

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA PT.PLN (PERSERO)
UIP. PEMBANGKIT SUMATERA**

SKRIPSI

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



Oleh:

Nama : MUSTAKIM SARAGIH
NPM : 1405160603
Program Studi : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari senin, tanggal 26 maret 2018, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : MUSTAKIM SARAGIH
N P M : 1405160603
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) UIP PEMBANGKIT SUMATERA
Dinyatakan : (B) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I


HANIFAH JASIN SE, M.Si

Penguji II


SUSI HANDAYANI, SE, MM

Pembimbing


MUHAMMAD ARIF SE, MM

PANITIA UJIAN

Sekretaris




H. JANURI, SE, MM, M.Si


ADE GUNAWAN, SE, M.Si



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama Lengkap : MUSTAKIM SARAGIH
N.P.M : 1405160603
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) UIP
PEMBANGKIT SUMATERA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi


MUHAMMAD ARIF SE, MM

Diketahui/Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU


Dr. HASRUDY TANJUNG, SE., M.Si

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU


H. JANURI, SE, MM, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : MUSTAKIM SARAGIH
NPM : 1405160603
Konsentrasi : Manajemen Sumber daya manusia
Fakultas : Ekonomi (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/ESP/~~)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, ^{Pala}.....2018

Pembuat Pernyataan



NB :

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



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : MUSTAKIM SARAGIH
 N.P.M : 1405160603
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI PT. PLN (PERSERO) UIP PEMBANGKIT SUMATERA

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
11-03-2018	Rombakoran hasil Seminar		
14-03-2018	lanjut pengerjaan BAB 4 BAB 5		
18-03-2018	Diskusikan Pengolahan data		
19-03-2018	Sampaikan Pembacaan Laporan dengan Paragraf Urutan		
21-03-2018	Acara Arday Mega Lujani		

Medan, Maret 2018
 Diketahui /Disetujui
 Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

 MUHAMMAD ARIF, SE, MM

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

ABSTRAK

MUSTAKIM SARAGIH .1405160603 Pengaruh disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.PLN (Persero) UIP. Pembangkit Sumatera

Kinerja memainkan peranan penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan kearah yang lebih baik untuk mencapai tujuan perusahaan dengan demikian pada hakikatnya kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangkai mencapai tujuan organisasi.

Adapun tujuan penelitian ini: untuk Mengetahui pengaruh Disiplin terhadap kinerja pada PT PLN (Persero) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero)

Ada pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UIP. Pembangkit Sumatera . Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Pengaruh disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.PLN (Persero) UIP. Pembangkit Sumatera. Ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Dalam penelitian ini di gunakan pendekatan asosiatif.pendekatan dan kuantitatif Disiplin dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan artinya semakin ditingkatkan disiplin maka kinerj akan meningkat dan apabila motivasi diberikan dengan lebih baik maka kinerja juga akan mengalami peningkatan secara signifikan

Kata Kunci : Disiplin, Motivasi, Kinerja

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur kita hanyalah menjadi hak Allah SWT. Tuhan yang telah mengkaruniai nikmat akal dan hati kepada manusia sehingga dapat berfikir dan merasakan segalanya, satu dari sekian banyak nikmat-Nya adalah keberhasilan penulis dalam menyelesaikan proposal sebagai tugas dalam meraih Sarjana di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Serta shalawat dan salam dihadiahkan kepada Rasulullah SAW yang telah membawa umat manusia dari alam kegelapan kealam yang terang benderang.

Kepada kedua orang tua saya Karlim Saragih dan Horas Lina Nasution yang tercinta, Kakak dan abang saya dan keluarga besar saya yang telah memberikan pengertian, perhatian, kasih sayang serta doa yang sangat memicu dan memotivasi saya sehingga dapat memperoleh keberhasilan keserjanaan untuk memulai jalan kehidupan menuju kesuksesan.

Skripsi ini berjudul :”Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) UIP. Pembangkit Sumatera utara”. Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan sebuah karya sederhana ini tidaklah terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik moril maupun materil. Oleh karena itu, izinkanlah dengan segenap hati, penulis menuturkan ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada semua pihak diantaranya :

1. Bapak Dr Agussani MAP. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak H. Januri, S.E., M.M., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si. Selaku Wakil Dekan III dan Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syaripuddin, S.E.,M.Si Selaku Sekretaris Jurusan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Muhammad Arif, SE.,M.M Selaku Pembimbing Skripsi yang telah memberikan kemudahan dan meluangkan waktunya memberikan bimbingan serta pengarahan kepada penulis.
7. Bapak/Ibu pimpinan juga seluruh staff dan pegawai PT. PLN (Persero) UIP. Pembangkit Sumut yang telah memberikan izin tempat dan waktu dalam pengambilan data sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
8. Buat teman-teman kelas B manajemen stambuk 2014 terutama sahabat-sahabat yang selalu membantu dan mendukung saya sehingga dapat memperoleh keberhasilan kesarjanaan.

Seiring do'a dan semoga Allah SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis serta dengan menyerahkan diri kepadanya seraya mengharapkan ridhonya dan dengan segala kerendahan hati penulis menyerahkan proposal ini yang jauh dari kesempurnaan karena kesempurnaan hanya milik Allah SWT, dan penulis juga berharap masukan yang konstruktif guna perbaikan dimasa yang akan datang. Tidak dapat kiranya penulis membalas semua bantuan dan kebaikan yang telah diberikan, penulis berharap semoga Allah SWT dapat membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua aamiin.

Medan, 2018

Penulis

Mustakim Saragih

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan Dan Rumusan Masalah.....	5
1. Batasan Masalah.....	5
2. Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	6
1. Tujuan Penelitian.....	6
2. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
A. Uraian Teori.....	7
1. Kinerja	7
2. Disiplin.....	15
3. Motivasi.....	22
B. Kerangka Konseptual	30
C. Hipotesis	33

BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	34
A. Pendekatan Penelitian	34
B. Defenis ioprasional.....	34
1. Kinerja	35
2. Disiplin	35
3. Motivasi	36
C. Tempat Dan Waktu Penelitian.....	37
D. Populasi Dan Sampel.....	38
1. Populasi	38
2. Sampel	38
E. Teknik Pengunpulan Data.....	39
1. Uji validitas	40
2. Uji reliabilitas	41
F. Teknik Analisis Data	42
1. Regresi liner Berganda	42
2. Uji Asumsi Klasik	43
3. Uji Hipotesis	44
4. Koefisien Determinasi.....	45
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	 48
A. Deskriftif Data	48
1. Deskrifsi Hasil Penelitian.....	46
2. Identitas Responden	49
3. Hasil Uji Validitas Dan Relibilitas	51

B. Deskripsi Variabel Penelitian	54
1. Kinerja	52
2. Disiplin	56
3. Motivasi	57
C. Analisis Data	59
1. Uji Asumsi Klasik	59
2. Uji Normalitas	59
3. Uji multikolinearitas	60
4. Uji Heterokeditas	61
5. Uji Regresi Linear Berganda	62
6. Uji T (Parsial)	63
7. Uji F	64
8. Uji koefisien Determinasi	65
D. Pembahasan	66
1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai.....	66
2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.....	67
3. Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	68
A. Kesimpulan	68
B. Saran	68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja	35
Tabel 3.2 Indikator Disiplin	36
Tabel 3.3 Indikator motivasi	37
Tabel 3.4 Jadwal Penelitian	38
Tabel 3.5 Skala Likert	39
Tabel 4.1 skala Likert	46
Tabel 4.2 jenis kelamin	47
Tabel 4.3 t\usia	48
Tabel 4.4 tingkat Pendidikan	49
Tabel 4.5 tabel Uji Validitas instrument kinerja	50
Tabel 4.6 tabel Uji Validitas instrument disiplin	50
Tabel 4.7 tabel uji validitas instrument Motivasi.....	51
Tabel 4.8 tabel uji reliabilitas	51
Tabel 4.9 tabel frekuensi skor jawaban Variabel Kinerja	52
Tabel 4.10 Frekuensi skor jawaban variabel Disiplin.....	54
Tabel 4.11 Frekuensi skor jawaban variabel motivasi	55
Tabel 4.12 coefisient	58

Tabel 4.13 regresi linear Berganda.....	62
Tabel 4.14 hasil uji T.....	63
Tabel 4.15 hasil uji F.....	64
Tabel 6.16 hasil uji Determinasi	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Penelitian kedisiplinan terhadap kinerja.....	30
Gambar 2.2 Penelitian Pengaruh Motivasi terhadap kinerja.....	31
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual.....	32
Gambar 4.1 uji normalitas	57
Gambar 4.2 uji heterokoiditas	59

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada persaingan globalisasi saat ini kian meningkat sehingga setiap organisasi dituntut untuk mampu menghadapi segala macam bentuk tantangan yang ada. Berbagai tantangan yang dihadapi oleh setiap organisasi, baik dari dalam maupun dari luar organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menentukan laba dan kemajuan suatu usaha. Artinya sumber daya manusia memiliki peranan penting untuk mewujudkan tujuan perusahaan guna memperoleh keuntungan baik itu perusahaan kecil maupun perusahaan besar. Maka tidak heran jika banyak perusahaan menempatkan sumber daya manusia atau yang biasa disebut dengan pegawai sebagai aset utama perusahaan dan sangat bergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya.

