X

$\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan Variabel Y

$(\sum x_1)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali variabel X dan Y

Penguji validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis item, yaitu mengkorelasi tiap butir pertanyaan dengan skor total yang merupakan jumlah dari setiap skor butir pertanyaan. Menurut Sugiyono (2007:124) menyatakan bahwa syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,3$. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen dinyatakan tidak valid.

b) Uji Reliabilitas

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

Cara pengujian reliabilitas dapat menggunakan salah satu teknik, misalnya *Split Half*, dengan cara sebagai berikut :

1. Belah instrumen menjadi 2 bagian (instrumen bernomor ganjil dan genap).
2. Korelasikan skor-skor total ganjil, dengan skor-skor total genap, dengan statistik korelasi product moment (r)
3. Masukkan nilai korelasi (r) yang diperoleh ke dalam rumus *Sperman Brown*.

$$r_i = \frac{2r}{1+r}$$

4. Penarikan kesimpulannya, jika nilai koefisien reliabilitas (*Sperman Brown*/ r_i) $\geq 0,6$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang

baik/reliable/ terpercaya (Nunnally dalam Ghozali dan Castellano, 2005).

E. Teknik Analisis Data

Untuk menjawab masalah – masalah penelitian maka berdasarkan data – data yang dikumpulkan atau diperoleh oleh peneliti maka pengujian dilakukan dengan menggunakan suatu pengujian statistik dengan pengujian hipotesis asosiatif untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan sebagai berikut

1. Asumsi klasik

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

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak. Yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila tidak mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi yang kuat diantara variabel-variabel independen yang di ikut sertakan dalam penyusunan model. Untuk mendeteksi apakah regresi linier mengalami multikolinieritas dapat diperiksa menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk masing-masing

variabel independen, yaitu jika variabel independen mempunyai nilai VIF tidak melebihi 4 atau 5 berarti tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi linier kesalahan pengganggu (e) mempunyai varians yang sama atau tidak dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi heteroskedastisitas varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heterokedastisitas dideteksi dengan uji *Gletsjer* yaitu dengan melakukan regresi antara nilai residual variabel dependen dengan variabel independen model regresi yang diajukan, dan untuk menentukan persamaan regresi bebas hetero maka hasil regresi tersebut harus tidak signifikan. Hasil uji *Gletsjer* menunjukkan bahwa variabel penelitian ini bebas heteroskedastisitas dibuktikan dengan tidak terdapatnya variabel bebas yang signifikan pada tingkat 5%.

2. Regresi linear berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut untuk melihat analisis linier berganda :

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

β = Konstanta

β_1 dan β_2 = Besaran Koefisien regresi dari masing-masing variabel.

X1	= Disiplinan Kerja
X2	= Motivasi Kerja
e	= Error

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Korelasi Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

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

Keterangan :

t	= Nilai t hitung
Rxy	= Korelasi xy yang ditemukan
n	= Jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah :

- Ho: $r_i = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- Ho: $r \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

b. Uji Korelasi Simultan (Uji F)

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

/

Keterangan :

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujian adalah :

$H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

$H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

4. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

(Sugiono, 2012 : 277)

Dimana :

D = Determinasi

R^2 = Nilai korelasi berganda.

100% = Persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 14 pernyataan untuk variabel X_1 , 20 pernyataan untuk variabel X_2 dan 19 pertanyaan untuk variabel Y , di mana yang menjadi variabel X_1 adalah disiplin kerja, yang menjadi variabel X_2 adalah motivasi kerja, yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan. Angket yang diberikan ini diberikan kepada 45 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skala Likert* berbentuk tabel ceklis.

Tabel IV.1
Skala Pengukuran Likert

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

Pada tabel di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel disiplin kerja, variabel motivasi kerja) maupun variabel Y yaitu variabel terikat (kinerja karyawan). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 45 orang. Adapun dari ke-45 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut.

