

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA
(PERSERO) MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen**



Oleh :

**NAMA : DINDA PURNAMA SARI
NPM : 1305161183
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

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

ABSTRAK

DINDA PURNAMA SARI, NPM : 1305161183. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Pos (Persero) Medan. Skripsi, tahun 2017.

Kinerja karyawan pada umumnya terdorong dengan adanya pengembangan kemampuan kerja karyawan. Upaya meningkatkan kinerja melalui pengembangan karyawan yang tepat merupakan kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Upaya pengembangan karyawan harus didukung oleh sumber daya manusia yang potensial, diharapkan akan menghasilkan karyawan yang mempunyai daya tanggap, inisiatif dan kreatif serta berkinerja yang tinggi yang hanya dapat tercapai bila memiliki karyawan yang termotivasi dan berdisiplin kerja yang tinggi juga.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu Apakah pemberian motivasi dan disiplin kerja karyawan berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan?. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah kuesioner (angket) yaitu beberapa daftar pertanyaan berupa angket penelitian yang diajukan kepada seluruh responden untuk dijawab berkaitan dengan topik penelitian, sedangkan teknik analisis data yang digunakan yaitu metode analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda diketahui bahwa tidak ada pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan. Selain itu ada pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan. Selanjutnya ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin, Kerja dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan anugerahnya dan segala kenikmatan yang luar biasa banyaknya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang ditujukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) manajemen, pada program studi manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Shalawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada nabi Muhammad SAW, yang telah membawa kita ke zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Skripsi ini tidak mungkin terwujud tanpa bantuan pihak-pihak terkait dan mungkin dalam penyajiannya masih jauh dari kesempurnaan karena mungkin kiranya masih terdapat banyak keasalahan dan kekurangan, karena itu dengan kerendahan hati penulis menerima masukan baik saran maupun kritik demi kesempurnaannya skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos (Persero) Medan”**

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya sehingga skripsi dapat terselesaikan, yakni kepada :

1. Ayahanda Abdul Wahab dan Ibunda Dahlia tercinta yang telah mengasuh dan membesarkan penulis dengan rasa cinta dan kasih sayang, yang memberikan dorongan selama penulis menjalani pendidikan dan hanya doa yang dapat penulis panjatkan ke Hadirat Allah SWT, semoga kelak penulis menjadi manusia yang berguna bagi agama, keluarga, dan seluruh masyarakat.
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 Dr. Hasrudy Tanjung, SE M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan sekaligus sebagai Pembimbing dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Buat semua teman yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu, semoga sukses selalu dan terima kasih atas kebersamaan selama ini yang menjadi bagian dari proses kehidupan yang tidak akan terlupa

Akhirnya penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca sekalian. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya pada kita semua serta memberikan keselamatan dunia dan akhirat, Amin.

Medan, Maret 2017
Penulis

DINDA PURNAMA SARI
1305161183

DAFTAR ISI

| | |
|---|-----|
| KATA PENGANTAR | i |
| DAFTAR ISI | iii |
| DAFTAR TABEL | vi |
| DAFTAR GAMBAR | vii |
| BAB I : PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 4 |
| C. Rumusan Masalah | 5 |
| D. Tujuan dan Manfaat Penelitian | 5 |
| BAB II : LANDASAN TEORI | |
| A. Uraian Teoritis..... | 7 |
| 1. Kinerja Karyawan | 7 |
| a. Pengertian Kinerja Karyawan | 7 |
| b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penilaian Kinerja Karyawan..... | 8 |
| c. Tujuan Penilaian Kinerja..... | 9 |
| d. Indikator Kinerja Karyawan | 13 |
| 2. Motivasi Kerja..... | 16 |
| a. Pengertian Motivasi Kerja | 16 |
| b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi | 17 |
| c. Indikator Motivasi | 21 |

| | |
|--|----|
| 3. Disiplin Kerja | 23 |
| a. Pengertian Disiplin Kerja | 23 |
| b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja..... | 25 |
| c. Indikator Disiplin Kerja | 27 |
| B. Kerangka Konseptual | 29 |
| 1. Pengaruh Motivasi dengan Kinerja Karyawan..... | 30 |
| 2. Pengaruh Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan | 30 |
| 3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan. | 31 |
| C. Hipotesis | 32 |

BAB III : METODE PENELITIAN

| | |
|--|----|
| 3.1. Pendekatan Penelitian | 34 |
| 3.2. Definisi Operasional..... | 34 |
| 3.3. Tempat dan Waktu Penelitian..... | 36 |
| 3.4. Populasi dan Sampel Penelitian..... | 36 |
| 3.5. Teknik Pengumpulan Data | 37 |
| 3.6. Teknik Analisis Data..... | 40 |

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|--|----|
| 4.1. Hasil Penelitian | 47 |
| 1. Karakteristik Penelitian | 47 |
| 2. Analisa Variabel Bebas – X_1 (Motivasi)..... | 48 |
| 3. Analisa Variabel Bebas – X_2 (Disiplin Kerja)..... | 50 |
| 4. Analisa Variabel Terikat – Y (Kinerja Karyawan) | 51 |
| 5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas | 54 |
| 6. Pengujian Asumsi Klasik | 59 |

| | |
|---|----|
| 7. Pengujian Regresi Berganda | 62 |
| 8. Pengujian Hipotesis (Uji t)..... | 64 |
| 9. Pengujian Hipotesis (Uji F)..... | 64 |
| 10. Pengujian Koefisien Determinasi..... | 65 |
| 4.2. Pembahasan | 66 |
| 1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan | 66 |
| 2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan | 67 |
| 3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan..... | 68 |

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

| | |
|-----------------------|----|
| 5.1. Kesimpulan | 69 |
| 5.2. Saran..... | 69 |

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel III.1. Indikator Motivasi Kerja | 31 |
| Tabel III.2. Indikator Disiplin Kerja | 32 |
| Tabel III.3. Indikator Kinerja Karyawan | 32 |
| Tabel III.4. Skedul Proses Penelitian | 33 |
| Tabel III.5. Tabel Skala Pengukuran Likert..... | 35 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar II.1. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan | 27 |
| Gambar II.2. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan | 28 |
| Gambar II.3. Paradigma Penelitian | 29 |
| Gambar III.1. Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji t)..... | 41 |
| Gambar III.2. Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji F)..... | 42 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi pemerintahan maupun swasta, salah satu faktor yang harus diperhatikan dan tidak boleh diabaikan adalah sumber daya manusia yaitu orang atau individu yang memberikan tenaga, bakat dan kreatifitas serta usaha demi kemajuan organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk senantiasa memperhatikan aspek tersebut dan bukan hanya aspek teknologi dan ekonomi dalam setiap usaha. Dalam berbagai keadaan, nilai-nilai manusiawi (*human values*) bisa diselaraskan secara baik dengan aspek teknologi. Sumber daya manusia yang dalam hal ini manusia sebagai kekuatan utama untuk bisa menjadikan suatu organisasi ataupun perusahaan menjadi lebih berkembang. Tanpa orang-orang yang cakap, organisasi dan manajemen akan gagal dalam mencapai tujuannya.

Berapapun besarnya modal, perlengkapan, peralatan dan rapinya organisasi tidak akan berarti tanpa adanya pegawai atau karyawan. Dapat pula dikatakan bahwa karyawan merupakan salah satu alat produksi untuk melaksanakan tujuan suatu organisasi atau perusahaan, sebab tanpa adanya karyawan suatu organisasi tidak akan dapat melaksanakan tugasnya dengan sempurna. Dari pengertian tersebut jelaslah terlihat bahwa tercapainya organisasi tidak dapat dilepaskan dari aktivitas karyawan yang menjadi sumber daya manusianya. Karyawan dapat bekerja dengan baik jika memiliki kinerja yang

baik. Kinerja karyawan pada umumnya terdorong dengan adanya pengembangan kemampuan kerja karyawan. Upaya meningkatkan kinerja melalui pengembangan karyawan yang tepat merupakan kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Upaya pengembangan karyawan harus didukung oleh sumber daya manusia yang potensial, diharapkan akan menghasilkan karyawan yang mempunyai daya tanggap, inisiatif dan kreatif serta berkinerja yang tinggi yang hanya dapat tercapai bila memiliki karyawan yang termotivasi dan berdisiplin kerja yang tinggi juga (Wibowo, 2014, hal. 106).

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang penting dan mendasar dalam terlaksananya kegiatan suatu organisasi. Keberhasilan kedisiplinan karyawan pada organisasi didorong oleh beberapa hal yang berpengaruh didalamnya diantaranya adalah sikap kerja karyawan yang terdiri dari tiga unsur variabel yaitu kepuasan kerja pegawai, komitmen organisasional karyawan dan keterlibatan kerja pegawai. Disiplin kerja harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan efektif (Mangkunegara, 2011, hal. 97).

Apabila dalam suatu instansi karyawan memiliki disiplin kerja yang rendah ketika melaksanakan pekerjaannya maka instansi itu mengalami kerugian yang disebabkan karena karyawan tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Sebaliknya dengan disiplin kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan memberikan hasil kerja yang optimal baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sehingga tujuan instansi tercapai. Hal ini dikarenakan para karyawan bekerja dengan sepenuh hati sesuai

dengan bidang masing-masing sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat. Disiplin kerja tentunya memiliki identifikasi dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Pada penelitian ini faktor tersebut pemberian kompensasi dan penilaian prestasi kerja karyawan.

PT. Pos (Persero) Medan merupakan perusahaan BUMN yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa pos dan pengiriman barang, dimana masalah motivasi sebagai kunci untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif yang sesuai dengan kebutuhan aktivitas perusahaan dan kebutuhan karyawan ternyata belum sepenuhnya diperhatikan. Agar motivasi tidak menjadi kendala dan menurunkan disiplin kerja karyawan maka perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan serta memperhatikan karyawan yang berprestasi. Dengan adanya pemberian motivasi yang baik dan disiplin kerja yang tinggi diharapkan karyawan akan memiliki semangat kerja yang tinggi serta terdorong untuk bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, karena karyawan dengan perusahaan merupakan partner untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Permasalahan yang sering dihadapi karyawan pada PT. Pos (Persero) Medan selalu berkaitan dengan motivasi yang kurang diberikan atasan dan disiplin kerja karyawan yang kurang sesuai dengan harapan perusahaan sehingga karyawan kurang bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya yang pada akhirnya memberikan pengaruh yang kurang baik pada kinerja karyawan. Jika organisasi dapat menerapkan motivasi dan disiplin kerja karyawan yang baik bagi semua karyawannya, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja para karyawannya, maka organisasi akan menjadi lebih efektif.