Kinerja adalah hasil yang dicapai dan tindakan pencapaian pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta perusahaan. Kinerja biasa diartikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan. Seperti, standart hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Rivai dkk (2009, hal.187)

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance* adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013.hal 67)

Kinerja memiliki peran yang sangat penting bagi peningkatan kemajuan tujuan perusahaan agar pegawai dapat bekerja dan memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Maka untuk meningkatkan kemajuan kinerja di dalam pegawai memerlukan faktor signifikan yaitu faktor kedisiplinan dan motivasi kerja.

Penilaian kinerja sangat penting guna mencapai target perusahaan sehingga mampu meningkatkan laba yang pada akhirnya mampu memberikan kesejahteraan dan merupakan salah satu bentuk evaluasi kinerja apakah sudah sesuai target yang di capai. (Kasmir, 2016. hal 179-180).

Sutrisno (2016, hal 86), mengatakan disiplin adalah sikap dan kesediaan seseorang dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Seharusnya pegawai mengerti bahwa dengan adanya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi pegawai sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para pegawai dalam mematuhi peraturan yang berlaku, selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi pegawai terendah.

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhatian, dan pencurian, tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi.

Disiplin kerja seorang pegawai tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan. Seorang pegawai harus memiliki sikap disiplin yang akan memudahkan dirinya mencapai kinerja yang baik. Jika aturan-aturan di dalam sebuah perusahaan tidak di ikuti sepenuhnya, misalkan datang terlambat dan bersantai di jam kerja maka sulit bagi pegawai mencapai prestasi dan kinerja dengan maksimal. Selain disiplin kerja, dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, motivasi juga perlu diperhatikan. Motivasi merupakan kegiatan yang melibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi merupakan subjek yang penting bagi manajer karena manajer bekerja melalui dan dengan orang lain. Oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Menurut Kasmir (2016, hal 190-191) motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika seseorang memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Misalkan seorang pegawai yang tidak bisa melaksanakan tanggung jawabnya di perusahaan karena ada pekerjaan di lapangan atau di luar kota maka perusahaan harus memotivasi pegawai tersebut untuk menggantikan pegawai lain melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di kantor. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan yang baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika pegawai tidak

terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaan maka hasilnya akan menurunkan kinerjanya itu sendiri. Dengan demikian makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat.

PT. PLN (Persero) UIP. Pembangkit Sumatera PT PLN (Persero) adalah organisasi yang berdiri sejak tahun 1976. Bidang usaha PLN (Persero) UIP ini adalah usaha pembangunan Gardu Induk (GI) dan Jaringan Transmisi Listrik (TL) di wilayah Sumatera, Aceh, Dan Riau. PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan adalah manajemen pembangunan Gardu Induk dan Jaringan Tenaga Listrik,

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam bentuk karya ilmiah dengan judul **“Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) UIP. Pembangkit Sumatera”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat disimpulkan identifikasi masalah dalam penelitian ini

1. Beberapa pegawai masih ada yang datang terlambat dan mengulur waktu istirahat.
2. Kurangnya dorongan motivasi dalam pekerjaan sehingga hasil pekerjaan tidak maksimal.
3. Tidak tercapainya suatu pekerjaan yang di inginkan sehingga kinerja menurun.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan waktu dan pengetahuan yang dimiliki penulis, agar penelitian ini terarah dan sistematis maka penulis hanya membatasi masalah disiplin, motivasi dan kinerja pada PT. PLN (Persero) UIP. Pembangkit Sumatera.

2. Rumusan Masalah

Untuk lebih mempermudah penelitian, maka dari uraian diatas rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah Disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (persero) UIP. Pembangkit Sumatera
- b. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (persero) UIP. Pembangkit Sumatera
- c. Apakah Disiplin dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (persero) UIP. Pembangkit Sumatera

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas. maka penulis menetapkan tujuan penelitian sebagai berikut :

- a. Untuk menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UIP Pembangkit Sumatera.
- b. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UIP Pembangkit Sumatera.
- c. Untuk menganalisis pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UIP Pembangkit Sumatera.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ada di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Manfaat teoritis

Dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan penulis khususnya yang berkaitan dengan bidang disiplin, motivasi dan kinerja pegawai

- b. Manfaat praktis

Dapat digunakan sebagai referensi agar perusahaan dapat mengetahui apasaja yang harus diperhatikan dan ditingkatkan lagi.

- c. Manfaat bagi peneliti lain

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. URAIAN TEORI

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Hampir semua orang yang bekerja ingin melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Bahkan jika perlu memberikan hasil yang lebih baik dari yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2013, hal 67) Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wilson Bangun (2012, Hal 231) menyatakan bahwa, kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat di lakukan dalam mencapai tujuannya disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standart*).

Sedangkan menurut Kasmir (2016, hal 182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Mangkunegara (2017, hal 9) kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia

persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Dari beberapa pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah sebuah hasil kerja yang telah dicapai seseorang yang sesuai dengan kriteria maupun standar yang sebelumnya telah ditetapkan pada periode tertentu.

b. Arti Penting Penilaian Kinerja

Penilaian kerja penting artinya bukan hanya untuk kepentingan perusahaan semata, akan tetapi juga untuk kepentingan pegawai itu sendiri. Bagi perusahaan, penilaian kinerja pegawai secara keseluruhan dapat lihat dari jumlah laba yang akan di perolehnya dalam suatu periode. Disamping itu, kinerja pegawai juga digunakan untuk menentukan besarnya kompensasi yang diterimanya, atau untuk menentukan sanksi yang dikenakan bila pegawai gagal memenuhi target yang telah ditetapkan. Kegunaan lainya untuk menentukan jenjang karier seseorang dengan hasil kerja yang telah diperolehnya. Artinya jika kinerja meningkat, maka kompensasi dan penghargaan lainnya juga meningkat, demikian pula sebaliknya.

Sedangkan bagi pegawai, kegunaan penilain kinerja adalah untuk mengukur kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, seklaigus sebagai koreksi atau hasil atas hasil pekerjaannya. Jika hasil kerjanya kurang baik, maka perlu dilakukan perbaikan guna meningkatkan kemampuannya. Kasmir (2016. hal 179-180).

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja pegawai dalam kondisi seperti yang diinginkan baik pegawai itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu.

Menurut Kasmir (2016, hal189-193) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah :

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai yang ditetapkan. Artinya pegawai yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula, demikian sebaliknya bagi pegawai yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika pegawai tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka

pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi pegawai yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Sebaliknya jika

pegawaitidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja pegawai itu sendiri.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang dalam mengatur, mengeloladan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat pegawai senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja pegawainya, sebaliknya jika perilaku pemimpinnya tidak menyenangkan akan menurunkan kinerja bawahannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya tau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu akan berbeda dengan pemimpin yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti

kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika pegawai merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan pun akan berhasil baik. Jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya seseorang akan ikut mempengaruhi hasil kerja pegawai.

10. Lingkungan kerja

Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka dapat membuat suasana kerja kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan sebaliknya jika suasana atau kondisi tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhinya dalam bekerja.