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	21	46.7	46.7	46.7
	Perempuan	24	53.3	53.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2017)

Berdasarkan Tabel IV.2 di atas menunjukkan bahwa dari 45 responden terdapat 21 orang (46,7%) laki-laki, 24 orang (53,3%) perempuan.

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-24 tahun	8	20.0	20.0	20.0
	25-35 tahun	14	30.0	30.0	50.0
	35-50 tahun	23	50.0	50.0	100.0
Total		45	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2017)

Berdasarkan Tabel IV.3 di atas menunjukkan bahwa dari 45 responden terdapat 8 orang (20,0%) yang usianya 17-24 tahun, 14 orang (30,0%) yang usianya 25-35 tahun, serta 23 orang (50,0%) yang usianya 35-50 tahun.

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	6	13.3	13.3	13.3
	D1-D3	18	40.0	40.0	53.3
	S1-S2	26	46.7	46.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2017)

Berdasarkan Tabel IV.4 di atas menunjukkan bahwa dari 45 responden terdapat 6 orang (13,3%) yang pendidikannya SMA tahun, 18 orang (40,0%) yang pendidikannya D1-D3 tahun, serta 26 orang (46,7%) yang pendidikannya S1-S2 tahun.

a. Variabel Kinerja karyawan (Y)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kinerja karyawan diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV.5
Skor Angket untuk Variabel Kinerja karyawan (Y)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1	2,22%	22	48,89%	18	40,00%	4	8,89%	0	0,00%	45	100%
2	0	0,00%	31	68,89%	7	15,56%	7	15,56%	0	0,00%	45	100%
3	0	0,00%	23	51,11%	12	26,67%	10	22,22%	0	0,00%	45	100%
4	1	2,22%	28	62,22%	9	20,00%	7	15,56%	0	0,00%	45	100%
5	2	4,44%	26	57,78%	6	13,33%	11	24,44%	0	0,00%	45	100%
6	0	0,00%	17	37,78%	16	35,56%	12	26,67%	0	0,00%	45	100%
7	0	0,00%	30	66,67%	10	22,22%	5	11,11%	0	0,00%	45	100%

8	1	2,22%	24	53,33%	14	31,11%	6	13,33%	0	0,00%	45	100%
9	2	4,44%	31	68,89%	8	17,78%	4	8,89%	0	0,00%	45	100%
10	4	8,89%	24	53,33%	9	20,00%	8	17,78%	0	0,00%	45	100%
11	0	0,00%	32	71,11%	12	26,67%	1	2,22%	0	0,00%	45	100%
12	2	4,44%	22	48,89%	13	28,89%	8	17,78%	0	0,00%	45	100%
13	4	8,89%	27	60,00%	7	15,56%	7	15,56%	0	0,00%	45	100%
14	3	6,67%	25	55,56%	10	22,22%	7	15,56%	0	0,00%	45	100%
15	0	0,00%	23	51,11%	14	31,11%	8	17,78%	0	0,00%	45	100%
16	4	8,89%	25	55,56%	12	26,67%	4	8,89%	0	0,00%	45	100%
17	0	0,00%	22	48,89%	13	28,89%	10	22,22%	0	0,00%	45	100%
18	1	2,22%	28	62,22%	9	20,00%	7	15,56%	0	0,00%	45	100%
19	0	0,00%	26	57,78%	12	26,67%	7	15,56%	0	0,00%	45	100%

Sumber: data diolah (2017)

1. Jawaban responden tentang memenuhi target yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 48,89%.
2. Jawaban responden tentang memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 68,89%.
3. Jawaban responden tentang tugas yang diberikan sesuai dengan jam kerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 51,11%.
4. Jawaban responden tentang mempunyai standar dalam pencapaian target, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 62,22%.
5. Jawaban responden tentang menerima kritik dan saran atas hasil kerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 57,78%.

