

**UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**MEDAN-INDONESIA**

Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Sarjana Manajemen Program Strata Satu (S1) dari mahasiswa :

**Nama** : Sintya Deby Monika Siburian  
**NPM** : 23521006  
**Program Studi** : Manajemen  
**Judul Skripsi** : **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT.BERJAYA GROUP MEDAN**

Telah diterima dan terdaftar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat-syarat akademik untuk menutup Ujian Skripsi dan Lisau Komprehensif guna menyelesaikan studi.

**Sarjana Manajemen Studi Strata Satu (S1)**

**Program Studi Manajemen**

Pembimbing Utama

  
Agus Nakkok Sumanjatak, SE., MM

Pembimbing Pendamping

  
Romindo M. Pasaribu, SE., MBA

Dekan

  
Dr. E. Hamonangan Sallagan, SE., M.Si

Ketua Program Studi

  
Romindo M. Pasaribu, SE., MBA

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sebuah instansi maupun organisasi yang baik tidak bisa lepas dari peranan sumber daya manusia di dalamnya. Sumber daya manusia menjadi salah satu unsur utama tercapainya rencana-rencana instansi maupun organisasi, baik itu rencana jangka pendek maupun rencana jangka panjang. Hal tersebut dikarenakan eksekutor utama yang merealisasikan rencana instansi maupun organisasi ialah sumber daya manusia. Oleh karenanya sebuah instansi maupun organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Karena dalam instansi maupun organisasi semua elemen sumber daya manusia merupakan roda penggerak dalam mewujudkan impian instansi maupun organisasi, setiap elemen tersebut sama-sama memiliki peranan yang penting dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing. Setiap instansi maupun organisasi memiliki tujuan yang berbeda-beda, tujuan tersebut dijadikan sebagai indikator keberhasilan dari instansi maupun organisasi, dimana instansi maupun organisasi akan dikatakan berhasil jika tujuan tersebut dapat tercapai, ketercapaian tujuan tersebut tidak lepas dari kinerja karyawan.

Menurut Hassel dalam Fauzi, 2016:3 dikatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi, kepuasan kerja, motivasi, kepemimpinan, kompensasi, kedisiplinan, dan lingkungan kerja. PT Berjaya Group resmi berdiri pada Mei 2008 dan sudah bersertifikat. PT Berjaya Group didirikan atau diurus oleh Ibu Ir.Mawar Nauli Nadapdap sebagai Komisaris dan Bapak Ir.Ruben Simangunsong sebagai Direktur Utama. PT Berjaya Group bergerak pada bidang General Kontraktor, maksud dari General Kontraktor adalah menangani pekerjaan dalam bidang sipil, listrik, dan mekanikal. Pada era covid 19 ini sistem kerja pada PT Berjaya Group tetap melalukan seperti bekerja pada umumnya hanya yang membedakan adalah adanya sistem protocol kesehatan terlebih dahulu seperti mencuci tangan, memakai masker, cek suhu tubuh dan mengikuti arahan kesehatan pemerintah. Pada era Covid 19 ini pendapatan PT. Berjaya Group masih stabil karena proyek

yang sedang dikerjakan adalah proyek yang diterima sebelum covid 19, tetapi ada proyek baru yang terhambat.

PT. Berjaya Group sangat memikirkan kinerja untuk seluruh pegawai. PT. Berjaya Group juga memberikan motivasi yang berupa bonus atau reward kepada setiap pegawai yang bekerja dengan maksimal dan jika mendapatkan tender atau proyek baru. PT Berjaya Group juga memberikan fasilitas kepada beberapa pegawai yang sudah memiliki jabatan yang penting bagi perusahaan tersebut. Fasilitas terdiri dari kendaraan, BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan dan hal ini juga dapat memotivasi pegawai untuk mencapai suatu keberhasilan dalam bekerja. Disiplin kerja pada PT. Berjaya Group tidak terlalu ditekankan dalam arti pemakaian seragam tidak terlalu ditentukan oleh perusahaan sedangkan untuk jam kerja perusahaan ini sangat disiplin. Kedisiplinan waktu dalam berkerja juga sangat mempengaruhi kinerja pada setiap pegawai.

Kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan salah satu kajian penting dalam ilmu manajemen Sumber Daya Manusia. Penggunaan kata kinerja sendiri kadang-kadang disamaartikan dengan prestasi kerja, efektivitas kerja, hasil kerja, pencapaian tujuan, produktifitas kerja, dan istilah lainnya (Sinambela, 2012 : 5). Keberhasilan kinerja karyawan dapat dilihat melalui kuantitas hasil pekerjaan yang dicapai.