11. Loyalitas

Kestian ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik. Pegawai yang setia juga dapat dikatakan pegawai tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaan kepada pihak lain. Pegawai yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja, tanpa terganggu oleh godaan dari

pihak pesaing. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan mempengaruhi kinerjanya.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Pegawai yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017, hal 13-14) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi. Artinya pimpinan dan pegawai yang memiliki jenjang pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari. Maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor motivasi (*motivation*)

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

d. Indikator Kinerja

Untuk memudahkan penilaian kinerja pegawai, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Melalui indikator maka dapat diukur dan diketahui apakah kinerja pegawai di sebuah organisasi sudah baik atau belum. Menurut Sugiyono (2013, hal 75) indikator dari kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja mencerminkan mutu dan standard yang telah di tentukan sebelumnya biasanya di sertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomis.

2. Kuantitas pekerjaan

Kualitas kerja mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menggunakan barang dari segi jumlah, kuantitas kerja dapat di ukur melalui penambahan atas nilai fisik dari hasil sebelumnya.

3. Dapat tidaknya di andalkan

Mencerminkan bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaan yang di bebabnkan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan dengan semangat yang tinggi.

4. Sikap kooperatif

Mencari sikap yang menunjukan tinggi kerja sesuatu yang di antara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap pegawai perusahaan lain.

2. Disiplin

a. Pengertian displin

Setiap perusahaan maupun organisasi di dalam pencapain tujuan harus memperhatikan disiplin kerja pegawai karena dengan disiplin kerja yang tinggi maka semua kegiatan yang dilakukan dapat selesai dengan tepat waktu.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas tugas yang diberika kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Menurut Zainal dkk(2015, hal 599) suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawaiya agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seseorang untuk menaati semua aturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2017, hal 193) bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesedian seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial berlaku

Sedangkan menurut Rivai dkk(2015, hal 599) suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawaiya agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seseorang untuk menaati semua aturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Jadi dapat disimpulkan dari beberapa pendapat diatas disiplin kerja adalah kesedian pegawai untuk mematuhi dan menaati norma dan aturan yang berlaku.

b. Bentuk-disiplin kerja

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Rivai (2015hal,599).Terdapat empat porspektip yang menyangkut disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin Retributif

yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.

2. Disiplin Korektip

yaitu berusaha membantu pegawai mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.

3. Persepektip hak-hak individu

yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan disipliner.

4. Persepektip Utilitarian

yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tidakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013, hal 129-130) ada dua bentuk disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin *preventif*

Yaitu suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja ,aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

2. Disiplin *Korektip*

Adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

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

Menurut Sutrisno (2009 hal, 89-92) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah :

1. Besar kecilnya kompensasi

Bila ia menerima kompensasi yang memadai maka ia dapat bekerja tenang dan tekun maka ia dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya, akan tetapi apabila, ia merasa kompensasinya jauh lebih dari kata memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha mencari tambahan penghasilan diluar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, dan minta ijin keluar.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan

dalam perusahaan pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dalam menegakan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat

mengendalikan dirinya dari ucapan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan kerja pukul 08.00, maka si pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

para pegawai akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka, jika ada peraturan disiplin tertulis maka telah disepakati bersama.

4. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

dengan adanya pengawasan pegawai akan dapat melaksanakan pekerjaan dengan cepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka sedikit banyak pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja, tegaknya disiplin masih perlu agak dipaksakan agar mereka tidak berbuat semaunya dalam perusahaan.

5. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai

Pegawai membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka perlu didengar, dan dicarikan jalan keluarnya. Pemimpin yang berhasil member perhatian yang besar kepada para pegawai akan menciptakan disiplin kerja yang baik

d. Pendekatan Disiplin kerja

Perilaku dan sifat Pegawai berpengaruh terhadap jenis kedisiplinan mana yang harus diterapkan pada pegawai. Menurut Mangkunegara (2013, hal. 130-131) ada tiga pendekatan disiplin yang diantaranya adalah :

1. Pendekatan Disiplin Modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

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

2. Pendekatan Disiplin Tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan Cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

- a. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- b. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus diselesaikan dengan tingkat pelanggarannya.
- c. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.

- d. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
- e. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

1. Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi :

- a. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
- b. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- c. Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
- d. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya

e. Indikator Disiplin

Pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan merasa mal jika meniggalkan pekerjaan jika belum selesai. Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplinpegawai suatu organisasi diantaranya menurut Fauzia Agustini (2011, hal 73) adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran

Jumlah kehadiranpegawai untuk melakukan pekerjaan dalam perusahaan yang di tandai dengan rendahnya tingkat kehadiran pegawai.

2. Tata Cara kerja

Aturan atau ketentuan yang berlaku harus di patuhi seluruh anggota organisasi.

3. Ketaatan pada atasan

Mengikuti apa yang di arahkan oleh atasan agar mendapatkan hasil yang lebih baik.

4. Kesadaran bekerja

Sikap seseorang yang secara suka rela mengerjakan tugasnya dengan bukan karena paksaan.

5. Tanggung jawab

Kesediaan pegawai mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang di gunakan, serta perilaku kerjanya berdasarkan penjelasan dari kutipan tersebut di ketahui bahwa apabila dalam diri pegawai tertanam klima indikator diatas.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Dalam melaksanakan tugas tersebut seseorang perlu diberikan arahan dan dorongan sehingga potensi yang ada dalam dirinya dapat diubah menjadi prestasi yang menguntungkan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2010, Hal 95) motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin di capai.

Menurut Mangkunegara (2017, hal 61) Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Menurut Kasmir (2016, hal 190) motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Sedangkan Sutrisno (2016, hal 109) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang

Menurut Wibowo (2016, hal 322) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan agar seseorang mau melakukan sesuatu hal yang sesuai dengan keinginannya tanpa ada paksaan dari orang lain.

b. Arti Penting Motivasi

Menurut Hasibuan (2016, hal 141) pentingnya motivasi karena adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan integritas kepada tujuan yang diinginkan. Perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil tetapi hasil yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang

maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja dengan giat.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi seorang pekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Menurut Sutrisno (2016, hal 116-120) motivasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor intern dan ekstern.

1. Faktor Intern

Faktor intern dapat dipengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

a. Keinginan untuk hidup

Keinginan untuk hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, halal atau haram atau sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

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

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong orang seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami

dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja dengan keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, 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

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

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

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih

termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin lah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi kerja.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah pentingnya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah :

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para pegawai.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi pegawai untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para pegawai bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang., dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para pegawai.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, bimbingan kerja para pegawai, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan pegawai, dan selalu menghadapi para pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat dengan para pegawai ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan

bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa bekerja juga berharap akan mendapat kesempatan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan.

f. Peraturan yang fleksibel

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

prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada pegawainya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan se jelas-jelasnya atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

d. Indikator Motivasi

Motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi dan kecerdasan yang memadai dan keperibadian yang dewasa akan mampu mencapai kinerja yang maksimal, sebagaimana menurut Mangkunegara (2013, hal 111) indikator motivasi adalah :

1. Kerja keras

Yaitu melakukan kegiatan dalam pekerjaannya dengan segala kemampuan yang dimiliki dan tetap berada dalam aturan-aturan perusahaan.

2. Orientasi masa depan

Adalah menafsirkan apa yang akan terjadi kedepan dan membuat rencana dalam hal tersebut.

3. Tingkat cita-cita yang tinggi

Yaitu Memiliki ambisi untuk lebih baik dalam bekerja di dalam organisasi

4. Orientasi tugas atau sasaran.

Yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas.

5. Usaha untuk maju

Yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan dalam hal pekerjaan yang sudah di ketahui dan berusaha untuk menciptakan ide-ide agar pekerjaan tersebut mudah di selesaikan.

6. Rekan kerja yang di pilih

Memilih rekan kerja yang dapat diajak bekerja sama untuk mencapai tujuan. Hal ini sangat berpengaruh karena bekerja sama dengan rekan yang mengerti dengan pekerjaannya akan memudahkan penyelesaian pekerjaan tersebut.

B. Kerangka konseptual

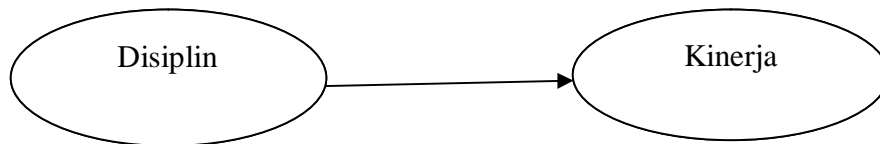
Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah ke dalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dan mengajak kesediaan atau kerelaan pegawai agar bersedia mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang telah berlaku.