6. Jawaban responden tentang dapat mengerjakan pekerjaan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak umpan balik dari atasan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 37,78%.
7. Jawaban responden tentang memberikan gagasan untuk kemajuan perusahaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 66,67%.
8. Jawaban responden tentang fasilitas kerja yang memadai, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 53,33%.
9. Jawaban responden tentang lingkungan kerja yang efektif, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 68,89%.
10. Jawaban responden tentang bekerja sama dengan sesama anggota perusahaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 53,33%.
11. Jawaban responden tentang pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 71,11%.
12. Jawaban responden tentang memiliki ide kreatif dalam melaksanakan tugas, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 48,89%.
13. Jawaban responden tentang fokus dalam bekerja walaupun tidak ada atasan diperusahaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 60%.

14. Jawaban responden tentang bekerja keras demi kenaikan jabatan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 55,56%.
15. Jawaban responden tentang bekerja keras untuk mendapatkan bonus, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 51,11%.
16. Jawaban responden tentang bekerja keras untuk mendapatkan penghargaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 55,56%.
17. Jawaban responden tentang mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerja , mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 48,89%.
18. Jawaban responden tentang mendapatkan perhatian lebih dari atasan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 62,22%.
19. Jawaban responden tentang mendapatkan prioritas yang lebih tinggi, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 57,78%.

b. Variabel Disiplin kerja (X_1)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel disiplin kerja diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV.6
Skor Angket untuk Variabel Disiplin kerja (X₁)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	35,56%	10	22,22%	16	35,56%	3	6,67%	0	0,00%	45	100%
2	7	15,56%	20	44,44%	9	20,00%	9	20,00%	0	0,00%	45	100%
3	12	26,67%	14	31,11%	14	31,11%	5	11,11%	0	0,00%	45	100%
4	10	22,22%	11	24,44%	12	26,67%	12	26,67%	0	0,00%	45	100%
5	6	13,33%	13	28,89%	14	31,11%	12	26,67%	0	0,00%	45	100%
6	11	24,44%	13	28,89%	12	26,67%	9	20,00%	0	0,00%	45	100%
7	14	31,11%	11	24,44%	9	20,00%	11	24,44%	0	0,00%	45	100%
8	14	31,11%	8	17,78%	10	22,22%	13	28,89%	0	0,00%	45	100%
9	14	31,11%	7	15,56%	16	35,56%	8	17,78%	0	0,00%	45	100%
10	16	35,56%	10	22,22%	9	20,00%	10	22,22%	0	0,00%	45	100%
11	18	40,00%	13	28,89%	7	15,56%	7	15,56%	0	0,00%	45	100%
12	15	33,33%	11	24,44%	14	31,11%	5	11,11%	0	0,00%	45	100%
13	16	35,56%	11	24,44%	9	20,00%	9	20,00%	0	0,00%	45	100%
14	15	33,33%	10	22,22%	11	24,44%	9	20,00%	0	0,00%	45	100%

Sumber: data diolah (2017)

1. Jawaban responden tentang absensi kehadiran menurut anda sangat penting dalam penegakan disiplin kerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 35,56%.
2. Jawaban responden tentang bapak/ibu harus hadir tepat waktu dikantor setiap hari jam kerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 44,44%.
3. Jawaban responden tentang bapak/ibu harus pulang dari kantor sesuai dengan jam kantor, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 31,11%.
4. Jawaban responden tentang beban kerja yang sesuai dengan kemampuan akan membuat anda bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan yang

diberikan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 26,67%.

5. Jawaban responden tentang bapak/ibu harus melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 31,11%.
6. Jawaban responden tentang balas jasa (gaji dan kesejahteraan) dapat memberikan kepuasan dan kecintaan anda terhadap pekerjaan sehingga kedisiplinan akan semakin baik, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 28,89%.
7. Jawaban responden tentang adanya persamaan hak dan kewajiban sesama karyawan akan membuat anda lebih bergairah dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 31,11%.
8. Jawaban responden tentang pemimpin yang selalu aktif dalam melakukan pengawasan membuat anda lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan tepat waktu, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 31,11%.
9. Jawaban responden tentang keteladanan pemimpin diperlukan dalam meningkatkan disiplin karyawan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 35,56%.
10. Jawaban responden tentang adanya pelaksanaan hukuman ketika melakukan kesalahan dalam bekerja mempengaruhi anda untuk disiplin, mayoritas

responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 35,56%.