Upaya peningkatan kinerja perusahaan tidak hanya mengandalkan pada mesin modern, modal dan bahan baku. Faktor lain yang perlu diperhatikan adalah faktor tenaga kerja, yang dalam hal ini adalah manusia. Upaya untuk meningkatkan hasil yang maksimal untuk perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan peningkatan tersebut, maka diharapkan kinerja karyawan dapat tercapai dengan efisiensi dan efekhtif.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Menurut Kasmir (2016:182) kinerja merupakan hasil

kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki disiplin kerja dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda akan berjalan kencang dan pada akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Namun sebaliknya, jika karyawan bekerja tidak produktif dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moral yang rendah maka dapat menurunkan performa perusahaan.

Kinerja karyawan ditentukan oleh seberapa baik pengetahuan yang dimiliki karyawan. Lebih lanjut untuk menghasilkan kinerja yang baik, maka perusahaan membutuhkan sistem yang baik pula. Sistem ini bukan hanya peraturan atau standar yang ada melainkan juga melibatkan pihak-pihak yang terkait langsung yaitu sumber daya manusia.

Motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan, karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat dan akan lebih menghasilkan hasil kerja yang lebih baik. Tanpa adanya motivasi kerja yang diberikan oleh suatu perusahaan maka karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi, sekalipun karyawan tersebut memiliki potensi dalam bekerja yang tinggi tetapi tidak memiliki motivasi maka kinerja karyawan tersebut akan tidak memuaskan.

Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Berjaya Group Medan.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimanakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Berjaya Group MEDAN?
2. Bagaimanakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Berjaya Group MEDAN?
3. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Berjaya Group Medan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pendahuluan dan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja pada kinerja pegawai PT. BERJAYA GROUP MEDAN
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja pada kinerja pegawai PT. BERJAYA GROUP MEDAN
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. BERJAYA GROUP MEDAN

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Instansi atau Perusahaan  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pihak manajemen PT. BERJAYA GROUP MEDAN untuk lebih memberikan hal-hal positif bagi karyawan agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik.
2. Bagi Universitas HKBP NOMMENSEN MEDAN  
Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan bacaan untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi mahasiswa lain.

3. Bagi Penulis atau Peneliti

Penelitian ini memberikan teori-teori manajemen sumber daya manusia yang sudah didapatkan selama kuliah dengan kondisi bisnis di dunia nyata.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI, KERANGKA BEPIKIR, DAN HIPOTESIS PENELITIAN**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. Motivasi berasal dari kata dasar motif, yang mempunyai arti suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Motivasi berkembang dengan taraf kesadaran seseorang akan tujuan yang hendak dicapainya. Berdasarkan dari penjelasan ayat tersebut bahwa motivasi berprestasi tidak selalu timbul dengan sendirinya. Motivasi dapat ditimbulkan, dikembangkan dan diperkuat oleh faktor-faktor lain. Makin kuat motivasi seseorang, makin kuat pula usahanya untuk mencapai tujuan. Pengertian ini berarti pula bahwa motivasi dapat berubah.

Suasana batin atau psikologis seorang pekerja sebagai individu dalam masyarakat organisasi atau perusahaan yang menjadi lingkungan kerjanya, sangat besar pengaruhnya pada pelaksanaan pekerjaannya. Suasana batin itu terlihat dalam semangat atau gairah kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai kontribusi bagi pencapaian tujuan bisnis perusahaan ( Nawawi, 2012).

Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed behaviour (Kreitner dan Kinicki, 2012:205). Menurut Siregar (2012) bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan keinginan bagi seseorang atau pekerja, baik yang berasal dari dalam dirinya maupun yang berasal dari luar untuk melaksanakan pekerjaan atau kegiatan dengan rasa tanggung jawab guna mencapau tujuan yang diinginkan. Supardi dan Anwar (2012) mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan (2012) ada dua jenis motivasi, yaitu:

- a. Motivasi positif, maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan memotivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang yang baik – baik saja.
- b. Motivasi negative, maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negative ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu oendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Teori ERG dalam Hasibuan (2012: 220), menyatakan ada tiga kelompok kebutuhan yang utama dalam memotivasi seseorang, yaitu:

1. Kebutuhan akan keberadaan (*Existence Needs*) Yaitu kebutuhan yang berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk di dalamnya kebutuhan fisik dan kebutuhan keamanan dan keselamatan.
2. Kebutuhan akan afiliasi (*Relatedness Needs*) Kebutuhan ini menekankan akan pentingnya hubungan antar-individu (*interpersonal relationships*) dan juga bermasyarakat (*social relationships*). Kebutuhan ini berhubungan dengan kebutuhan sosial dan kebutuhan status.
3. Kebutuhan akan kemajuan (*Growth Needs*) Yaitu keinginan intrinsik dalam diri seseorang untuk maju atau meningkatkan kemampuan pribadinya

### **2.1.2 Tujuan Motivasi Kerja**

Tujuan motivasi antara lain sebagai berikut :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan



- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

### **2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut Herzberg dalam Siagian (2012), bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu:

- a. Faktor Intrinsik yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing – masing karyawan, berupa pekerjaan itu sendiri, kemajuan, tanggung jawab, pengakuan, dan pencapaian.
- b. Faktor Ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja, berupa administrasi dan kebijakan perusahaan, penyeliaan, gaji, hubungan antar pribadi dan kondisi kerja.