1. Pengaruh Disiplin terhadap kinerja

Menurut Hasibuan (2017, hal 193) bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial berlaku.

Hasil penelitian dari Putra (2013) disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh disiplin kerja, Gaya

kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada motel matahari terbit bali tanjung benoa- nusa dua”. Dari penelitian tersebut dapat di gambarkan hubungan disiplin dan kinerja sebagai berikut:

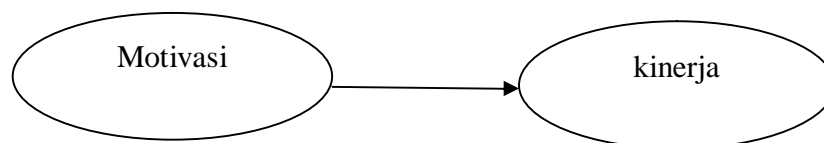


Gambar II-1 Penelitian Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017, hal 61) Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Hasil penelitian dari setiawan (2013) yang berjudul “ Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi terhadap kinerja pegawai rumah sakit daerah kanjuruhan malang ”. Dari hasil penelitian dapat di gambarkan hubungan motivasi dan kinerja sebagai berikut :

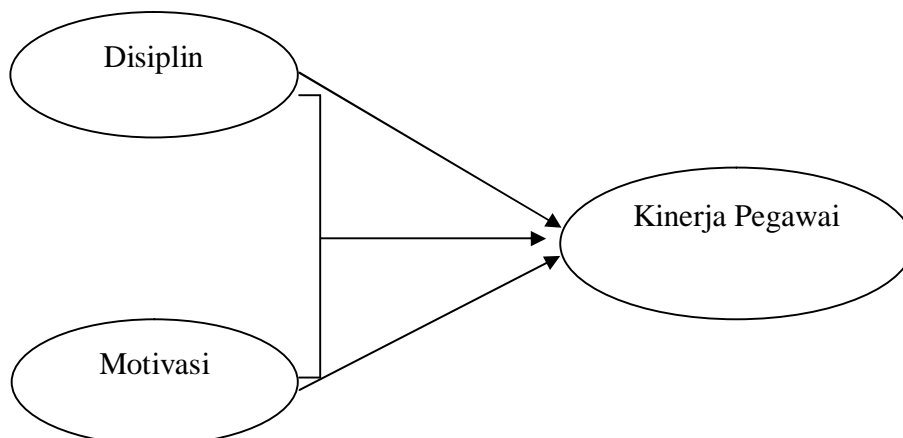


Gambar II-2 Penelitian Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

3. Pengaruh Antara Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Kedisiplinan adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawainya agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua aturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hal ini juga di dukung oleh peneliti sebelumnya Sari Yanti (2014) “ Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Pegawai Pada PT. Patra Komala di Dumai. Yang menyimpulkan bahwa kedisiplinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian tersebut dapat digambarkan pengaruh disiplin dan motivasi terhadap pegawai sebagai berikut:



Gambar II-3 Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

C. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada perumusan masalah penelitian. Juliandi dkk (2015, hal 44). Berdasarkan dari kerangka konseptual diatas maka hipotesisnya adalah :

1. Ada pengaruh kedisiplinan terhadap pegawai pada PT. PLN (Persero) UIP. Pembangkit Sumatera.
2. Ada pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UIP. Pembangkit Sumatera.
3. Ada pengaruh kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Pada PT. PLN (Persero) UIP. Pembangkit Sumatera.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan adalah penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dan kuantitatif.

Dalam Juliandi dkk (2015, hal 86) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Melalui teori ini akan dibangun suatu teori yang dapat menjelaskan dan mengontrol suatu fenomena.

Dalam Juliandi dkk (2015, hal 12) dalam penelitian kuantitatif permasalahan tidak ditentukan diawal, tetapi permasalahan ditemukan setelah peneliti terjun kelapangan dan apabila peneliti memperoleh permasalahan baru maka permasalahan tersebut diteliti kembali sampai semua permasalahan jenuh dan telah terjawab dan penelitian kuantitatif tidak dilakukan secara mendalam umumnya menyelidiki permukaan saja dan memerlukan waktu yang relatif lebih singkat.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional. Adapun yang menjadi definisi operasional dalam penelitian ini meliputi :

1. Kinerja (Y)

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat di capai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang di berikan kepadanya yang di laksanakan atas kecakapan, pengalaman, serta waktu. Variabel ini dapat di ukur dengan indikator sebagai berikut. Dalam penelitian ini yang dimaksud kinerja adalah kinerja pegawai pada PT. (Persero) UIP. Pembangkit Sumatera.

Tabel III-1
Indikator Kinerja

NO	Indikator	No Item
1	Kualitas kerja	1,2
2	Kuantitas pekerjaan	3,4
3	Dapat tidaknya di andalkan	5,6
4	Sikap kooperatif	7,8

(Sugiono 2013, hal75)

2. Disiplin (X)

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku dengan peraturan yang tertulis atau tidak. Variabel ini dapat di ukur dengan menggunakan indikatorsebagai berikut. Dalam penelitian ini yang dimaksud kinerja adalah kinerja pegawai pada PT. (Persero) UIP. Pembangkit medan Sumatera.

Tabel III-2

Indikator Disiplin

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

Sumber: Fauzia Agustini (2011, Hal 73)

3. Motivasi (X)

Motivasi sebagai salah satu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu. Menurut Mangkunegara (2017, hal 61) Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Variabel ini dapat di ukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut. Dalam penelitian ini yang dimaksud adalah kinerja pegawai pada PT. (Persero) UIP. Pembangkit Sumatera.

Tabel III-3
Indikator Motivasi

NO	Indikator	No Item
1	Kerja keras	1,2
2	Orientasi masa depan	1,4
3	Usaha untuk maju	5,6
4	Orientasi tugas atau sasaran	7,8

Sumber: Mangkunegara (2013, hal 111)

C. Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. PLN (Persero) UIP. Pembangkit Sumatera jalan Ra. Kartini No 23 Medan. Waktu penelitian dilaksanakan mulai dari bulan Desember 2017 sampai dengan Maret 2018. Untuk rincian pelaksanaan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel III-4 Jadwal kegiatan penelitian

NO	KEGIATAN	Bulan															
		Desember				januari				Februai				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset				■												
2	Pengajuan Judul					■											
3	Penuisan Proposal						■	■	■	■	■	■	■				
4	Bimbingan Proposal										■	■	■				
5	Pengolahan Data													■	■	■	■
6	Bimbingan Skripsi														■	■	■
7	Sidang Meja Hijau																■

D. Populasi Dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Juliandi dkk (2015, hal 51) populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah PT. PLN (Persero) UIP. Pembangkit sumatera jalan Ra. Kartini No 23 Medan berjumlah 50 Orang.

2. Sampel

Menurut Juliandi dkk (2015, hal 51) sampel adalah wakil-wakil dari populasi. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel penelitian yang digunakan melalui nonprobability sampling dengan menggunakan sampling jenuh. Adapun sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sampel. Maka dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah populasi berjumlah 50 orang pegawai.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Angket/Kuisisioner, yaitu mengumpulkan data dengan cara menyebarkan lembaran pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket ditujukan kepada pegawai pada PT. PLN. (Persero) UIP. Pembangkit Sumatera dengan menggunakan skala likert dengan bentuk ckecklist dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi yaitu :

Tabel III-5 Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Untuk menguji hasil angket yang akan disebar akan digunakan beberapa rumus untuk mengujinya, yaitu :

a. Uji validitas

Menurut Juliandi dkk (2015, hal 76) uji validitas berarti menguji sejauh mana ketetapan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian.

$$r_{xy} = \frac{n \sum XiYi - (\sum Xi) - (\sum Yi)}{\sqrt{\{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2\} \{n \sum Yi^2 - (\sum Yi)^2\}}}$$

Sumber : Sugiyono (2006, hal 250)

Dimana :

r_{xy} = Besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum Xi$ = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum Yi$ = Jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum Xi^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum Yi^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum Xi)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum Yi)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\sum XiYi$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Menurut Juliandi dkk (2015, hal 77) jika korelasi (r) yang diperoleh positif. Kemungkinan butir yang diuji tersebut adalah valid. Namun walaupun positif, perlu pula nilai korelasi (r) yang dihitung tersebut dilihat signifikan tidaknya. Caranya adalah dengan membandingkan nilai korelasi yakni r hitung dengan nilai r tabel. Apabila nilai r hitung > r tabel, maka butir instrumen tersebut adalah

signifikan. Dan jika nilai probabilitas sig $< \alpha 0,05$ maka suatu item instrument yang diuji korelasinya adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Juliandi dkk (2015, hal 80) tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk menilai apakah instrumen penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi. Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas atas pernyataan telah valid. Pengujian reliabilitas dapat dengan menggunakan teknik Cronbach Alpha rumus :

$$r = \left[\frac{K}{(K-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana :

r = Reliabilitas Instrumen.

k = Banyaknya butir pernyataan.