Pentingnya motivasi dan disiplin kerja sangat berperan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan memilih judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan sesuatu yang sangat perlu dalam membuat suatu penelitian. Identifikasi masalah itu sendiri merupakan suatu gambaran atas objek yang akan diteliti berdasarkan pengamatan penulis. Berdasarkan riset pendahuluan, maka penulis dapat mengidentifikasi berbagai masalah yang berkaitan dengan hubungan motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos (Persero) Medan diantaranya :

1. Pemberian motivasi dalam bentuk peningkatan gaji pada PT. Pos (Persero) Medan hanya kepada sebagian karyawan, tidak kepada keseluruhan karyawan sehingga sebagian karyawan merasa dibedakan dengan karyawan yang lainnya.
2. Kurangnya disiplin karyawan berkaitan jam masuk dan keluar kerja pada PT. Pos (Persero) Medan.
3. Kinerja karyawan dalam penilaian pimpinan selalu menunjukkan hasil kerja yang tidak sesuai dengan harapan pimpinan perusahaan sehingga karyawan PT. Pos (Persero) Medan kurang bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya.

C. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pemberian motivasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Pos (Persero) Medan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Pos (Persero) Medan?
3. Apakah pemberian motivasi dan disiplin kerja karyawan berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Pos (Persero) Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Pos (Persero) Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Pos (Persero) Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja karyawan secara simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Pos (Persero) Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat penelitian ini adalah :

a. Bagi peneliti

Sebagai suatu bentuk sumbangan pemikiran kepada peneliti lain yang berusaha membahas judul yang sama dengan penelitian ini tetapi memiliki permasalahan yang berbeda.

b. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran mengenai pemecahan masalah sebagai masukan dan sumbangan pemikiran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada PT. Pos (Persero) Medan.

c. Bagi akademis

Secara akademis, penelitian diharapkan dapat menambah perbendaharaan pengetahuan serta memperkaya teori tentang manajemen sumber daya manusia.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu bagian yang penting dalam perusahaan, karena dengan kinerja karyawan yang baik perusahaan dapat berkembang dan tetap *going concern*. Kaswan (2012, hal. 187) mengatakan bahwa, “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar bersama. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak/besar mereka memberi kontribusi organisasi”. Mangkunegara (2011, hal. 67) : “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.Seladengan kata lain kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Pengelolaan kinerja atau manajemen kinerja adalah suatu proses yang dirancang untuk meningkatkan kinerja organisasi, kelompok dan individu yang digerakkan oleh pimpinan. Pada intinya manajemen kinerja adalah suatu proses yang dijalani bersama oleh para pimpinan dan individu serta kelompok yang

mereka kelola. Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan.

Suwatno dan Priansa (2011, hal. 196) mendefinisikan kinerja sebagai berikut : “Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau unjuk kerja”. Jadi dari beberapa pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penilaian Kinerja Karyawan

Sistem penilaian kinerja ialah proses yang mengukur kinerja karyawan. Penilaian kinerja merupakan pemberian umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi karyawan untuk menghilangkan penurunan kinerja sehingga kinerja karyawan dapat lebih tinggi lagi. Sistem penilaian kinerja ialah proses yang mengukur kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja karyawan yang menurut Mangkunegara (2011, hal. 67) yaitu:

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yang merumuskan bahwa :

- 1) *Humas Performance* = *Ability + Motivation*
- 2) *Motivation* = *Attitude + Situation*
- 3) *Ability* = *Knowledge + Skill*.

Selain itu Mathis dan Jackson dalam Reza Amelia (2013, hal. 3) menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- 1) Kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan, yang termasuk kemampuan individual adalah :
 - a). Bakat
 - b). Minat
 - c). Faktor kepribadian
- 2) Tingkat usaha yang dicurahkan, komponennya berupa :
 - a). Motivasi
 - b). Etika / disiplin kerja
 - c). Kehadiran
 - d). Rancangan tugas
- 3) Dukungan organisasi, yang termasuk dukungan organisasi yaitu :
 - a). Pelatihan dan pengembangan
 - b). Peralatan dan teknologi
 - c). Standar Kinerja
 - d). Manajemen dan rekan kerja

Sementara itu Suwatno dan Priansa (2011, hal. 195) memberikan batasan terhadap penilaian kinerja yaitu, “Perusahaan menggunakan penilaian prestasi kerja bagi para karyawannya dengan maksud sebagai langkah administratif dan pengembangan. Secara administratif, perusahaan dapat menjadikan penilaian kinerja sebagai acuan atau standar di dalam membuat keputusan yang berkenaan dengan kondisi kerja karyawan, termasuk untuk promosi pada jenjang karir yang lebih tinggi, pemberhentian dan penghargaan atau penggajian”.

Penilaian kinerja para karyawan secara obyektif untuk suatu kurun waktu tertentu dimasa lalu yang hasilnya bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan, seperti untuk kepentingan mutasi karyawan maupun bagi karyawan yang bersangkutan sendiri dalam rangka pengembangan karirnya.

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para karyawan menurut Kaswan (2012, hal. 213) diantaranya yaitu :

- 1) Penilaian memberi justifikasi organisasi secara resmi untuk pengambilan keputusan pekerjaan.
- 2) Penilaian digunakan sebagai kriteria dalam validasi tes
- 3) Penilaian memberi umpan balik kepada karyawan
- 4) Penilaian dapat membantu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan karyawan
- 5) Penilaian dapat mendiagnosis masalah-masalah organisasi
- 6) Penilaian bersifat memotivasi
- 7) Penilaian merupakan wahana komunikasi
- 8) Penilaian dapat berfungsi sebagai dasar untuk perencanaan SDM
- 9) Penilaian dapat dijadikan dasar penelitian MSDM

Berikut penjelasannya.

- 1) Penilaian memberi justifikasi organisasi secara resmi untuk pengambilan keputusan pekerjaan, yaitu mempromosikan karyawan yang berkinerja menonjol, membina karyawan berkinerja kurang, melatih, memindahkan, atau mendisiplinkan yang lain, meningkatkan imbalan (atau tidak), dan sebagai landasan mengurangi jumlah tenaga kerja. Singkatnya, penilaian berfungsi sebagai input kunci untuk melaksanakan sistem imbalan dan hukuman organisasi yang sifatnya resmi.
- 2) Penilaian digunakan sebagai kriteria dalam validasi tes. Yaitu, hasil tes dikorelasikan dengan hasil penilaian untuk menilai hipotesis bahwa skor tes memprediksi kinerja pekerjaan. Akan tetapi, jika pekerjaan tidak dilakukan dengan cermat, atau jika mempertimbangkan di luar kinerja mempengaruhi hasil kinerja, penilaian tidak dapat digunakan untuk tujuan itu.
- 3) Penilaian memberi umpan balik kepada karyawan dan dengan demikian berfungsi sebagai sarana untuk mengembangkan pribadi dan karir.

- 4) Penilaian dapat membantu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan karyawan dan juga untuk meneguhkan tujuan-tujuan untuk program pelatihan.
- 5) Penilaian dapat mendiagnosis masalah-masalah organisasi dengan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan karakteristik-karakteristik pribadi untuk dipertimbangkan dalam mempekerjakan, dan penilaian juga menyediakan landasan untuk membedakan antara karyawan yang berkinerja efektif dengan yang berkinerja tidak efektif. Oleh karena itu penilaian menggambarkan awal suatu proses, dari pada produk akhir.
- 6) Penilaian bersifat memotivasi, yaitu mendorong inisiatif, mengembangkan rasa tanggung jawab dan merangsang usaha-usaha untuk berkinerja lebih baik.
- 7) Penilaian merupakan wahana komunikasi, sebagai dasar diskusi tentang hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan antara atasan dan bawahan. Melalui diskusi, kedua pihak dapat mengenal lebih baik lagi.
- 8) Penilaian dapat berfungsi sebagai dasar untuk perencanaan SDM dan pekerjaan, yaitu memberikan input yang berharga untuk inventarisasi keterampilan dan perencanaan SDM.
- 9) Penilaian dapat dijadikan dasar penelitian MSDM, yaitu untuk menentukan apakah program MSDM yang ada (seperti seleksi, pelatihan, kompensasi, dll) efektif.

Tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para karyawan menurut Suwatno dan Priansa (2011, hal. 197) yaitu:

- 1) *Performance Improvement*
Memungkinkan karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
- 2) *Compensation Adjustment*
Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
- 3) *Placement Decision*
Menentukan promosi, transfer dan demosi.
- 4) *Tranining and Depelopment Needs*
Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal.
- 5) *Carrier Planning and Development*
Memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai
- 6) *Staffing Process Deficiencies,*
Mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan.
- 7) *Informational Inaccuracies and Job-Design Errors*
Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama di bidang informasi *job-analysis, job-design* dan sistem informasi manajemen sumber daya manusia.
- 8) *Equal Employment Opportunity,*
Menunjukkan bahwa *placement decision* tidak diskriminatif.
- 9) *External Challenges*
Kadang-kadang kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan dan lainnya yang tidak kelihatan sehingga membantu departemen sumber daya manusia untuk memberikan bantuan bagi peningkatan kinerja karyawan.
- 10) *Feedback*
Memberi umpan balik bagi urusan kekaryawanan maupun bagi karyawan itu sendiri.

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian ini merupakan bagian penting dari seluruh proses kekayaan 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.

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, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari proses dari manajemen sumber daya manusia secara efektif.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam menilai kinerja para karyawannya. Menurut Wibowo (2014, hal. 86) terdapat tujuh indikator kinerja, yaitu:

- 1) Tujuan
- 2) Standar
- 3) Umpan balik
- 4) Alat atau sarana
- 5) Kompetensi
- 6) Motif
- 7) Peluang

Berikut penjelasannya.

1) Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk

mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2) Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3) Umpan balik

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

4) Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan factor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat dan sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6) Motif

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

7) Peluang

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

Dengan diketahuinya indikator atau alat ukur dalam penilaian kinerja karyawan, maka perusahaan akan dapat mengambil keputusan dalam menentukan kinerja karyawan yang bagaimana yang ingin dicapai dengan mengupayakan ketujuh indikator tersebut agar menjadi lebih baik.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata lain "*movere*" yang berarti "Dorongan atau Daya Penggerak". Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Menurut Iman dan Siswandi (2009, hal. 117) menyatakan bahwa "Di dalam konsep manajemen atau konsep manajemen perilaku kata motivasi didefinisikan sebagai semua upaya untuk memunculkan dari dalam semangat orang lain (bawahan) agar mau bekerja keras guna mencapai tujuan organisasi melalui pemberian atau penyediaan pemuasan kebutuhan mereka".

Menurut M Manullang (2009, hal. 147) menyatakan bahwa "Motivasi, daya perangsang atau daya pendorong, yang merangsang dan mendorong pegawai untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya berbeda antara pegawai yang satu dengan pegawai lainnya. Perbedaan ini disebabkan oleh perbedaan motif, tujuan dan kebutuhan dari masing-masing pegawai untuk bekerja, juga oleh karena perbedaan waktu dan tempat. Oleh karenanya, dalam memberikan motivasi kepada pegawai haruslah diselidiki daya perangsang mana yang lebih ampuh untuk diterapkan dan lebih ditekankan".

Sementara itu Sutrisno (2012, hal. 110) menyatakan “Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi terttentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama.”

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan motivasi kerja merupakan dorongan yang diberikan untuk menciptakan kegairahan seseorang agar mau bekerja dengan efektif yang perlu dipenuhi untuk menggerakkan seseorang agar mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Untuk penerapan motivasi yang baik di perusahaan, harus diketahui berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi. Menurut Sutrisno (2012, hal. 116) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern.

1). Faktor intern.

Faktor intern dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

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

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami dalam kehidupan 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 nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rejeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja dan sebagainya.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal :

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

e) Keinginan untuk berkuasa

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

2). Faktor ekstern.

Faktor-faktor ekstern itu adalah :

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, keberhasilan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Oleh karena itu pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

b) Kompensasi yang memadai.

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

kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, jadi besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

c) Supervisi yang baik.

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

d) Adanya jaminan pekerjaan.

Karyawan bekerja bukan hanya untuk satu hari saja, tetapi karyawan berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

e) Status dan tanggung jawab.

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan kedudukan jabatan, karyawan merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan. Jadi status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

f) Peraturan yang fleksibel.

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

c. Indikator Motivasi

Pemberian motivasi kepada para karyawan merupakan kewajiban para pemimpin, agar para karyawan dapat lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Untuk itu, menurut Sutrisno (2012, hal. 144) seorang pemimpin perlu memperhatikan hal-hal yang menjadi tolak ukur agar pemberian motivasi dapat berhasil yaitu :

- 1) Memahami perilaku bawahan
- 2) Harus berbuat dan berperilaku realistis
- 3) Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda
- 4) Mampu menggunakan keahlian
- 5) Pemberian motivasi harus mengacu pada orang
- 6) Harus dapat memberi keteladanan

Berikut penjelasannya.

1) Memahami perilaku bawahan

Pimpinan harus dapat memahami perilaku bawahan, artinya seorang pimpinan dalam tugas keseluruhan hendaknya dapat memperhatikan, mengamati

perilaku para bawahan masing-masing. Dengan memahami perilaku karyawan, akan lebih memudahkan tugasnya memberi motivasi kerja.

- 2) Harus berbuat dan berperilaku realistis.

Seorang pimpinan mengetahui bahwa kemampuan para bawahan tidak sama, sehingga dapat memberikan tugas yang kira-kira sama dengan kemampuan karyawan. Dalam memberi motivasi, bawahan harus menggunakan pertimbangan-pertimbangan yang logis dan dapat dilakukan oleh bawahan.

- 3) Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda.

Tingkat kebutuhan setiap orang tidak sama disebabkan karena adanya kecenderungan, keinginan, perasaan dan harapan yang berbeda antara satu orang dengan orang lain pada waktu yang sama.

- 4) Mampu menggunakan keahlian.

Seorang pimpinan yang dikehendaki dapat menjadi pelopor dalam setiap hal. Diharapkan lebih menguasai seluk beluk pekerjaan mempunyai kiat sendiri dalam menyelesaikan masalah, apalagi masalah yang dihadapi bawahan dalam melaksanakan tugas.

- 5) Pemberian motivasi harus mengacu pada orang.

Pemberian motivasi adalah untuk orang atau bawahan secara pribadi dan bukan pimpinan sendiri. Seorang pimpinan harus memperlakukan seorang bawahan sebagai bawahan, bukan sebagai diri sendiri yang sedang mempunyai kesadaran tinggi untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

6) Harus dapat memberi keteladanan.

Keteladanan merupakan contoh nyata yang dapat dilihat, disaksikan oleh seorang bawahan. Dengan keteladanan seorang pimpinan, bawahan akan dapat termotivasi bagaimana cara bekerja dengan baik, berkata, dan berbuat yang baik. Jangan diharap bawahan akan termotivasi bila pimpinan selalu mengatakan hal-hal yang bertentangan dengan nasehat dan ucapan yang selalu disampaikannya.

Timbulnya motivasi dikarenakan seorang merasakan suatu kebutuhan tertentu dan karenanya perbuatan tersebut terarah pada pencapaian tujuan tertentu. Apabila tujuan telah dicapai, maka akan merasa puas. Tingkah laku yang telah memberikan kepuasan terhadap suatu kebutuhan cenderung untuk berulang kembali, sehingga menjadi lebih kuat dan lebih mantap.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen karyawan yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja pegawai. Tanpa disiplin yang baik dari pegawai, sulit bagi instansi untuk mencapai hasil yang optimal. Pada umumnya apabila orang mendengar perkataan disiplin, orang tersebut cenderung mendefenisikannya dalam artian yang sempit dan bersifat menghukum. Padahal disiplin itu mempunyai arti yang lebih luas dari pada hukuman. Disiplin pada hakikatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan sesuatu tindakan yang tidak sesuai dan

bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan dan melakukan sesuatu yang mendukung dan melindungi sesuatu yang telah ditetapkan. Sehingga seseorang karyawan yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, tanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2011, hal. 129), menyatakan bahwa “Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempeteguh pedoman-pedoman organisasi”. Sedangkan menurut Ardana dalam Putra dan Subudi (2014, hal. 804), menyatakan bahwa “Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya”.

Dari defenisi di atas dapat diketahui bahwa disiplin merupakan suatu kegiatan manajemen untuk menegakkan peraturan perusahaan. Melalui disiplin pula timbul keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial. Namun tetap pengawasan terhadap pelaksanaan disiplin tersebut perlu dilakukan. Disiplin kerja adalah persepsi karyawan terhadap sikap pribadi karyawan dalam hal ketertiban dan keteraturan diri yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan dirinya, orang lain, atau lingkungannya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Putra dan Subudi (2014, hal. 804), yang menyatakan bahwa “Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan, dimana gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuannya. Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, dimana motivasi adalah suatu sikap atau dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu.”.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 89), faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- 4) Keberanian pimpinan dalam pengambilan keputusan
- 5) Bila ada seorang karyawan melanggar disiplin
- 6) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- 7) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
- 8) Ciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Berikut penjelasannya.

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin.

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan perusahaan.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat

menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana dia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang merugikan aturan dan disiplin yang telah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4) Keberanian pimpinan dalam pengambilan keputusan

5) Bila ada seorang karyawan melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian untuk mengambil tindakan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya

6) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.

7) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Mereka adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang tidak akan puas dengan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya.

8) Ciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif antara lain sebagai berikut :

a) Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan pekerjaan.

b) Melontarkan pujian sesuai dengan tepat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.

- c) Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahannya sekalipun.

Dengan demikian, secara umum dapat dikatakan bahwa tinggi rendahnya disiplin kerja antara lain dipengaruhi oleh beberapa hal, seperti kepemimpinan, keadaan karyawan itu sendiri serta peraturan yang diberlakukan dalam organisasi tersebut.

c. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2011, hal. 73) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin itu adalah sebagai berikut :

- 1) Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.
- 2) Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- 3) Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
- 4) Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
- 5) Tanggungjawab, yaitu kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.

Sementara itu menurut Edy Sutrisno (2012, hal. 67) bahwa indikator yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan, diantaranya :

- 1) Keteladanan
- 2) Balas Jasa
- 3) Keadilan
- 4) Pengawasan
- 5) Hukuman
- 6) Ketegasan

1) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pempimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

2) Balas Jasa

Balas jasa atau gaji, kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan. Jika kecintaan karyawan semakin tinggi terhadap pekerjaan kedisiplinan akan semakin baik.

Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

3) Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan tercipta kedisiplinan yang baik. Manajer yang baik dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua karyawan. Dengan

keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

4) Pengawasan

Pengawasan merupakan tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengatasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

5) Hukuman

Hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan. Berat atau ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan.

6) Ketegasan

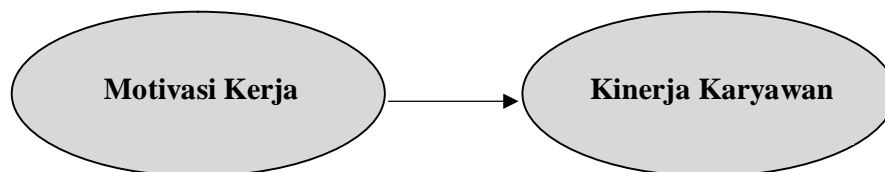
Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk memberikan sanksi sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Dengan demikian pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

B. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian teoritis yang dikemukakan sebelumnya maka dapat diberikan gambar kerangka konseptual penelitian ini yaitu:

1. Pengaruh Motivasi dengan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh penulis sebelumnya sebagaimana yang ditemukan oleh Putra dan Subudi (2014), menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara parsial, faktor terbesar terletak pada indikator sentralisasi wewenang, produktivitas kerja, hubungan dengan karyawan, penghargaan karyawan dan pendelegasian wewenang, maka disimpulkan terdapat pengaruh secara parsial gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja. Menurut Gede Prawira Utama Putra dan Made Subudi (2014, hal. 805) menyatakan bahwa “Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, dimana motivasi adalah suatu sikap atau dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu”. Dari uraian di atas tampak jelas bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka motivasi kerja yang efektif akan semakin meningkat kinerja karyawan.