Menurut Winardi (2012) ada 2 faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

1. Faktor internal Merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu. Hal ini terdiri dari:
  - a. Persepsi individu mengenai diri sendiri; seseorang termotivasi atau tidak untuk melakukan sesuatu banyak tergantung pada proses kognitif berupa persepsi. Persepsi seseorang tentang dirinya sendiri akan mendorong dan mengarahkan perilaku seseorang untuk bertindak.
  - b. Harga diri dan prestasi; faktor ini mendorong atau mengarahkan individu (memotivasi) untuk berusaha agar menjadi pribadi yang mandiri, kuat, dan memperoleh kebebasan serta mendapatkan status tertentu dalam lingkungan masyarakat; serta dapat mendorong individu untuk berprestasi.
  - c. Harapan; adanya harapan-harapan akan masa depan. Harapan ini merupakan informasi objektif dari lingkungan yang mempengaruhi

sikap dan perasaan subjektif seseorang. Harapan merupakan tujuan dari perilaku.

- d. Kebutuhan; manusia dimotivasi oleh kebutuhan untuk menjadikan dirinya sendiri yang berfungsi secara penuh, sehingga mampu meraih potensinya secara total. Kebutuhan akan mendorong dan mengarahkan seseorang untuk mencari atau menghindari, mengarahkan dan memberi respon terhadap tekanan yang dialaminya.
  - e. Kepuasan kerja; lebih merupakan suatu dorongan afektif yang muncul dalam diri individu untuk mencapai goal atau tujuan yang diinginkan dari suatu perilaku.
2. Faktor Eksternal Merupakan faktor yang berasal dari luar individu. Hal ini meliputi:
- a. Jenis dan sifat pekerjaan; dorongan untuk bekerja pada jenis dan sifat pekerjaan tertentu sesuai dengan objek pekerjaan yang tersedia akan mengarahkan individu untuk menentukan sikap atau pilihan pekerjaan yang akan ditekuni. Kondisi ini juga dapat dipengaruhi oleh sejauh mana nilai imbalan yang dimiliki oleh objek pekerjaan dimaksud
  - b. Kelompok kerja dimana individu bergabung; kelompok kerja atau organisasi tempat dimana individu bergabung dapat mendorong atau mengarahkan perilaku individu dalam mencapai suatu tujuan perilaku tertentu; peranan kelompok atau organisasi ini dapat membantu individu mendapatkan kebutuhan akan nilai-nilai kebenaran, kejujuran, kebajikan serta dapat memberikan arti bagi individu sehubungan dengan kiprahnya dalam kehidupan sosial.
  - c. Situasi lingkungan pada umumnya; setiap individu terdorong untuk berhubungan dengan rasa mampunya dalam melakukan interaksi secara efektif dengan lingkungannya
  - d. Sistem imbalan yang diterima; imbalan merupakan karakteristik atau kualitas dari objek pemuas yang dibutuhkan oleh seseorang yang dapat mempengaruhi motivasi atau dapat mengubah arah tingkah laku dari satu objek ke objek lain yang mempunyai nilai imbalan yang

lebih besar. Sistem pemberian imbalan dapat mendorong individu untuk berperilaku dalam mencapai tujuan; perilaku dipandang sebagai tujuan, sehingga ketika tujuan tercapai maka akan timbul imbalan.

#### **2.1.4 Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Kinman (2012) indikator dari motivasi adalah ketertarikan terhadap tugas yaitu Individu memiliki kepedulian dan ketertarikan terhadap tugas yang diberikan. Menurut Siagian (2012:138) motivasi kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang karyawan mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan definisi Motivasi Kerja menurut Siagian (2012:138), terdapat 8 indikator motivasi kerja yang terdiri dari :

1. Daya Pendorong

Daya pendorong adalah semacam naluri, yang berupa suatu dorongan kekuatan untuk menggerakkan seseorang dalam berperilaku guna mencapai tujuan. Namun, cara-cara yang digunakan berbeda-beda dari tiap-tiap individu menurut latar belakang kebudayaannya masing-masing.

2. Kemauan

Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi/terpengaruh dari luar (orang lain atau lingkungan). Kemauan mengindikasikan adanya reaksi tertentu sebagai akibat adanya tawaran dari orang lain.

3. Kerelaan

Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan permintaan tersebut tanpa merasa adanya keterpaksaan (ikhlas).