11. Jawaban responden tentang bapak/ibu harus bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan jika melanggar peraturan tersebut, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 40%.
12. Jawaban responden tentang penindakan yang konsisten dalam melaksanakan peraturan perusahaan membuat anda selalu disiplin, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 33,33%.
13. Jawaban responden tentang peraturan yang ditetapkan menjadikan bapak/ibu termotivasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 35,56%.
14. Jawaban responden tentang keharmonisan hubungan antar karyawan dapat menciptakan kedisiplinan yang baik ditempat anda bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 33,33%.

c. Variabel Motivasi kerja (X_2)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel lokasi diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV.7
Skor Angket untuk Variabel Motivasi kerja (X₂)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	33,33%	7	15,56%	6	13,33%	17	37,78%	0	0,00%	45	100%
2	9	20,00%	13	28,89%	17	37,78%	6	13,33%	0	0,00%	45	100%
3	16	35,56%	10	22,22%	15	33,33%	4	8,89%	0	0,00%	45	100%
4	11	24,44%	10	22,22%	16	35,56%	8	17,78%	0	0,00%	45	100%
5	12	26,67%	8	17,78%	10	22,22%	15	33,33%	0	0,00%	45	100%
6	11	24,44%	13	28,89%	12	26,67%	9	20,00%	0	0,00%	45	100%
7	8	17,78%	8	17,78%	15	33,33%	14	31,11%	0	0,00%	45	100%
8	11	24,44%	11	24,44%	10	22,22%	13	28,89%	0	0,00%	45	100%
9	10	22,22%	16	35,56%	11	24,44%	8	17,78%	0	0,00%	45	100%
10	11	24,44%	9	20,00%	16	35,56%	9	20,00%	0	0,00%	45	100%
11	15	33,33%	5	11,11%	10	22,22%	15	33,33%	0	0,00%	45	100%
12	6	13,33%	13	28,89%	18	40,00%	8	17,78%	0	0,00%	45	100%
13	11	24,44%	17	37,78%	6	13,33%	11	24,44%	0	0,00%	45	100%
14	16	35,56%	9	20,00%	13	28,89%	7	15,56%	0	0,00%	45	100%
15	9	20,00%	16	35,56%	6	13,33%	14	31,11%	0	0,00%	45	100%
16	23	51,11%	5	11,11%	7	15,56%	10	22,22%	0	0,00%	45	100%
17	9	20,00%	9	20,00%	12	26,67%	15	33,33%	0	0,00%	45	100%
18	16	35,56%	6	13,33%	14	31,11%	9	20,00%	0	0,00%	45	100%
19	12	26,67%	11	24,44%	12	26,67%	10	22,22%	0	0,00%	45	100%
20	15	33,33%	11	24,44%	14	31,11%	5	11,11%	0	0,00%	45	100%

Sumber: data diolah (2017)

1. Jawaban responden tentang bekerja keras mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 2 (tidak setuju) sebesar 37,78%.
2. Jawaban responden tentang berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 37,78%.

3. Jawaban responden tentang hasil kerja memenuhi standar di perusahaan , mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 35,56%.
4. Jawaban responden tentang jaminan yang diberikan perusahaan meningkatkan semangat kerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 35,56%.
5. Jawaban responden tentang tersedianya jaminan di hari tua, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 2 (tidak setuju) sebesar 33,33%.
6. Jawaban responden tentang tersedianya jaminan kesehatan dari perusahaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 28,89%.
7. Jawaban responden tentang berusaha mencapai prestasi sesuai dengan cita-cita, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 33,33%.
8. Jawaban responden tentang dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas yang sudah menjadi tanggung jawab, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 2 (tidak setuju) sebesar 28,89%.
9. Jawaban responden tentang merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 35,56%.