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

σ_1^2 = Varians total.

Menurut Arikunto dalam Juliandi (2015, hal 83) nilai kritik dari reabilitas ini dapat juga dengan membandingkan nilai koefisien reabilitas dengan r-tabel. Jika nilai koefisien lebih besar dari nilai r-tabel maka suatu instrumen adalah variabel.

Kriteria pengujiannya reliabilitas menurut Nunnali dalam Juliandi dkk adalah jika nilai koefisien reliabilitas (*cronbach alpha*) > 0,60 maka instrument reliabilitas cukup baik. Jika nilai (*cronbach alpa*) < dari 0,60 maka reliabilitas kurang baik.

F. Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan dalam peneletian ini adalah :

1. Regresi Linear Berganda

Regresi berganda digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber : Sugiyono (2006, hal 250)

Dimana :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b_1b_2 = Besaran koefisien dari masing-masing variabel

X_1 = Motivasi

X_2 = Kompensasi

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model estimasi telah memenuhi kriteria ekonometrika, dalam arti tidak terjadi penyimpangan yang cukup serius dari asumsi-asumsi yang dipenuhi dalam metode Ordinary Least Square (OLS). Uji asumsi klasik terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Cara yang sering digunakan dalam menentukan apakah suatu model berdistribusi normal atau tidak hanya dengan melihat pada histogram residual apakah memiliki bentuk lonceng atau tidak.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi kolerasi yang kuat diantara variabel-variabel independen yang diikutsertakan dalam pembentukan model. Untuk mendeteksi apakah model regresi linear mengalami multikolinearitas dapat diperiksa menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIP) untuk masing-masing variabel independen, jika mempunyai variabel independen mempunyai nilai VIF tidak melebihi 4 atau 5 berarti tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model dalam regresi linear kesalahan pengganggu mempunyai varians yang sama atau tidak dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji ini

digunakan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi Heteroskedastisitas dideteksi dengan uji Gletsjer yaitu dengan melakukan regresi antara lain residual sebagai variabel dependen dengan variabel indenpenden model regresi yang diajukan, dan untuk menentukan persmaan regresi bebas hetero maka hasil regresi tersebut harus tidk signifikan.

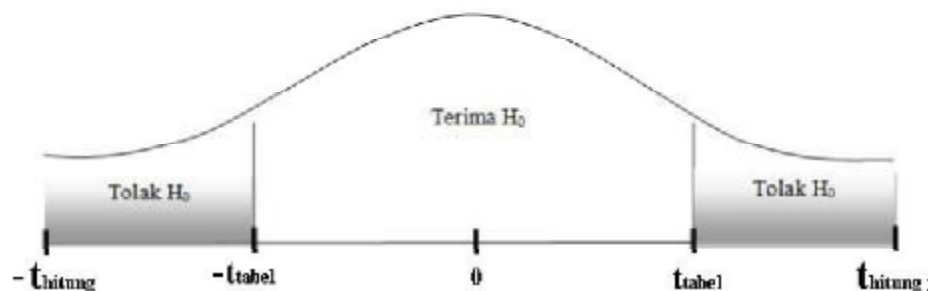
3. Uji Hipotesis

a. Uji t (parsial)

Uji statistik t adalah uji yang menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam merangkan variasi dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (b_i) sama dengan nol, atau $H_0 : b_i = 0$. Artinya, apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_a) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol atau :

$$H_a : b_i \neq 0$$

Artinya variabel tersebut merupakan penjelas yang signifiakan terhadap variabel dependen.



Gambar III-1Kriteria Pegujian Hipotesis

Uji koefisien korelasi parsial dapat dihitung dengan rumus :

$$t = \frac{r_p \sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r_p^2}}$$

Sumber : Sugiyono (2016, hal 194)

Dimana :

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel.

r_p = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah :

1. $H_0: r_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
2. $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

a. Uji Statistik F

Uji statistik F adalah uji yang menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat/dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol atau :

$$H_0 : b_1 = b_2 = \dots = b_k = 0$$

Artinya, apakah suatu variabel independent bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_a) tidak semua parameter secara simultan sama dengan nol, atau :

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_k = 0$$

Artinya semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel. Untuk menguji kedua hipotesis ini digunakan statistic F dengan kriteria pengambilan keputusan.

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

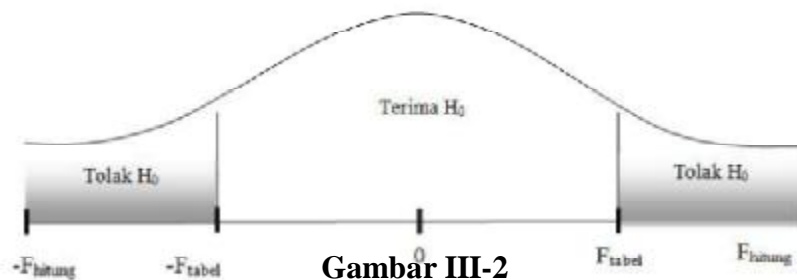
Sumber : Sugiyono (2016, hal 192)

Dimana :

- R = Koefisien korelasi ganda
- k = Jumlah variabel independen
- n = Jumlah anggota sampel

Bentuk pengujiannya adalah :

- 1) $H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh variabel x dengan variabel y
- 2) $H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh variabel x dengan variabel y



Gambar III-2

Kriteria Pegujian Hipotesis

4. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R² yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

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

Dimana :

D = koefisien determinasi

R = R square

100% = persentase kontribusi

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskriptif Data

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menyajikan data dan jawaban angket yang terdiri dari 8 item pertanyaan untuk variabel X_1 , 8 item untuk pertanyaan variabel X_2 dan 8 item untuk pertanyaan variabel Y . Variabel X_1 adalah disiplin, variabel X_2 adalah motivasi dan variabel Y adalah kinerja pegawai. Angket yang di sebarakan kepada 50 pegawai sampel dari 100 pegawai yang ada di PT. PLN (persero) UIP. Pembangkit sumatera. Penelitian ini menggunakan skala likert.

Tabel IV. 1
Skala likert

No	Pernyataan	Bobot
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang setuju	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel bebas X_1 dan X_2 (Disiplin dan Motivasi) maupun variabel terikat Y (Kinerja) untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakterisitik responden berikut ini.

2. Identitas Responden

Dalam di dalam tabel ini menunjukkan bahwa untuk identitas responden yang telah di kelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir.

a. Jenis kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 50 yang berada di PT. PLN (Persero) UIP. Pembangkit sumatera dapat di lihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.2
Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki laki	34	68,0	68,0	68,0
	Perempuan	16	32,0	32,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2018)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa karakteristik jenis kelamin yaitu, mayoritas responden berjenis laki-laki sebesar 34 orang pegawai (68%) dari mayoritas berjenis kelamin perempuan berjumlah 16 orang pegawai (32%).

b. Usia

Untuk mengetahui tingkat presentase responden berdasarkan usia dari 50 orang pegawai pada PT. PLN. (Persero) UIP. Pembangkit sumatera dapat di lihat dari tabel sebagai berikut :

Tabel IV.3
Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29 tahun	22	44,0	44,0	44,0
	30-39 tahun	19	38,0	38,0	82,0
	40-50 tahun	9	18,0	18,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS(2018)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa karakteristik usia responden yaitu, mayoritas responden berusia 22-29 tahun berjumlah 22 orang pegawai (44%), dari mayoritas yang berusia 30-39 tahun berjumlah 19 orang pegawai (19%), dan 9 orang pegawai yang berusia 40-50 (9%).

c. Tingkat Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase responden berdasarkan pendidikan 50 orang pegawai sebagai sampel pada PT. PLN. (Persero) UIP. Pembangkit sumatera dapat di lihat dari tabel sebagai berikut :

Tabel IV.4
Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	12	24,0	24,0	24,0
	S1	26	52,0	52,0	76,0
	S2	12	24,0	24,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa karakteristik tingkat pendidikan responden yaitu, mayoritas responden tingkat pendidikannya adalah S1 berjumlah 26 orang pegawai (52%), dari mayoritas pegawai yang tingkat pendidikannya D3 yang berjumlah 12 orang pegawai (24%), dan 12 orang pegawai lainnya yang tingkat pendidikannya S2 (24%).

3. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas adalah program computer *statistical program for social scients instrument* (SPSS) Vers.18 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari 24 item pernyataan yang di jawab dan dari sampel sebanyak 50 responden. Kemudian penulis menginput nilai-nilainya untuk bahan pengujian. Uji validitas menggunakan pendekatan "*single trial administrator*" yaitu pendekatan sekali jalan atas data instrument yang disebarkan dan tidak menggunakan pendekatan ulang. Validitas dilihat dari perbandingan antara nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika nilai $r_{hitung} >$ dari nilai r_{tabel} dan nilainya positif maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel IV.5
Hasil Uji Validitas Instrument Kinerja (Y)

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,668	0,000<0,05	Valid
2	0,519	0,009<0,05	Valid
3	0,670	0,000<0,05	Valid
4	0,774	0,000<0,05	Valid
5	0,689	0,000<0,05	Valid
6	0,753	0,000<0,05	Valid
7	0,029	0,842>0,05	Tidak Valid
8	0,628	0,000<0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2018)

Dari hasil uji validitas diatas dapat dilihat bahwa item 1 sampai 8 dengan nilai probabilitas < 0,005 yang artinya item pernyataan variabel (Y) kinerja dinyatakan valid. Kecuali item 7 dengan nilai probabilitas > 0,005 yang di nyatakan tidak Valid.

Tabel IV.6
Hasil Uji Validitas Instrument Disiplin (X1)

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,895	0,000<0,05	Valid
2	0,364	0,009<0,05	Valid
3	0,840	0,000<0,05	Valid
4	0,851	0,000<0,05	Valid
5	0,804	0,000<0,05	Valid
6	0,829	0,000<0,05	Valid
7	0,321	0,023<0,05	Valid
8	0,845	0,000<0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2018)

Dari hasil uji validitas diatas dapat dilihat bahwa item 1 sampai 8 dengan nilai probabilitas < 0,005 yang artinya semua item pernyataan variabel (X1) Disiplin dinyatakan valid.

Tabel IV.7
Hasil Uji Validitas Instrument Motivasi (X2)

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,290	0,000<0,05	Valid
2	0,501	0,009<0,05	Valid
3	0,672	0,000<0,05	Valid
4	0,471	0,001<0,05	Valid
5	0,675	0,000<0,05	Valid
6	0,519	0,000<0,05	Valid
7	0,476	0,000<0,05	Valid
8	0,545	0,000<0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2018)

Dari hasil uji validitas diatas dapat dilihat bahwa item 1 sampai 8 dengan nilai probabilitas $< 0,005$ yang artinya semua item pernyataan variabel (X1) Disiplin dinyatakan valid.

4. Hasil Uji Reliabilitas

Kriteria pengujiannya reliabilitas menurut Nunnali dalam Juliandi dkk adalah jika nilai koefisien reliabilitasli (*cronbach alpha*) $> 0,60$ maka insturment reliabilitas cukup baik. Jika nilai (*cronbach alpa*) $<$ dari 0,60 maka reliabilitas kurang baik.

Tabel IV.8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1 X2 Dan Y

No	Variabel	Cronbach	No of item	Keterangan
1	Disiplin X1	0,869	8	Valid
2	Motivasi X2	0,602	8	Valid
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,814	8	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2018)

Dari hasil penelitian SPSS diatas dapat dilihat bahwa variabel disiplin (X₁) nilai koefisien reliabilitas (*cronbach alpha*) adalah $0,869 > 0,6$. Variabel motivasi (X₂) nilai koefisien reliabilitas (*cronbach alpha*) diatas

adalah $0,773 > 0,6$. Dan untuk variabel kinerja (Y) nilai koefisien reliabilitas (cronbach alpha) adalah $0,814 > 0,6$. Dari nilai koefisien yang dimiliki Variabel X_1 , X_2 dan Y kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang di uji reliabilitas dapat dipercaya untuk dijadikan instrument penelitian.

A. Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut penulis akan menyajikan data tabel frekuensi hasil skor jawaban angket yang telah di sebar. Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variable kinerja (Y), Variabel Disiplin (X_1), Variabel Motivasi (X_2) yang penulis sajikan dalam bentuk table tabulasi berikut ini.

Kinerja (Y)

Tabel IV.9
Penyajian Data Variabel kinerja (Y)

No Pert	Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1	2,0	31	62,0	14	28,0	4	8,0	-	-	50	100
2	7	14,0	33	66,0	8	16,0	2	4,0	-	-	50	100
3	4	8,0	25	50,0	17	34,0	4	8,0	-	-	50	100
4	3	6,0	26	52,0	15	30,0	6	12,0	-	-	50	100
5	4	8,0	25	50,0	16	32,0	5	10,0	-	-	50	100
6	2	4,0	32	64,0	12	24,0	4	8,0	-	-	50	100
7	1	2,0	31	62,0	13	26,0	4	8,0	1	2,0	50	100
8	2	4,0	30	60,0	11	22,0	7	14,0	-	-	50	100

Sumber : Pengolahan Data kuisisioner 2018

Dari data hasil skor kuisisioner diatas dapat di simpulkan sebagai berikut:

1. Jawaban respondensebanyak (62%) mayoritas setuju dengan pernyataan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan.
2. Jawaban respondensebanyak (66%) mayoritas setuju dengan pernyataan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti.
3. Jawaban respondensebanyak (50%) mayoritas setuju dengan pernyataan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dalam waktu yang telah ditentukan.
4. Jawaban respondensebanyak (52%) mayoritas setuju dengan pernyataan diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target yang ditetapkan perusahaan.
5. Jawaban respondensebanyak (50%) mayoritas setuju dengan pernyataan Saya membina hubungan yang baik dengan atasan agar dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan
6. Jawaban respondensebanyak (64%) mayoritas setuju dengan pernyataan atasan selalu mengajak berikut serta dalam berdiskusi dalam memecahkan sebuah masalah.
7. Jawaban respondensebanyak (62%) mayoritas setuju dengan pernyataanPimpinan selalu memberikan kebebasan kepada bawahannya.
8. Jawaban respondensebanyak (60%) mayoritas setuju dengan pernyataanPimpinan selalu memberikan semua tanggung jawabnya kepada bawahan.

Disiplin (X1)

Tabel IV.10
Penyajian Data Variabel Disiplin (X1)

No Pert	Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1	2,0	32	64,0	13	26,0	4	8,0	-	-	50	100
2	3	6,0	32	64,0	11	22,0	3	22,0	1	2,0	50	100
3	4	8,0	29	58,0	11	22,0	6	12,0	-	-	50	100
4	1	2,0	34	68,0	11	22,0	4	8,0	-	-	50	100
5	2	4,0	29	58,0	14	28,0	5	10,0	-	-	50	100
6	2	4,0	30	60,0	14	28,0	3	6,0	-	-	50	100
7	2	4,0	30	60,0	14	28,0	3	6,0	1	2,0	50	100
8	3	6,0	28	56,0	12	24,0	7	14,0	-	-	50	100

Sumber : Pengolahan Data kuisisioner 2018

Dari data hasil skor kuisisioner diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Jawaban respondensebanyak (64%) mayoritas setuju dengan pernyataanSaya datang kekantor selalu tepat waktu.
2. Jawaban respondensebanyak (64%) mayoritas setuju dengan pernyataanSaya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.
3. Jawaban respondensebanyak (58%) mayoritas setuju dengan pernyataanSaya selalu berkerja dengan baik dan sesuai dengan prosedur yang di tetapkan perusahaan.
4. Jawaban respondensebanyak (68%) mayoritas setuju dengan pernyataanDalam menjalankan pekerjaan harus ada arahan dari atasan.
5. Jawaban responden sebanyak (58%) mayoritas setuju dengan pernyataan Saya bersedia bekerja di bawah perintah dan tekanan.