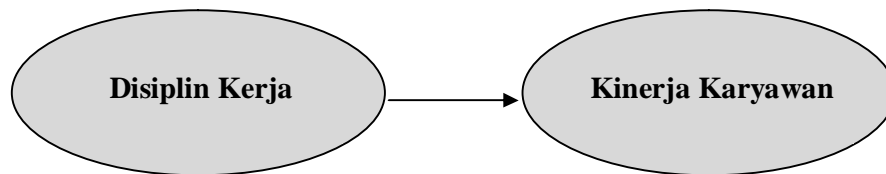
Gambar : II-1. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh penulis sebelumnya sebagaimana yang ditemukan oleh Putra dan Subudi (2014), menunjukkan bahwa keeratan hubungan sangat kuat, kinerja pada Apotek Berkah dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan, sedangkan sisanya dapat disebabkan oleh pengaruh faktor-faktor lain seperti pendidikan dan latihan. Sehingga menunjukkan pengaruh

yang signifikan, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

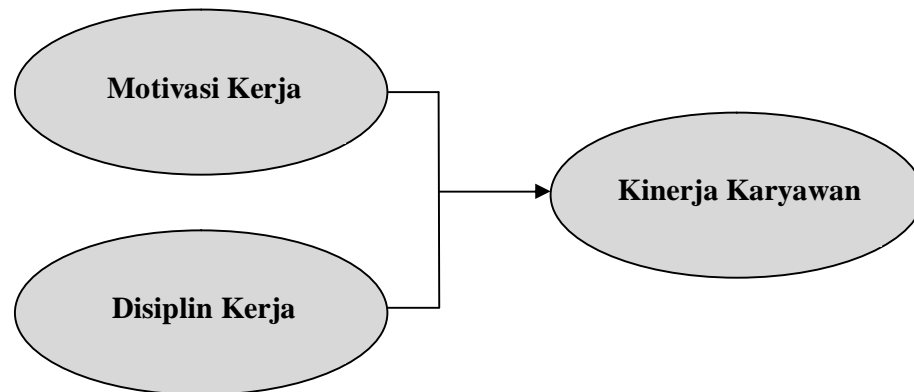
Menurut Gede Prawira Utama Putra dan Made Subudi (2014, hal. 805) menyatakan bahwa “Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin merupakan modal utama yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya”. Sebagaimana diketahui, bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan pimpinan perusahaan harus berusaha agar setiap bawahan dapat bekerja sama dengan segala kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan kepadanya.



Gambar : II-2. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh penulis sebelumnya sebagaimana yang ditemukan oleh Putra dan Subudi (2014), menunjukkan bahwa antara motivasi dengan disiplin kerja karyawan terdapat korelasi atau hubungan yang sedang terhadap kinerja karyawan. Hubungan motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja karya dapat dilihat dalam kerangka konseptual berikut :



Gambar : II-3. Paradigma Penelitian

Berdasarkan gambar di atas maka dapat diterangkan bahwa penelitian ini akan mencari hubungan antara motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) sebagai variabel bebas dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat baik parsial maupun simultan. Selain itu penelitian ini juga akan mencari korelasi antara dua variabel bebas yaitu antara motivasi (X_1) dengan disiplin kerja (X_2).

C. Hipotesis

Menurut Sujarweni (2014, hal. 62) menjelaskan bahwa “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat”. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan belum didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data”.

Untuk menguji hipotesis tersebut tidaklah cukup hanya dengan mengajukan teori-teori saja tetapi harus didukung dengan fakta-fakta yang diperoleh dari hasil pengumpulan data yang dapat dipertanggung-jawabkan.

Sehubungan dengan pendapat tersebut di atas maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pemberian motivasi berpengaruh secara parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Pos (Persero) Medan
2. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Pos (Persero) Medan
3. Pemberian motivasi dan disiplin kerja karyawan berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Pos (Persero) Medan

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat Sujarweni (2014, hal. 11) yang mengemukakan penelitian asosiatif atau hubungan adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih serta mengetahui pengaruhnya.

B. Defenisi Operasional

Adapun defenisi operasional dari variabel penelitian ini adalah :

1. Motivasi (X_1) sebagai variabel bebas yang merupakan dorongan yang diberikan untuk menciptakan kegairahan seseorang agar mau bekerja dengan efektif yang perlu dipenuhi untuk menggerakkan seseorang agar mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Tabel. 3.1
Indikator Motivasi Kerja

| No | Indikator Motivasi Kerja |
|----|---|
| 1 | Memahami perilaku bawahan |
| 2 | Harus berbuat dan berperilaku realistis |
| 3 | Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda |
| 4 | Mampu menggunakan keahlian |
| 5 | Pemberian motivasi harus mengacu pada orang |
| 6 | Harus dapat memberi keteladanan |

Sumber : Sutrisno (2012, hal. 144)

2. Disiplin Kerja (X_2) sebagai variabel bebas yang merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya.

Tabel 3.2
Indikator Disiplin Kerja

| No. | Indikator Disiplin Kerja |
|-----|--------------------------|
| 1 | Tingkat kehadiran |
| 2 | Tata cara kerja |
| 3 | Ketaatan pada atasan |
| 4 | Kesadaran bekerja |
| 5 | Tanggungjawab |

Sumber : Agustini (2011, hal. 73)

3. Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Tabel 3.3.
Indikator Kinerja Karyawan

| No. | Indikator Kinerja Karyawan |
|-----|----------------------------|
| 1 | Tujuan |
| 2 | Standar |
| 3 | Umpan balik |
| 4 | Alat atau sarana |
| 5 | Kompetensi |
| 6 | Motif |
| 7 | Peluang |

Wibowo (2014, hal. 86)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan pada PT. Pos (Persero) Medan yang beralamat di Jl. Balai Kota No 1 Medan yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa pos dan pengiriman barang.

Waktu penelitian dan penyusunan skripsi dilaksanakan dari bulan Januari 2017 sampai dengan April 2017.

Tabel 3.4
Skedul Proses Penelitian

| No | Kegiatan | Januari | | | | Pebruari | | | | Maret | | | | April | | | |
|----|---------------------|---------|---|---|---|----------|---|---|---|-------|---|---|---|-------|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Prariset | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Penyusunan proposal | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Perbaikan proposal | | | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | |
| 4 | Seminar Proposal | | | | | | | ■ | | | | | | | | | |
| 5 | Pengumpulan data | | | | | | | | | ■ | ■ | | | | | | |
| 6 | Penyusunan Skripsi | | | | | | | | | | | ■ | ■ | | | | |
| 7 | Bimbingan Skripsi | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ |
| 8 | Meja Hijau | | | | | | | | | | | | | | | | ■ |

D. Populasi dan Sampel

Sebelum diketahui metode penarikan sampel yang ada pada penelitian terlebih dahulu diketahui pengertian populasi dan sampel.

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan dari jumlah yang akan diamati atau diteliti. Populasi bukan hanya orang (manusia), tetapi juga bisa makhluk hidup lain ataupun benda-benda alam yang lain (Nisfiannoor, 2009, hal. 5). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Pos (Persero) Medan berjumlah 76 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian yang diambil dari suatu populasi (Nisfiannoor, 2009, hal. 6). Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu, jelas, dan lengkap dianggap bisa mewakili populasi. Penentuan jumlah sampel dihitung berdasarkan pendapat dari Juliandi, dkk (2014: 117) yang menyatakan bahwa : “Apabila subjeknya kurang dari 100 orang maka lebih baik diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi”. Dengan demikian maka subjek penelitian ini menggunakan metode *total sampling* yaitu seluruh karyawan PT. Pos (Persero) Medan yang berjumlah 76 orang untuk dijadikan responden.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. *Questioner* (angket)

Daftar pernyataan/pertanyaan yang sudah dipersiapkan terlebih dahulu untuk diberikan kepada responden yang berhubungan dengan objek yang akan diteliti. Dalam hal ini memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan variabel yang diteliti. Skala yang digunakan adalah Likert dengan kategori:

Tabel 3.5
Tabel Skala Pengukuran Likert

| PERTANYAAN | BOBOT |
|---------------------|-------|
| Sangat Setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Ragu-Ragu | 3 |
| Tidak Setuju | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 |

Sumber: Sugiyono (2010, hal. 133)

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka diuji dengan validitas dan reliabilitas

a. Validitas

Validitas memiliki nama lain seperti sah, tepat, benar. Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur untk variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar maka hasil pengukurun kemungkinan akan benar, Juliandi, dkk (2014, hal. 79).

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

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

(Sugiyono, 2012, hal. 248)

Keterangan:

n = banyaknya pasangan pengamatan

Σx_i = jumlah pengamatan variabel x

Σy_i = jumlah pengamatan variabel y

(Σx_i^2) = jumlah kuadrat pengamatan variabel x

(Σy_i^2) = jumlah pengamatan variabel y

$(\Sigma x_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\Sigma y_i)^2$ = pengamatan jumlah variabel y

$\Sigma x_i y_i$ = jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya.

- 1) Suatu item instrumen dikatakan valid apabila nilai $Sig \leq 0,05$
- 2) Apabila nilai probabilitas $Sig \geq 0,05$, maka item instrumen tidak valid.

b. Reliabilitas

Menurut Juliandi, dkk (2014, hal. 83) menyatakan bahwa “Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Selanjutnya menurut Nunnally dalam Juliandi, dkk (2014, hal. 83-84) menyatakan bahwa “Jika nilai koefisien reliabilitas (*Sperman Brown/ri*) $> 0,6$ maka instrument memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya.