10. Jawaban responden tentang pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan tingkat keseriusan maksimal, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 35,56%.
11. Jawaban responden tentang berusaha untuk maju demi kepentingan perusahaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 33,33%.
12. Jawaban responden tentang berusaha untuk maju demi kepentingan diri sendiri, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 40%.
13. Jawaban responden tentang perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri untuk lebih maju, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 37,78%.
14. Jawaban responden tentang tekun dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 35,56%.
15. Jawaban responden tentang loyalitas tinggi dalam melakukan pekerjaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 35,56%.
16. Jawaban responden tentang tidak memiliki rasa bosan untuk selalu bekerja dengan baik, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 51,11%.

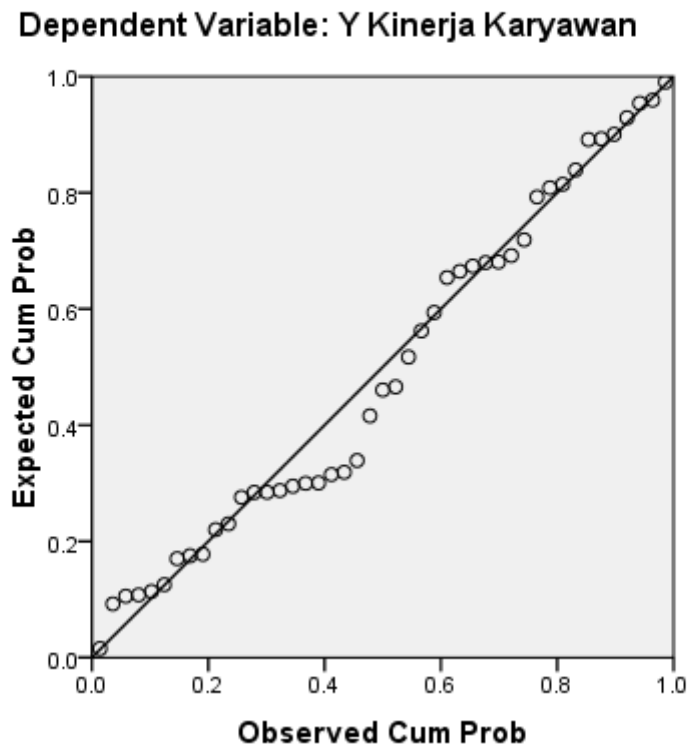
17. Jawaban responden tentang bekerja sama dengan rekan kerja guna hasil kerja yang lebih baik, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 2 (tidak setuju) sebesar 33,33%.
18. Jawaban responden tentang diterima dengan baik oleh rekan kerja diperusahaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 35,56%.
19. Jawaban responden tentang hubungan yang baik dengan rekan kerja dapat mendukung kelancaran pekerjaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 26,67%.
20. Jawaban responden tentang memanfaatkan waktu dan kesempatan dengan baik, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 33,33%.

1. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.1
Grafik Normalitas Data

Kriteria pengujian:

1. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.
2. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.

Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi maka ada gejala multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independennya.

Tabel IV.8
Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.860	9.399		1.262	.214		
	X1 Disiplin Kerja	.664	.113	.636	5.892	.000	.947	1.056
	X2 Motivasi Kerja	.285	.125	.246	2.281	.028	.947	1.056