6. Jawaban responden sebanyak (60%) mayoritas setuju dengan pernyataan Saya selalu menerima masukan dari atasan dan rekan kerja agar mengurangi kesalahan dalam bekerja.
7. Jawaban responden sebanyak (60%) mayoritas setuju dengan pernyataan Saya melakukan pekerjaan secara maksimal meskipun tanpa pengawasan.
8. Jawaban responden sebanyak (56%) mayoritas setuju dengan pernyataan Saya selalu berusaha melaksanakan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

Motivasi (X2)

Tabel IV.11
Penyajian Data Variabel Motivasi (X2)

No Pert	Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	10,0	28	56,0	12	24,0	5	10,0	-	-	50	100
2	6	12,0	24	48,0	14	28,0	5	10,0	1	2,0	50	100
3	8	16,0	28	56,0	12	24,0	2	4,0	-	-	50	100
4	3	6,0	29	58,0	15	30,0	3	6,0	-	-	50	100
5	5	10,0	29	58,0	11	22,0	5	10,0	-	-	50	100
6	4	8,0	36	72,0	7	14,0	3	6,0	-	-	50	100
7	1	2,0	40	80,0	7	14,0	2	4,0	-	-	50	100
8	4	8,0	25	50,0	12	24,0	9	18,0	-	-	50	100

Sumber : Pengolahan Data kuisisioner 2018

Dari data skor kuisisioner di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Jawaban responden sebanyak (56%) mayoritas setuju dengan pernyataan Setiap pegawai selalu bekerja keras untuk mencapai target kerja yang diharapkan perusahaan.

2. Jawaban responden sebanyak (48%) mayoritas setuju dengan pernyataan Saya berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada.
3. Jawaban responden sebanyak (56%) mayoritas setuju dengan pernyataan Saya terdorong untuk bekerja keras agar kelak dapat di posisikan jabatan yang lebih baik.
4. Jawaban responden sebanyak (68%) mayoritas setuju dengan pernyataan Bekerja di perusahaan ini dapat menjamin kehidupan saya di hari tua.
5. Jawaban responden sebanyak (58%) mayoritas setuju dengan pernyataan Perusahaan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju.
6. Jawaban responden sebanyak (72%) mayoritas setuju dengan pernyataan Saya selalu mencoba mendapatkan kinerja terbaik agar suatu saat dapat di posisikan ke jabatan yang lebih tinggi.
7. Jawaban responden sebanyak (80%) mayoritas setuju dengan pernyataan Saya dan rekan kerja saya dapat bekerja sama dengan baik.
8. Jawaban responden sebanyak (50%) mayoritas setuju dengan pernyataan Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan.

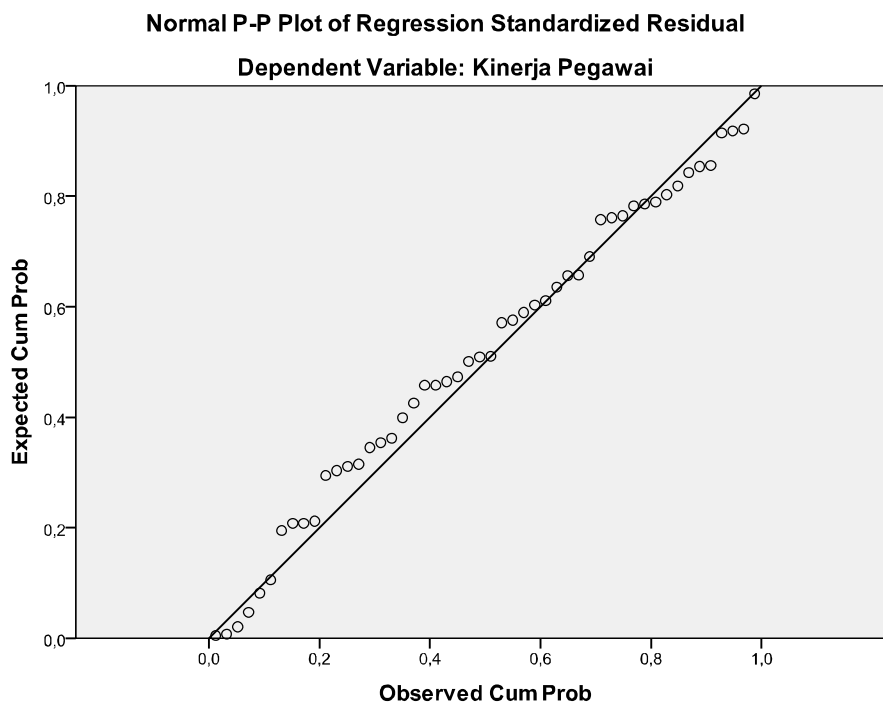
B. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Berikut ini beberapa pengujian asumsi klasik yaitu:

2. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independenya memiliki distribusi normal atau tidak jika data menyebar disekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Sumber : Hasil Penelitian Data 2018 (data diolah SPSS)

Gambar IV.1
P-Plot Uji Normalitas

Dari gambar di atas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data regresi penelitian ini cenderung normal, artinya data kuisioner dalam penelitian ini terdistribusi dengan normal.

3. Uji Multikolinearitas

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

Tabel IV.12
Coeffisient

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Disiplin	,647	1,545
Motivasi	,647	1,545

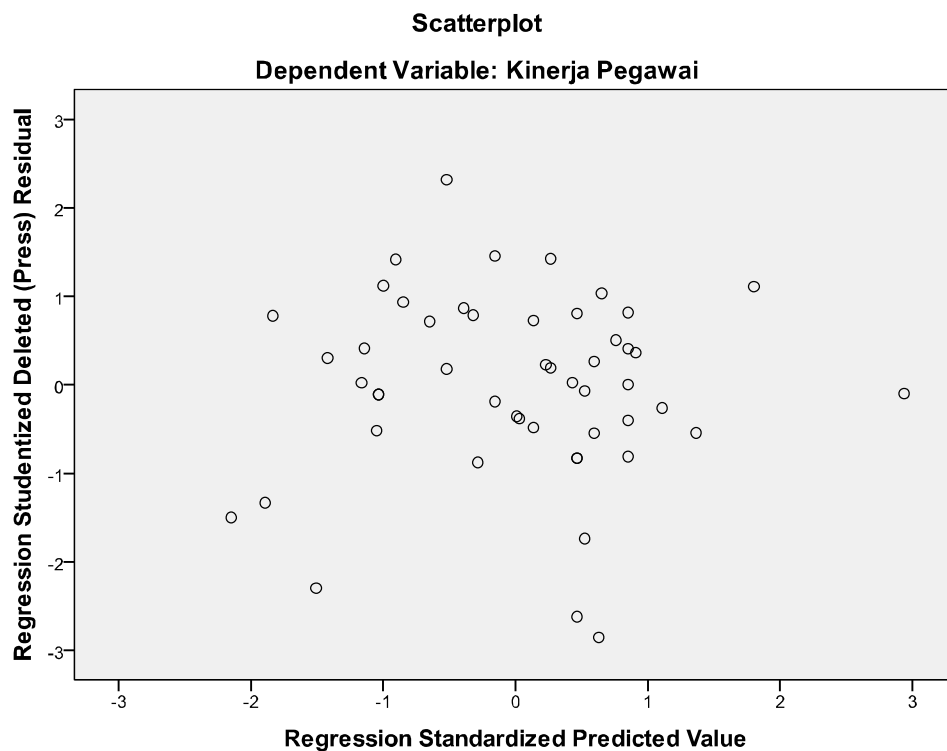
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Penelitian Data 2018 (data diolah SPSS)

Dari data di atas variabel disiplin kerja (X1) dan Variabel Motivasi (X2) memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak menjadi multikolinearitas.