Menurut Juliandi, dkk (2014, hal. 86) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

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

Juliandi, dkk (2014, hal. 86)

Keterangan:

r = Reliabilitas instrument (*cronbach alpha*)

k = Banyaknya butir pertanyaan

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

σ_1^2 = Varians Total

Kriteria pengujian reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut :

- 1) jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\geq 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik
- 2) jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\geq 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.

2. Studi dokumentasi

Mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan dan dinilai penting dengan penelitian ini

3. Wawancara (*interview*)

Melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

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

a. Uji Normalitas

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

b. Uji Multikoleniaritas

Menurut Ghozali (2009, hal. 95) bahwa “Uji Multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikoleniaritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikoleniaritas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan nilai patokan VIF (*Variance Inflasi Factor*) dan koefisien korelasi antara variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah:

- 1) Jika nilai VIF disekitar angka 1 atau memiliki toleransi mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikoleniaritas.
- 2) Jika koefisiensi antara variabel bebas kurang dari 0,10, maka menunjukkan adanya multikoleniaritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Pratisto (2009, hal. 169) menjelaskan : “Heteroskedastisitas terjadi karena perubahan situasi yang tidak tergambar dalam spesifikasi model regresi”. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

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

2. Regresi Linear Berganda

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

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \quad \dots\dots\dots \text{Juliandi, dkk (2014, hal.174)}$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Disiplin Kerja

| | | |
|-------------------------|---|---|
| B | = | Konstanta |
| β_1 dan β_2 | = | Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel |
| e | = | Error |

3. Uji Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

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

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \dots\dots\dots (\text{Sugiyono, 2010 hal. 250})$$

Keterangan:

| | | |
|----------|---|----------------------------|
| t | = | Nilai t_{hitung} |
| r_{xy} | = | Korelasi xy yang ditemukan |
| n | = | Jumlah sampel |

Bentuk pengujian adalah:

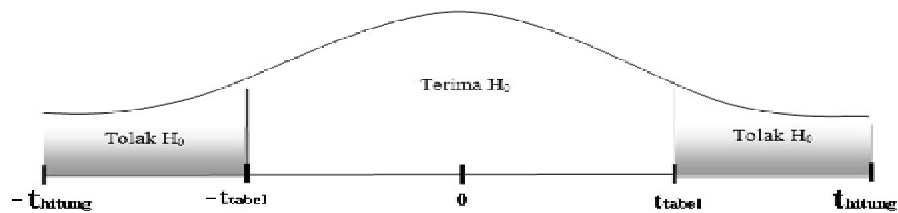
- 1) $H_0: r_i = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- 2) $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan $\alpha = 5\%$ $df = n - ks$

H_0 diterima jika : $-t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$

H_a diterima jika : $-t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} - t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$

- 1) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $t_{hitung} > -t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- 2) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.



Gambar: 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

Keterangan:

t_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

t_{tabel} = Nilai t dalam tabel t berdasarkan n

Kriteria pengujian:

- a) Tolak H_0 apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$
- b) Tolak H_0 apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$

b. Uji Simultan (Uji F)

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

(Sugiyono 2012, hal 257)

Keterangan:

R^2 = koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independen

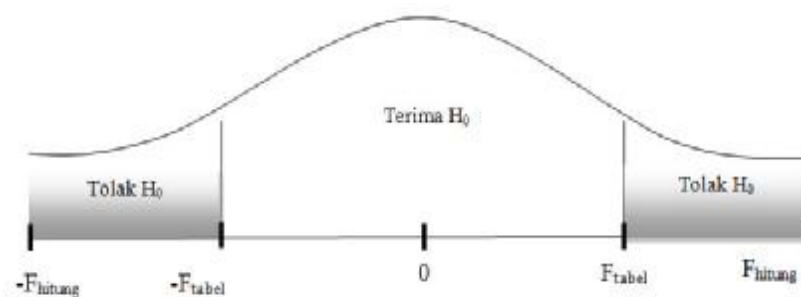
N = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujiannya adalah:

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

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



Gambar: 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

Keterangan:

f_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

f_{tabel} = Nilai f dalam tabel f berdasarkan n

Kriteria pengujian:

- 1) Tidak signifikan jika H_0 diterima dan H_a ditolak bila $f_{hitung} < f_{tabel}$ dan $-f_{hitung} > -f_{tabel}$.
- 2) Signifikan jika H_0 ditolak dan H_a diterima bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan $-f_{hitung} > -f_{tabel}$.

4. Koefisien Determinasi

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

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

Keterangan:

D =Determinasi

R^2 =Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Penelitian

Dari kuesioner yang disebarakan diperoleh data tentang karakteristik responden, yakni jenis kelamin dan usia yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel IV-1
Karakteristik Responden Penelitian

| No | Karakteristik Responden | | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|-------------------------|--------------------|-----------|----------------|
| 1 | Jenis Kelamin | 1. Perempuan | 25 | 31,25 |
| | | 2. Laki-laki | 51 | 68,75 |
| | | Jumlah | 76 | 100 |
| 2 | Usia | 1. > 20 tahun | 2 | 2,50 |
| | | 2. 20 – 30 tahun | 61 | 81,25 |
| | | 3. 31 – 40 tahun | 12 | 15,00 |
| | | 4. 41 tahun keatas | 1 | 1,25 |
| | | Jumlah | 76 | 100 |

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Tabel IV-1 memperlihatkan bahwa mayoritas responden penelitian adalah laki-laki sebesar 68,75 %, dan sisanya perempuan yakni sebesar 31,25%. Dengan demikian diketahui bahwa karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Medan lebih didominasi oleh laki-laki dengan jenis kelamin perempuan.

Dilihat dari segi usia, responden dalam penelitian ini paling besar berasal dari kelompok usia 20 – 30 tahun yakni sebesar 81,25 %, kedua berasal dari usia 31 – 40 tahun sebesar 15 %. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden dari kelompok dewasa, hal ini menunjukkan

bahwa sebagian besar karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan adalah dari kalangan orang dewasa dan usia produktif.

2. Analisa Variabel Bebas – X_1 (Motivasi)

Pada bagian analisa variabel bebas ini penulis mencoba menganalisa jawaban-jawaban dari responden yang menyangkut pertanyaan tentang motivasi. Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan untuk variabel motivasi.

Dari kesepuluh pertanyaan yang diajukan dan dijawab oleh para responden dalam penelitian ini maka dapat dirangkum dalam tabel tabulasi berikut ini.

Tabel IV-2
Skor Angket Untuk Responden Untuk Variabel Motivasi

| Alternatif Jawaban | | | | | | | | | | | | |
|--------------------|----|---------|----|---------|----|--------|----|----|-----|----|--------|------|
| No | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | JUMLAH | |
| Per | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 11 | 18,75 % | 63 | 78,75 % | 2 | 2,50 % | 0 | 0% | 0 | 0% | 76 | 100% |
| 2 | 13 | 21,25 % | 60 | 75,00 % | 3 | 3,75 % | 0 | 0% | 0 | 0% | 76 | 100% |
| 3 | 10 | 17,50 % | 65 | 81,25 % | 1 | 1,25 % | 0 | 0% | 0 | 0% | 76 | 100% |
| 4 | 9 | 11,25 % | 63 | 83,75 % | 4 | 5,00 % | 0 | 0% | 0 | 0% | 76 | 100% |
| 5 | 20 | 25,00 % | 52 | 70,00 % | 4 | 5,00 % | 0 | 0% | 0 | 0% | 76 | 100% |
| 6 | 14 | 17,50% | 60 | 76,00 % | 2 | 2,50 % | 0 | 0% | 0 | 0% | 76 | 100% |
| 7 | 15 | 23,75 % | 60 | 75,00 % | 1 | 1,25 % | 0 | 0% | 0 | 0% | 76 | 100% |
| 8 | 12 | 15,00 % | 61 | 81,25 % | 3 | 3,75 % | 0 | 0% | 0 | 0% | 76 | 100% |
| 9 | 11 | 13,75 % | 63 | 83,75 % | 2 | 2,50 % | 0 | 0% | 0 | 0% | 76 | 100% |
| 10 | 17 | 21,25 % | 52 | 70,00 % | 7 | 8,75 % | 0 | 0% | 0 | 0% | 76 | 100% |

Dari tabel sebelumnya dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Jawaban responden tentang keteladanan pimpinan sangat memberikan motivasi karyawan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 63 orang atau 78,75 %.

- b. Jawaban responden tentang kewibawaan pimpinan membuat karyawan merasa sangat simpati, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 60 orang atau 75,00 %.
- c. Jawaban responden tentang pimpinan selalu perhatian terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 65 orang atau 81,25 %.
- d. Jawaban responden tentang pimpinan selalu disiplin sehingga karyawan juga ikut menjalankan kedisiplinan sebaik mungkin, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 67 orang atau 83,75 %.
- e. Jawaban responden tentang pimpinan selalu tegas dalam menilai hasil kerja karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 56 orang atau 70 %.
- f. Jawaban responden tentang pimpinan selalu memotivasi karyawan untuk teliti dan cekatan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 64 orang atau 76 %.
- g. Jawaban responden tentang pimpinan sangat selektif dalam mengambil keputusan dalam kebijakan manajemen, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 60 orang atau 75 %.
- h. Jawaban responden tentang pimpinan menuntut karyawan untuk menyadari akan tugas dan tanggungjawab masing-masing, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 65 orang atau 81,25 %.
- i. Jawaban responden tentang pimpinan memberikan pujian dan apresiasi yang baik bagi karyawan yang berdisiplin tinggi selama bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 67 orang atau 83,75 %.

- j. Jawaban responden tentang pimpinan tidak menyukai adanya pelanggaran disiplin yang dilakukan karyawan tanpa alasan yang tepat, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 56 orang atau 70 %.

3. Analisa Varibel Bebas – X₂ (Disiplin Kerja)

Pada bagian analisa variabel bebas ini penulis mencoba menganalisa jawaban-jawaban dari responden yang menyangkut pertanyaan tentang disiplin kerja. Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan untuk variabel disiplin kerja.