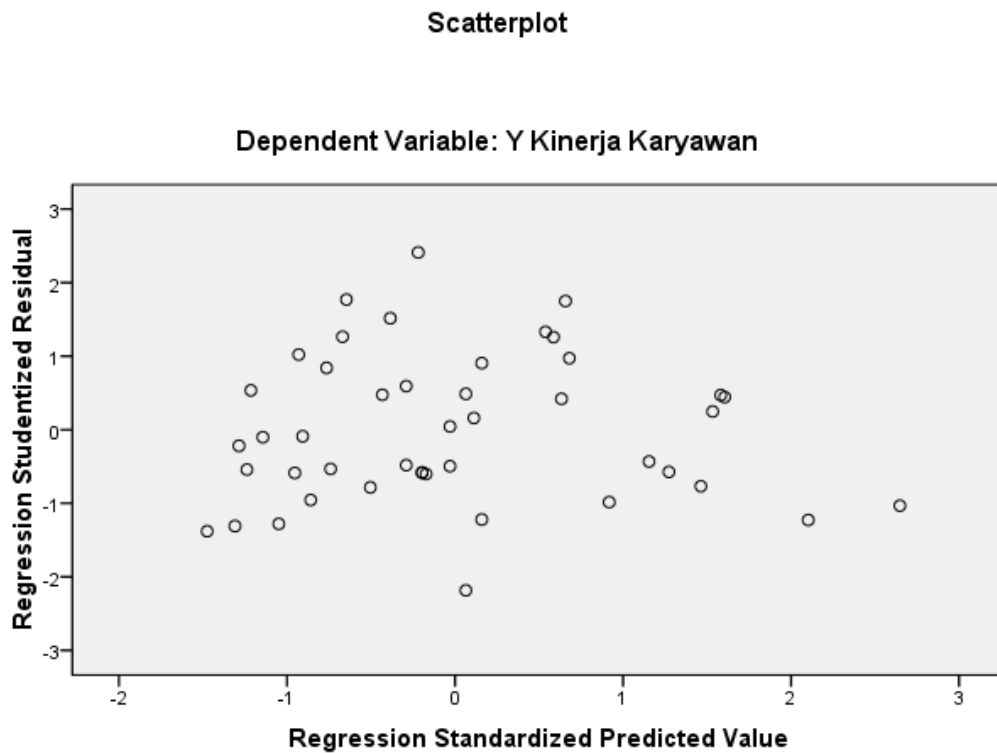
a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Kriteria pengujian:

1. Adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance < 0,10 atau nilai VIF > 0.
2. Tidak adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance > 0,10 atau nilai VIF < 0.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.



Gambar IV.2
Pengujian Heteroskedastisitas

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

2. Regresi Linier Berganda

Adapun hasil pengolahan data melalui SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel IV.9
Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.860	9.399		1.262	.214		
	X1 Disiplin Kerja	.664	.113	.636	5.892	.000	.947	1.056
	X2 Motivasi Kerja	.285	.125	.246	2.281	.028	.947	1.056

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2017)

Dari tabel di atas, maka model persamaan regresinya adalah:

$$Y = 11,860 + 0,664 X_1 + 0,285 X_2.$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Disiplin kerja

X₂ = Motivasi kerja

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Variabel disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja karyawan.
- b. Koefisien disiplin kerja memberikan nilai sebesar 0,664 yang berarti bahwa semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- c. Koefisien motivasi kerja memberikan nilai sebesar 0,285 yang berarti bahwa semakin baik motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menjelaskan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan menggunakan program SPSS 16.0.

1). Pengaruh Disiplin kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Tabel IV.10
Uji t Variabel X₁ terhadap Y
Coefficients^a

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	11.860	9.399		1.262	.214		
	X1 Disiplin Kerja	.664	.113	.636	5.892	.000	.947	1.056
	X2 Motivasi Kerja	.285	.125	.246	2.281	.028	.947	1.056

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2017)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 5,892$$

$$t_{tabel} = 2,017$$

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (5,892) > t_{tabel} (2,017)$, dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai 5,892 lebih besar dari 2,017 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_o ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2). Pengaruh Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Tabel IV.11
Uji t Variabel X₂ terhadap Y

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.860	9.399		1.262	.214		
	X1 Disiplin Kerja	.664	.113	.636	5.892	.000	.947	1.056
	X2 Motivasi Kerja	.285	.125	.246	2.281	.028	.947	1.056

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2017)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 2,281$$

$$t_{tabel} = 2,017$$

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_o ditolak dan H_a diterima sehingga variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (2,281) > t_{tabel} (2,017)$, dengan taraf signifikan $0,028 < 0,05$. Nilai 2,281 lebih besar dari 2,017 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F