4. Uji Heterokedasitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi telah terjadi ketidak nyamanan *varians* dari residual pengamatan satu ke pengamatan lain. Heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat melalui grafik *scatterplot*. Suatu model regresi dikatakan tidak ada heteroskedastisitas apabila grafik *scatterplot* terlihat bahwa tidak adanya pola yang jelas, secara titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan pengolahan SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut :



Sumber : Hasil Penelitian Data 2018 (data diolah SPSS)

Gambar IV.2
Heterokedastisitas

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas, teratur, serta tersebar baik atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian tidak “terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

5. Uji Regresi Liner Berganda

Uji regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variable bebas terhadap variable terikat. Berikut perhitungan regresi berganda antara variable bebas (X_1), (X_2) dengan variable terikat (Y), maka hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 18.0 adalah sebagai berikut :

Tabel IV.13
Cofisient Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,496	3,414		2,195	,033
	Disiplin	,412	,103	,507	4,007	,000
	Motivasi	,322	,142	,288	2,275	,027

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Penelitian Data 2018 (data diolah SPSS)

Berdasarkan Tabel diatas, maka dapat dilihat besarnya konstanta $\alpha = 7,496$ dan pada kolom kedua (*Unstandardized Coefficients*) bagian B diperoleh nilai bx_1 variabel Disiplin sebesar 0,412, nilai bx_2 variabel Motivasi sebesar 0.322, maka persamaan analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah : $Y = 7,496 + 0.412 X_1 + 0.322 X_2$.

Dari persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Jika segala sesuatu pada variable bebas dianggap tidak ada maka kinerja pegawai sebesar 7,492
- b. Jika terjadi penambahan atau kenaikan tingkat disiplin sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0.412
- c. Jika terjadi penambahan atau kenaikan tingkat motivasi sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0.322

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (X1) disiplin (X2) motivasi memiliki koefisien yang positif maka seluruh variabel mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel (Y) kinerja.

6. Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui dan mencari pengaruh variabel independen (disiplin dan motivasi) secara individual mempengaruhi variabel dependen (kinerja pegawai). kriteria keputusan hipotesis adalah tolak H_0 jika nilai probabilitas < dari taraf signifikan sebesar 0,05 (sig.< 0,05) sedangkan terima H_0 jika nilai probabilitas > taraf signifikan sebesar 0,05 (sig. 0,05) dimana $(dk) = n-k = 50-2 = 48 = 2,011$

Tabel IV.14
Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,496	3,414		2,195	,033
Disiplin	,412	,103	,507	4,007	,000
Motivasi	,322	,142	,288	2,275	,027

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Penelitian Data 2018 (data diolah SPSS)

Berdasarkan Tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dari variable disiplin (X1) yaitu $4,007 > 2,011$ dan nilai signifikan untuk Variabel disiplin sebesar $0,00 < 0,05$, ($0,00 < 0,05$) sehingga variable disiplin (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan demikian maka hipotesis diterima.
2. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dari variable motivasi (X2) $2,275 > 2,011$ dan nilai signifikan untuk variabel motivasi (X2) sebesar $0,027 < 0,05$, sehingga variable motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan demikian maka hipotesis diterima.

7. Uji F (Simultan)

Uji statistik f (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (dependen), maka dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.15
Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	307,846	2	153,923	24,761	,000 ^a
	Residual	292,174	47	6,216		
	Total	600,020	49			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Penelitian Data 2018 (data diolah SPSS)

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 24,761 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan f_{tabel} 3,20 dengan signifikan 0,05 dengan demikian f_{hitung} 24,761 > f_{tabel} 3,20 artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN UIP. Pemabangkit Sumatera.

8. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinan pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinan berada diantara nol dan satu. Nilai yang kecil menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

Tabel IV.16
Hasil Uji Determinasi X1, X2, dan Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,716 ^a	,513	,492	2,49328	1,808

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Penelitian Data 2018 (data diolah SPSS)

Dari hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang di peroleh sebesar 0,513. Hal ini berarti 51,3% variabel kinerja (Y) di tentukan oleh kedua Variabel independen yaitu (X1) disiplin dan (X2) motivasi, sedangkan sisanya 49,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin (X1) Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian mengenai variabel disiplin (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) Diperoleh nilai t-hitung $4,007 > 2,011$ dengan probabilitas sig $0,000 < 0,05$ hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kesimpulannya adalah ada pengaruh signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UIP Pembangkit Sumatera.

Jika para pegawai disiplin dalam pekerjaannya maka hal tersebut akan mendorong kualitas kerja pada hasil evaluasi kerja yang dilakukan perusahaan. Disiplin kerja bukan hanya dapat dilihat dari cepat atau terlambatnya pegawai datang ke kantor tapi disiplin kerja juga dapat dilihat dari seberapa besar kerelaan pegawai tersebut dalam bekerja tanpa ada perintah dan pengawasan.

2. Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian mengenai variabel motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) Diperoleh nilai t-hitung $2,275 > 2,011$ dengan probabilitas sig $0,027 < 0,05$ hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kesimpulannya adalah ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UIP Pembangkit Sumatera.

Motivasi dalam bekerja sangat penting diberikan pada pegawai yang berada dalam perusahaan, karena jika perusahaan ingin mudah dalam mencapai tujuan maka perusahaan juga harus melakukan motivasi pada pegawainya. Motivasi yang diberikan bisa berupa fasilitas dan dorongan mental pegawai yang pekerjaannya lebih banyak dan berat.

3. Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

. Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $24,741 > f_{tabel}$ dengan nilai 3,20 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berarti dari hasil penelitian diatas dapat simpulkan bahwa disiplin (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (UIP). Pembangkit Sumatera.

Hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik tingkat disiplin dan motivasi yang ada pada pegawai maka semakin baik pula tujuan dan hasil yang didapat oleh PT. PLN (Persero) UIP Pembangkit Sumatera.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari analisis yang telah dibahas pada bab IV Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel disiplin (X1) berpengaruh signifikan secara parsial antara variabel Disiplin terhadap variabel Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Medan.
2. Variabel motivasi (X2) Berpengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Medan.
3. Variabel disiplin (X1) Dan Motivasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Medan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas yaitu menyatakan adanya pengaruh signifikan anatara variable Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UIP. Pembangkit Sumatera. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi adalah sesuatu yang sangat penting untuk mendorong terciptanya Kinerja pegawai yang baik .Maka dengan ini penulis menyarankan kepada perusahaan yaitu:

1. Sebaiknya pegawai tetap menjaga dan meningkatkan kedisiplinannya dalam bekerja dan Pegawai harus benar - benar dapat bekerja secara profesional dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan.

2. Setiap pegawai harus benar - benar termotivasi agar selalu meningkatkan kinerjanya dengan mengusahakan selalu hasil pekerjaan yang bermutu, motivasi akan saling mempengaruhi performa kinerja Pegawai semakin baiknya disiplin yang ada dan motivasi kerja yang tetap terus menerus maka kinerja karyawan akan semakin baik.
3. Setiap pegawai sebaiknya mempertahankan kinerja dan prestasi yang diberikan perusahaan karena perusahaan akan membutuhkan tenaga yang handal. karyawan yang mempunyai kinerja yang baik akan menjadi aset yang sangat berharga bagi perusahaan dan hal ini juga menjadi suatu keuntungan bagi karyawan itu sendiri.

Daftar pustaka

- Agustini (2011), *manajemen sumber daya manusia lanjutan*. Madetarenia Sumatera Utara
- Hasibuan S.P, Malayu (2010), *organisasi dan motivasi: dasar peningkatan produktivitas* jakarta: Bumi Kasara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Juliandi dkk. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar (2013). *manajemen sumber daya manusia perusahaan* Bandung: terbitan Pt. Remaja Rosdakarya
- Putra Utama. (2013) Pengaruh disiplin kerja, Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada motel matahari terbit bali tanjung benoa- nusa dua. *Jurnal STIE Dharma Bumi Putra Jakarta*, Vol 2, No 1 Maret, Hal 810-811
- Rivai, Veitzhal dan ella juviani sagala (2009) *manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan edisi kedua* Raja Grafindo persada , jakarta
- Sari Komala (2014). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Patra Komala di Dumai. *Jurnal tepak manajemen bisnis*. vol VI No 2 Mei. Hal 119

Setiawan (2013). Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan rumah sakit daerah kanjuruhan malang. *Jurnal Economia* Vol.9 No 2 Oktober hal, 196

Sugiyono, (2013) *metodelogi penelitian bisnis* Bandung, Penerbit Alafabetta cetakan ke 16

Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima* . Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima* . Jakarta: PT RajaGrafindo Persada

Wilson Bangun (2012) *Manajemen sumber daya manusia* penerbit Erlangga PT. Gelora aksara pratama

Wirawan (2013) *manajemen sumber daya manusia* Jakarta Penerbit Pt. Raja Grafindo Prsada