Dari kedelapan pertanyaan yang diajukan dan dijawab oleh para responden dalam penelitian ini maka dapat dirangkum dalam tabel tabulasi berikut ini.

Tabel IV-3
Skor Angket Untuk Responden Untuk Variabel Disiplin kerja

| Alternatif Jawaban | | | | | | | | | | | | |
|--------------------|----|---------|----|---------|----|--------|----|----|-----|----|--------|------|
| No | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | JUMLAH | |
| Per | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 14 | 17,50 % | 61 | 81,25 % | 1 | 1,25 % | 0 | 0% | 0 | 0% | 76 | 100% |
| 2 | 11 | 18,75 % | 64 | 76,00 % | 1 | 1,25 % | 0 | 0% | 0 | 0% | 76 | 100% |
| 3 | 10 | 12,50 % | 65 | 86,25 % | 1 | 1,25 % | 0 | 0% | 0 | 0% | 76 | 100% |
| 4 | 12 | 20,00 % | 64 | 76,00 % | 0 | 0 % | 0 | 0% | 0 | 0% | 76 | 100% |
| 5 | 20 | 25,00 % | 56 | 75,00 % | 0 | 0 % | 0 | 0% | 0 | 0% | 76 | 100% |
| 6 | 11 | 13,75 % | 65 | 86,25 % | 4 | 5,00 % | 0 | 0% | 0 | 0% | 76 | 100% |
| 7 | 12 | 15,00 % | 64 | 85,00 % | 4 | 5,00 % | 0 | 0% | 0 | 0% | 76 | 100% |
| 8 | 13 | 21,25 % | 63 | 78,75 % | 3 | 3,75 % | 0 | 0% | 0 | 0% | 76 | 100% |

Dari tabel sebelumnya dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Jawaban responden tentang karyawan selalu diingatkan agar mematuhi semua peraturan kerja yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 61 orang atau 81,25 %.

- b. Jawaban responden tentang perusahaan menetapkan sanksi tegas bagi pelanggar peraturan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 64 orang atau 76%.
- c. Jawaban responden tentang karyawan dianjurkan untuk mengerjakan semua pekerjaan dengan waktu yang tepat, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 69 orang atau 86,25 %.
- d. Jawaban responden tentang pimpinan sangat apresiatif terhadap efisiensi waktu yang ada di perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 64 orang atau 76 %.
- e. Jawaban responden tentang setiap karyawan selalu diajarkan agar bekerja sesuai dengan tanggungjawab yang diembankan kepadanya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 60 orang atau 75 %.
- f. Jawaban responden tentang setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan akan dipertanggungjawabkan kepada pimpinan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 69 orang atau 86,25 %.
- g. Jawaban responden tentang salah satu penilaian yang dilakukan bagi setiap karyawan yaitu tingkat absensi karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 68 orang atau 85 %.
- h. Jawaban responden tentang setiap karyawan yang bolos kerja tanpa alasan akan mendapat sanksi tegas dari pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 63 orang atau 78,75 %.

4. Analisa Varibel Terikat – Y (Kinerja Karyawan)

Pada bagian analisa variabel bebas ini penulis mencoba menganalisa jawaban-jawaban dari responden yang menyangkut pertanyaan tentang kinerja

karyawan. Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan untuk variabel kinerja karyawan. Dari kesepuluh pertanyaan yang diajukan dan dijawab oleh para responden dalam penelitian ini maka dapat dirangkum dalam tabel tabulasi berikut ini.

Tabel IV-4
Skor Angket Untuk Responden Untuk Variabel Kinerja Karyawan

| Alternatif Jawaban | | | | | | | | | | | | |
|--------------------|----|---------|----|---------|----|---------|----|----|-----|----|--------|------|
| No | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | JUMLAH | |
| Per | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 13 | 16,25 % | 52 | 70,00 % | 11 | 13,75 % | 0 | 0% | 0 | 0% | 76 | 100% |
| 2 | 9 | 11,25 % | 62 | 77,50 % | 9 | 11,25 % | 0 | 0% | 0 | 0% | 76 | 100% |
| 3 | 14 | 17,50 % | 53 | 66,25 % | 13 | 16,25 % | 0 | 0% | 0 | 0% | 76 | 100% |
| 4 | 11 | 13,75 % | 59 | 73,75 % | 10 | 12,50 % | 0 | 0% | 0 | 0% | 76 | 100% |
| 5 | 13 | 16,25 % | 58 | 72,50 % | 9 | 11,25 % | 0 | 0% | 0 | 0% | 76 | 100% |
| 6 | 13 | 16,25 % | 63 | 78,75 % | 4 | 5,00 % | 0 | 0% | 0 | 0% | 76 | 100% |
| 7 | 17 | 21,25 % | 59 | 73,75 % | 4 | 5,00 % | 0 | 0% | 0 | 0% | 76 | 100% |
| 8 | 12 | 15,00 % | 66 | 82,50 % | 2 | 2,50 % | 0 | 0% | 0 | 0% | 76 | 100% |
| 9 | 16 | 20,00 % | 59 | 73,75 % | 5 | 6,25 % | 0 | 0% | 0 | 0% | 76 | 100% |
| 10 | 13 | 16,25 % | 60 | 75,00 % | 7 | 8,75 % | 0 | 0% | 0 | 0% | 76 | 100% |

Dari tabel sebelumnya dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Jawaban responden tentang setiap hari karyawan selalu bekerja dengan cepat, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 56 orang atau 70 %.
- b. Jawaban responden tentang kecepatan dalam bekerja mendukung kelancaran aktivitas kerja karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 62 orang atau 77,50 %.

- c. Jawaban responden tentang kecekatan karyawan sangat penting dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 53 orang atau 66,25 %.
- d. Jawaban responden tentang karyawan tidak pernah merasa lelah dalam menyelesaikan semua pekerjaannya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 59 orang atau 73,75 %.
- e. Jawaban responden tentang karyawan harus mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 58 orang atau 72,50 %.
- f. Jawaban responden tentang kinerja karyawan yang baik dapat mendukung efisiensi biaya perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 63 orang atau 78,75 %.
- g. Jawaban responden tentang tingkat kecelakaan kerja di perusahaan sangat minim, mayoritas responden menjawab setuju 59 orang atau 73,75 %.
- h. Jawaban responden tentang sikap kerja yang baik akan meminimalkan terjadinya kecelakaan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 66 orang atau 82,50 %.
- i. Jawaban responden tentang karyawan selalu berusaha untuk memaksimalkan hasil pekerjaan yang dilakukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 59 orang atau 73,75 %.
- j. Jawaban responden tentang karyawan berusaha untuk mempertanggung jawabkan pekerjaannya dengan baik kepada pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 60 orang atau 75,00 %.

Interprestasi data keseluruhan untuk masing-masing variabel penelitian dapat dilakukan setelah terlebih dahulu dilakukan klasifikasi yang berdasarkan nilai-nilai dari jawaban responden. Adapun kategori yang digunakan untuk pengklasifikasian tersebut adalah :

- a. Jawaban “Sangat Setuju”, diberi nilai 5.
- b. Jawaban “Setuju”, diberi nilai 4.
- c. Jawaban “Kurang Setuju”, diberi nilai 3.
- d. Jawaban “Tidak Setuju”, diberi nilai 2.
- e. Jawaban “Sangat Tidak Setuju”, diberi nilai 1.

Adapun tabulasi data dari jawaban responden dapat dilihat pada lampiran.

5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Berdasarkan perhitungan uji validitas dengan bantuan program SPSS maka diperoleh hasil sebagai berikut :

1). Motivasi

Berikut ini tabel hasil perhitungan validitas untuk variabel Motivasi yaitu sebagai berikut :

Tabel III-6.
Uji Validitas Variabel Motivasi

| Item-Total Statistics | | | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| No Pertanyaan 1 | 34.4255 | 9.774 | .286 | .165 | .710 |
| No Pertanyaan 2 | 34.4681 | 9.456 | .327 | .302 | .704 |
| No Pertanyaan 3 | 34.4468 | 9.820 | .348 | .145 | .699 |
| No Pertanyaan 4 | 34.3830 | 10.024 | .277 | .108 | .710 |
| No Pertanyaan 5 | 34.3936 | 9.575 | .396 | .292 | .691 |
| No Pertanyaan 6 | 34.4681 | 9.155 | .493 | .332 | .674 |
| No Pertanyaan 7 | 34.4255 | 8.935 | .523 | .358 | .668 |
| No Pertanyaan 8 | 34.4149 | 10.009 | .309 | .211 | .704 |
| No Pertanyaan 9 | 34.4255 | 9.451 | .431 | .293 | .685 |
| No Pertanyaan 10 | 34.4468 | 9.562 | .373 | .287 | .695 |

Dengan jumlah sampel 76 dan dengan nilai alpha 0,05 maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,202. Dari hasil probabilitas di atas dapat dilihat bahwa item pernyataan item 1 sampai item 10 dari variabel Motivasi dinyatakan valid karena nilai Total Correlation > 0,202.