Tabel IV.12
Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	705.294	2	352.647	24.336	.000 ^a
	Residual	608.617	42	14.491		
	Total	1313.911	44			

a. Predictors: (Constant), X2 Motivasi Kerja, X1 Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2017)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$F_{hitung} = 24,336$$

$$F_{tabel} = 4,033$$

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 24,336 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 4,033 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $24,336 \geq 4,033$, Nilai 24,336 lebih besar dari 4,033 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_0 ditolak sehingga

dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

4). Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besar yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.13
Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.733 ^a	.537	.515	3.80669	1.282

a. Predictors: (Constant), X2 Motivasi Kerja, X1 Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2017)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,537. Hal ini berarti 53,7% variasi variabel kinerja karyawan (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2). Sedangkan sisanya 46,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (disiplin kerja dan motivasi kerja) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Hasil rinci analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2007 : 147) Disiplin kerja juga diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan-aturan ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan”

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (5,892) > t_{tabel} (2,017)$, dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai 5,892 lebih besar dari 2,017 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hulaifah Gaffar (2012),” menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan”. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Imdah Rustriawati (2012),” menyatakan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja”.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y),

artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara nyata.

2. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2009 : 837) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *visible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (2,281) > t_{tabel} (2,017)$, dengan taraf signifikan $0,028 < 0,05$. Nilai 2,281 lebih besar dari 2,017 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan Edi Mugijanto (2009), menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Ance You (2013), “menyatakan bahwa secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan pendapat, Cecilia (2008) “menyatakan bahwa signifikan hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja, produktivitas dapat ditingkatkan melalui peningkatan motivasi kerja, karena motivasi kerja memberikan semangat kepada pekerja untuk meningkatkan produktivitas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara nyata.

3. Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 24,336 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 4,033 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $24,336 \geq 4,033$, Nilai 24,336 lebih besar dari 4,033 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu dari Endang Wijayanti bahwa apabila disiplin kerja dan motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Dan nilai R-Square adalah 0,537 atau 53,7% menunjukkan sekitar 53,7% variabel Y (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) maka kedua faktor tersebut dapat membentuk kinerja karyawan (Y). Ini artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah dan nyata antara variabel bebas (disiplin kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara bersamaan atau dengan kata lain, jika disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja

(X_2) ditingkatkan maka secara bersama-sama dapat pula meningkatkan kinerja karyawan (Y).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Jika disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Cabang Medan meningkat.
2. Jika motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Cabang Medan meningkat.
3. Jika disiplin kerja dan motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan pada PT Sarana Agro Nusantara Cabang Medan meningkat.

B. Saran

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya PT. Sarana Agro Nusantara Medan meningkatkan motivasi kerja dengan cara melakukan apresiasi, memberikan pengakuan, dan memberikan kompensasi atas kinerja karyawan.
2. Sebaiknya PT. Sarana Agro Nusantara Medan meningkatkan selalu memperhatikan disiplin kerja karyawan dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan *reward* dan *punishment*, serta memberikan pelatihan secara periodik atau berkala.

3. Sebaiknya PT. Sarana Agro Nusantara Medan meningkatkan disiplin kerja dan motivasi kerja sehingga karyawan semakin meningkatkan kinerja pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azuar Juliandi dan Irfan (2013). *Metode Penelitian*. Bandung : Cipta Pustaka Media Perintis.
- Evawati. (2009). “Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Tangerang“ *Jurnal Ilmiah*
- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Kelima, Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah*. Bandung Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Keith Davis, dalam buku AA Anwar Prabu Mangkunegara (2007) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung, PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar. P. 200. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda karya.
- Sugiono 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta
- Sugiono, 2006. *Metode Penelitian Administrasi* Bandung : CV Alfabeta.
- Sutrisno Edy, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta : Kencana.
- Umar. Husein 2004 *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama
- Wibowo. 2006. *Manajemen Perubahan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.