2). Disiplin kerja

Berikut ini tabel hasil perhitungan validitas untuk variabel Disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

Tabel III-7.
Uji Validitas Variabel Disiplin kerja

| Item-Total Statistics | | | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| No Pertanyaan 1 | 34.4255 | 9.576 | .330 | .176 | .721 |
| No Pertanyaan 2 | 34.4876 | 9.392 | .378 | .298 | .713 |
| No Pertanyaan 3 | 34.5000 | 9.737 | .373 | .176 | .714 |
| No Pertanyaan 4 | 34.4255 | 9.817 | .323 | .138 | .721 |
| No Pertanyaan 5 | 34.3936 | 9.381 | .416 | .339 | .707 |
| No Pertanyaan 6 | 34.5532 | 9.024 | .560 | .374 | .685 |
| No Pertanyaan 7 | 34.5638 | 9.281 | .458 | .354 | .701 |
| No Pertanyaan 8 | 34.5106 | 9.715 | .326 | .222 | .721 |

Dengan jumlah sampel 76 dan dengan nilai alpha 0,05 maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,202. Dari hasil probabilitas di atas dapat dilihat bahwa item pernyataan item 1 sampai item 8 dari variabel Disiplin kerja dinyatakan valid karena nilai Total Correlation $> 0,202$.

c. Kinerja Karyawan

Berikut ini tabel hasil perhitungan validitas untuk variabel kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

Tabel III-8.
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

| Item-Total Statistics | | | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| No Pertanyaan 1 | 34.1277 | 10.263 | .319 | .162 | .739 |
| No Pertanyaan 2 | 34.1702 | 9.971 | .446 | .460 | .718 |
| No Pertanyaan 3 | 34.1489 | 10.343 | .357 | .277 | .732 |
| No Pertanyaan 4 | 34.0745 | 10.865 | .216 | .070 | .752 |
| No Pertanyaan 5 | 34.0851 | 10.079 | .443 | .299 | .719 |
| No Pertanyaan 6 | 34.1702 | 9.777 | .518 | .389 | .708 |
| No Pertanyaan 7 | 34.1769 | 10.236 | .404 | .263 | .725 |
| No Pertanyaan 8 | 34.2340 | 9.859 | .573 | .514 | .703 |
| No Pertanyaan 9 | 34.1277 | 10.306 | .376 | .284 | .729 |
| No Pertanyaan 10 | 34.1064 | 10.010 | .449 | .238 | .718 |

Dengan jumlah sampel 76 dan dengan nilai alpha 0,05 maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,202. Dari hasil probabilitas di atas dapat dilihat bahwa item pernyataan item 1 sampai item 10 dari variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid karena nilai Total Correlation $> 0,202$.

b. Reliabilitas

Menurut Juliandi, dkk (2014, hal. 83) menyatakan bahwa “Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian

merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Selanjutnya menurut Nunnaly dalam Juliandi, dkk (2014, hal. 83-84) menyatakan bahwa “Jika nilai koefisien reliabilitas (*Sperman Brown/ri*) > 0,6 maka instrument memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya.

Menurut Juliandi, dkk (2014, hal. 86) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

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

Azuar dan Irfan (2013, hal. 86)

Keterangan:

r = Reliabilitas instrument (*cronbach alpha*)

k = Banyaknya butir pertanyaan

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

σ_1^2 = Varians Total

Kriteria pengujian reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut :

- 1) jika nilai koefisien reliabilitas yakni > 0,60 maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik
- 2) jika nilai koefisien reliabilitas yakni < 0,60 maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.

Berdasarkan perhitungan uji reliabilitas dengan bantuan program SPSS maka diperoleh hasil sebagai berikut :

1) Motivasi

Tabel III-9.
Uji Realibilitas Variabel Motivasi

| Reliability Statistics | | |
|------------------------|--|------------|
| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
| .716 | .717 | 10 |

Nilai koefisien realibilitas (*Cronbach's Alpha*) di atas adalah $0,716 > 0,06$ maka kesimpulannya instrumen yang diuji tersebut adalah reliable atau terpercaya.

2). Disiplin kerja

Tabel III-10.
Uji Realibilitas Variabel Disiplin kerja

| Reliability Statistics | | |
|------------------------|--|------------|
| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
| .732 | .733 | 8 |

Nilai koefisien realibilitas (*Cronbach's Alpha*) di atas adalah $0,732 > 0,06$ maka kesimpulannya instrumen yang diuji tersebut adalah reliable atau terpercaya.

3). Kinerja Karyawan

Tabel III-11.
Uji Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan

| Reliability Statistics | | |
|------------------------|--|------------|
| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
| .745 | .750 | 10 |

Nilai koefisien realibilitas (*Cronbach's Alpha*) di atas adalah $0,745 > 0,06$ maka kesimpulannya instrumen yang diuji tersebut adalah reliable atau terpercaya.

6. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Regresi yang baik mensyaratkan adanya normalitas pada data penelitian atau pada nilai residualnya bukan pada masing-masing variabelnya. Uji normalitas model regresi dalam penelitian ini menggunakan analisis grafik dengan melihat histogram dan normal *probability plot*. Apabila *ploting* data membentuk satu garis lurus diagonal maka distribusi data adalah normal berikut adalah hasil uji normalitas dengan menggunakan diagram.

Tabel IV-5
Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

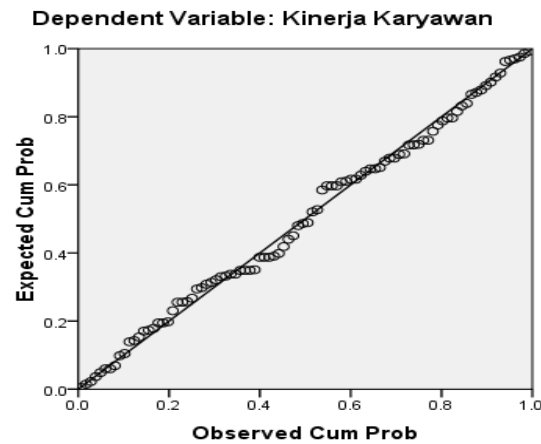
| | | Motivasi | Disiplin kerja | Kinerja Karyawan |
|---------------------------------|----------------|----------|----------------|------------------|
| N | | 76 | 76 | 76 |
| Normal Parameters ^a | Mean | 38.2553 | 38.3085 | 37.9362 |
| | Std. Deviation | 3.38541 | 3.37615 | 3.47641 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .174 | .181 | .130 |
| | Positive | .098 | .104 | .087 |
| | Negative | -.174 | -.181 | -.130 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1.689 | 1.689 | 1.757 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .007 | .007 | .004 |
| a. Test distribution is Normal. | | | | |

Sumber : Data Diolah, 2017

Berdasarkan tabel Kolmogorov-Smirnov Test dapat diketahui apakah data penelitian telah terdistribusi normal atau tidak, dan hasil test distribution ternyata menunjukkan normal. Untuk lebih lanjut dapat dilihat pada gambar Normal P-Plot berikut ini :

Gambar IV-1
Output SPSS Normal P-Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



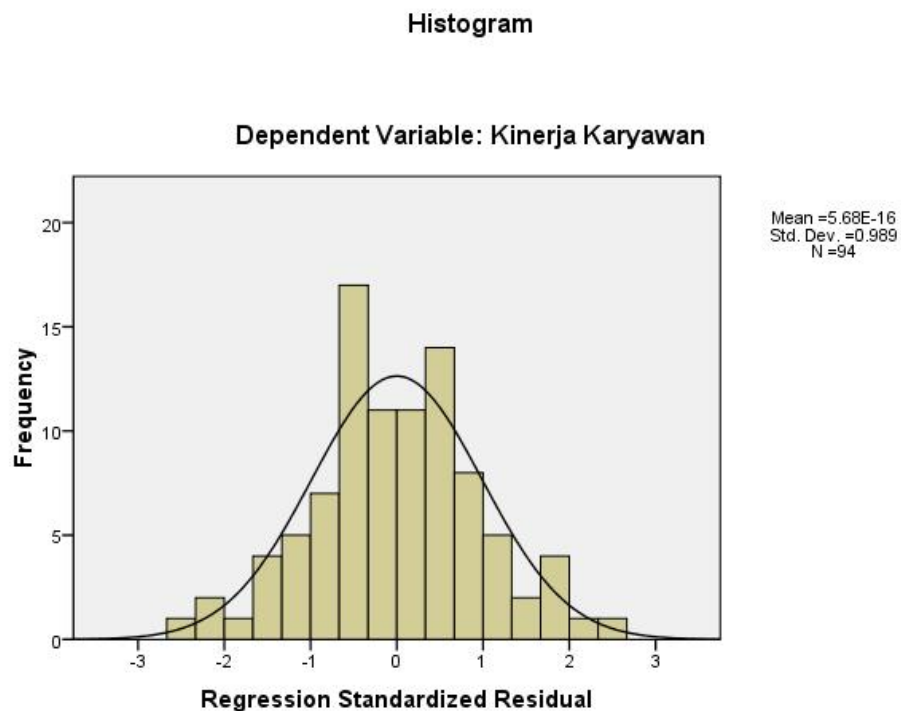
Sumber data yang telah diolah

Pada gambar IV-1 Normal P-Plot menunjukkan bahwa distribusi data cenderung mendekati garis distribusi normal, distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan, berarti data tersebut mempunyai pola seperti distribusi normal, artinya data tersebut sudah layak untuk dijadikan bahan dalam penelitian.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Gambar IV-2
Output SPSS Grafik Histogram



Data yang telah diolah

Dari grafik Histogram di atas diketahui bahwa titik-titik yang dihasilkan membentuk suatu pola grafik tertentu, sebaran data membentuk suatu grafik yang memiliki titik tertinggi pada garis vertikal nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastis.

c Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dalam penelitian ini adalah dengan melihat koefisien *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance*. Menurut Imam Ghozali (2009: 96) bahwa : “Nilai cutoff yang umum dipakai untuk

menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai Tolerance ≤ 0.10 atau sama dengan nilai VIF ≤ 10 ". Dengan kata lain data yang baik dapat dilihat apabila memiliki nilai Tolerance lebih kecil dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 dan apabila nilai Tolerance dan VIF tidak sesuai dengan ketentuan tersebut maka data penelitian mengandung multikolinearitas yang berarti tidak layak digunakan sebagai data penelitian. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas dari output SPSS yang dilakukan.

Tabel IV-6
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

| Model | Colinearity Statistics | |
|----------------|------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 | | |
| (Constant) | | |
| Motivasi | .886 | 1.128 |
| Disiplin kerja | .886 | 1.128 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (data diolah)

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 untuk variabel penelitian motivasi serta disiplin kerja, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model regresi sehingga data dikatakan baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

7. Pengujian Regresi Berganda

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diketahui seperti tabel berikut ini :

Tabel IV-8
Hasil Output Regresi dan Uji t Variabel X_1 , X_2 dan Y

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | 95% Confidence Interval for B | | Correlations | | | Collinearity Statistics | |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------------|-------------|--------------|---------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Lower Bound | Upper Bound | Zero-order | Partial | Part | Tolerance | VIF |
| | | | | | | | | | | | | |
| 1 (Constant) | 2.726 | 2.849 | | .957 | .342 | -2.952 | 8.404 | | | | | |
| Motivasi | .062 | .067 | .059 | .935 | .353 | -.071 | .195 | .342 | .109 | .056 | .886 | 1.128 |
| Disiplin Kerja | .854 | .065 | .838 | 13.189 | .000 | .725 | .983 | .858 | .839 | .789 | .886 | 1.128 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hubungan positif antara motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) ini juga dapat dilihat dari besarnya intersep yang diperoleh dari hasil perhitungan yang digunakan alat bantu SPSS 16.0 besarnya konstanta $\alpha = 2,726$ dan $bx_1 = 0,062$ dan $bx_2 = 0,854$. Dari besarnya nilai α dan bx_1 tersebut selanjutnya dimasukkan ke dalam persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,726 + 0,062 X_1 + 0,854 X_2$$

Dari persamaan regresi ini menunjukkan nilai α atau konstan sebesar 2,726 yang artinya apabila motivasi dan disiplin kerja tidak ada maka kinerja karyawan sebesar 2,726 satuan.

Dari persamaan regresi ini menunjukkan bahwa bilamana motivasi (X_1) meningkat 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,062 dari setiap tingkatan 1 satuan motivasi.

Dari persamaan regresi ini menunjukkan bahwa bilamana disiplin kerja (X_2) meningkat 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,854 dari setiap tingkatan 1 satuan disiplin kerja.

8. Pengujian Hipotesis (Uji t)

a. Uji t (X_1 dan Y)

Selanjutnya untuk mengetahui keeratan hubungan (signifikan) perlu dilakukan pengujian nilai koefisien korelasi. Berdasarkan Tabel IV-8 juga diketahui harga t_{hitung} variabel motivasi sebesar 0,935. Harga t_{hitung} tersebut selanjutnya dibandingkan t_{tabel} dengan jumlah $n = 76$ berdasarkan tingkat kesalahan $\alpha 0,05$ dan $dk = n - 2$ diperoleh t_{tabel} sebesar 2,000. Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa $0,935 < 2,000$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, maka variabel motivasi tidak memiliki hubungan yang nyata (signifikan) dengan variabel kinerja karyawan.

b. Uji t (X_2 dan Y)

Selanjutnya untuk mengetahui keeratan hubungan (signifikan) perlu dilakukan pengujian nilai koefisien korelasi. Berdasarkan Tabel IV-8 juga diketahui harga t_{hitung} variabel disiplin kerja sebesar 13,189. Harga t_{hitung} tersebut selanjutnya dibandingkan t_{tabel} dengan jumlah $n = 76$ berdasarkan tingkat kesalahan $\alpha 0,05$ dan $dk = n - 2$ diperoleh t_{tabel} sebesar 2,000. Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa $13,189 > 2,000$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka variabel disiplin kerja memiliki hubungan yang nyata (signifikan) dengan variabel kinerja karyawan.

9. Pengujian Hipotesis (Uji F)

Selanjutnya untuk mengetahui keeratan hubungan (signifikan) secara serentak perlu dilakukan pengujian nilai F hitung yang dapat dilihat pada tabel Anova berikut :

Tabel IV-9
Hasil Output Uji F Variabel X_1 , X_2 dan Y

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 646.882 | 2 | 323.441 | 103.313 | .000 ^a |
| | Residual | 228.539 | 73 | 3.131 | | |
| | Total | 875.421 | 75 | | | |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel IV-9 diketahui harga $F_{hitung} = 103,313$. Harga F_{hitung} tersebut selanjutnya dibandingkan F_{tabel} dengan jumlah $n = 76$ berdasarkan tingkat kesalahan $\alpha 0,05$ diperoleh F_{tabel} sebesar 5,84. Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa $103,313 > 5,84$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan memiliki hubungan yang nyata (signifikan) atau berpengaruh positif dengan variabel kinerja karyawan.

10. Pengujian Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui kebenaran hipotesis adanya hubungan variabel X_1 motivasi terhadap variabel Y kinerja karyawan dihitung dengan menggunakan alat bantu SPSS 16.0 seperti tabel di bawah ini:

Tabel IV-10
Hasil Output Determinasi X_1 , X_2 dan Y

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|---------------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change | |
| 1 | .860 ^a | .739 | .732 | 1.76937 | .739 | 103.313 | 2 | 73 | .000 | 2.342 |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Terdapat hubungan positif antara motivasi (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan dengan besarnya koefisien korelasi $r_{hitung} = 0,860$. Besarnya r_{X_1, X_2Y} menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara variabel bebas X_1 dan X_2 dengan variabel terikat Y , menurut klasifikasi tingkat hubungan maka hubungan antara motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat kekuatan yang kuat.

Berdasarkan Tabel IV-10 diketahui bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,739 atau 73,9 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (motivasi dan disiplin kerja) berpengaruh terhadap Y (kinerja karyawan), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Tidak terdapat pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t dengan probabilitas yang signifikan yaitu lebih besar dari 0,05 dimana hal ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan J.F.X Susanto Soekiman (2012) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

Indra Iman dan Siswandi (2009 hal. 75) menjelaskan bahwa motivasi merupakan proses sistematis dengan manajemen individu ditingkatkan keahliannya, pengetahuannya atau sikapnya guna memperlancar tugas yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi serta kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan analisa hasil temuan penelitian yang dilakukan dengan menyebar angket pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Medan, menyimpulkan bahwa karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan merasa motivasi kerja yang diterapkan perusahaan belum sesuai dengan keinginan karyawan dan hal tersebut tidak sepenuhnya memberikan pengaruh peningkatan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditandai dengan belum dilaksanakannya penerapan motivasi yang sesuai dengan harapan karyawan sehingga hal tersebut memerlukan perhatian khusus dari pimpinan demi untuk pencapaian peningkatan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh positif variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t dengan probabilitas yang signifikan yaitu lebih kecil dari 0,05. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan J.F.X Susanto Soekiman (2012) menyatakan ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. M. Manullang (2009 hal. 59) mengatakan disiplin kerja organisasi adalah bagaimana perusahaan ataupun organisasi menghargai kontribusi karyawan terhadap kemajuan perusahaan (*valuation of employees. contribution*) ataupun organisasi dan perhatian perusahaan terhadap kehidupan mereka (*care about employees. well-being*) yang salah satunya kinerja untuk peningkatan kesejahteraan hidup karyawan.

Berdasarkan analisa hasil temuan penelitian yang dilakukan dengan menyebar angket pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Medan, menyimpulkan bahwa karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan merasa disiplin kerja yang ada merupakan suatu kejadian yang selalu

terjadi namun tetap dapat diselesaikan dengan baik dan pada akhirnya disiplin kerja tersebut merupakan suatu sarana untuk perbaikan bagi karyawan maupun manajemen sehingga hal tersebut mampu menjadi alat bantu dalam peningkatan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Adapun hasil penelitian ini menunjukkan kesesuaian dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Reza Amelia (2013) yang menyimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan karena nilai t hitung variabel motivasi (X_1) adalah $5,847 >$ dari t tabel $1,684$. Jadi, variabel motivasi berpengaruh signifikan sebagai variabel independen terhadap kinerja sebagai variabel dependen.

Selain itu hasil penelitian ini berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ternyata sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Indriyatni (2010) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa tidak selalu disiplin kerja itu akan membawa pengaruh negatif bagi kinerja perusahaan atau organisasi, disiplin kerja justru dapat meningkatkan kinerja perusahaan / organisasi. Sebaliknya disiplin kerja berpotensi akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Selanjutnya berkaitan dengan hasil penelitian pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ternyata telah sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Silaban dan Novriskha (2012) yang menunjukkan bahwa antara motivasi dan disiplin kerja karyawan secara simultan terdapat korelasi atau hubungan yang sedang terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah menganalisa data dan mendapatkan hasil penelitian serta diuraikan dalam pembahasan ini adalah sebagai berikut :

1. Pemberian motivasi tidak pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan.
2. Ada pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan.
3. Pemberian motivasi dan disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis, motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka motivasi di perusahaan hendaknya dapat dimaksimalkan atau bahkan lebih ditingkatkan terus penerapannya agar kinerja karyawan dapat terlaksana dengan baik.
2. Mengingat disiplin kerja sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hendaknya perusahaan menjadikan disiplin kerja karyawan sebagai masukan untuk perbaikan manajemen sehingga kinerja karyawan terus mengalami peningkatan.

3. Mengingat masih ada faktor lain selain motivasi dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka perlu kiranya dilakukan penelitian lanjutan terhadap faktor lainnya yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Arif Pratisto (2009). *Statistik Menjadi Mudah dengan SPSS 17*. Penerbit PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Azuar Juliandi, Irfan dan Saprinal Manurung (2014). Cetakan Pertama, Penerbit UMSU Press, Medan.
- Edy Sutrisno (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Keempat. Penerbit : Prenada Media Group. Jakarta.
- Fauzia Agustini (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Edisi I. Penerbit Madenatera. Medan.
- Gede Prawira Utama Putra dan Made Subudi (2014). *Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Benoa-Nusa Dua*. Jurnal Ekonomi. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali.
- Hasibuan, Malayu SP (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Keenambelas. Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Indra Iman dan Siswandi (2009). *Aplikasi Manajemen Perusahaan Analisis Kasus dan Pemecahannya*. Edisi Kedua. Penerbit : Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Imam Ghozali (2009). *Aplikasi, Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan ke Empat. Penerbit : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Kaswan (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Manullang, M (2009). *Dasar-dasar Manajemen*. Cetakan kedua puluh satu, penerbit Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Muhammad Nisfiannoor (2009). *Pendekatan Statistik Modern untuk Ilmi Sosial*. Penerbit Salemba Humanika, Jakarta.
- Sugiyono (2010). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta

Suwatno dan Donni Juni Priansa (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan Kedua. Penerbit : Alfabeta Bandung

Wibowo (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Cetakan Keempat. Penerbit : PT. RajaGrafindo Persada. Jakarta.

Wiratna Sujarweni (2014). *Metodologi Penelitian, Lengkap, Praktis dan Mudah Dipahami*. Cetakan Pertama, Penerbit PT. Pustaka Baru Press, Yogyakarta.