4. Membentuk keahlian

Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau pembetukkan, proses mengubah kemahiran seseorang dalam suatu bidang ilmu tertentu.

5. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan seseorang dalam melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil/prestasi tertentu. Membentuk keterampilan bukan hanya mencakup gerakan motoriknya saja, melainkan juga pada penguasaan fungsi mental yang bersifat kognitif. Seseorang yang mampu mendayagunakan/menggunakan orang lain secara tepat juga dianggap sebagai orang terampil.

6. Tanggung jawab

Tanggung jawab berarti suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik berupa hak dan kewajiban ataupun kekuasaan. Tanggung jawab diartikan secara umum sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.

7. Kewajiban

Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya. Misalnya dalam bidang kerja, Anda akan diberikan tugas-tugas yang harus diselesaikan.

8. Tujuan

Tujuan merujuk pada pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang dimana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.

### **2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam organisasi (Simamora, 2012). Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan

perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indisipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen.

Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. (Sutrisno, 2009:94). Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertip dan teratur dalam organisasi. Disiplin juga dikatakan sebagai alat berkomunikasi dengan para karyawan agar karyawan mau berbuat seperti apa yang dianjurkan oleh atasan dan sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Setiyawan dan Waridin (2012:101), ada 5 faktor dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu:

1. Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
2. Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
3. Kompensasi yang diperlukan meliputi : saran, arahan atau perbaikan.
4. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
5. Konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai (2012:444):

1. Disiplin retributive (*retributive discipline*) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin korektif (*corrective discipline*) yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (*individual right perspective*) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakantindakan disipliner.
4. Perspektif utilitarian (*utilitarian perspective*) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

### **2.2.2 Tujuan Disiplin Kerja**

Sastrohadiwiryo (2012) menyatakan bahwa, secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain:

1. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik
2. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya
3. Pegawai dapat menggunakan, dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya
4. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi
5. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang

### **2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Sutrisno (2012) menyatakan bahwa, faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai 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 mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian pimpinan
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

#### **2.2.4 Indikator Disiplin Kerja**

Indikator disiplin kerja yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja dalam penelitian ini adalah menurut Hasibuan (2012:110) adalah sebagai berikut :

1. Sikap Mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, terdiri dari:
  - a. Kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja
  - b. Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik
2. Norma Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, terdiri dari:
  - a. Mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan.
  - b. Mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan.
3. Tanggung jawab Merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan perusahaan.

#### **2.3.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja pada dasarnya memiliki banyak arti berdasarkan sudut pandang atau pendapat para ahli. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikannya (Mangkunegara, 2012:9). Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja (Wibowo, 2012:81). Wirawan (2012:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Hasibuan (2012:34) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Bangun (2012:99) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target atau sasaran yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut.

Dari beberapa definisi kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **2.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut Rivai (2012:52), tujuan penilaian kinerja secara umum diantaranya yaitu:

1. Melakukan peninjauan ulang terhadap kinerja karyawan di masa lalu.
2. Mendapatkan data yang sesuai fakta dan sistematis dalam menetapkan nilai suatu pekerjaan.



3. Mengidentifikasi kemampuan organisasi.
4. Menganalisa kemampuan karyawan secara individual.
5. Menyusun sasaran di masa mendatang.
6. Melihat prestasi kinerja karyawan secara realistik.
7. Mendapatkan keadilan dalam sistem pemberian upah dan gaji yang diterapkan di dalam organisasi.
8. Mendapatkan data untuk menetapkan struktur pengupahan dan penggajian yang sesuai dengan pemberlakuan secara umum.
9. Membantu pihak manajemen dalam melakukan pengukuran dan pengawasan secara lebih akurat terhadap biaya yang digunakan oleh perusahaan.
10. Memungkinkan manajemen melakukan negosiasi secara rasional dan obyektif dengan serikat pekerja maupun secara langsung dengan karyawan.

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

Menurut Mahmudi (2012:20) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Mangkunegara (2015:67) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan antara lain sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (ability) dan kemampuan reality (knowledge and skill) artinya pegawai dengan IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

### **2.3.4 Indikator Kinerja**

Menurut Robbins (2016:260) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Jumlah kinerja dapat diukur sesuai dengan target ketika perencanaan deskripsi kerja. Sehingga pengukuran kuantitas kinerja akan lebih mudah dilakukan oleh pengelola perusahaan atau organisasi.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu hal yang penting dalam kinerja. Indikator ini menjadi kunci yang penting dari ketepatan suatu target pekerjaan.

4. Efektivitas penggunaan sumber daya

Selain kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu, pengelola perusahaan atau organisasi juga dapat menjadi efektivitas penggunaan sumber daya sebagai indikator kinerja karyawan. Semakin karyawan efektif dalam menggunakan sumber daya seperti tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku kemudian kinerja yang dihasilkan semakin baik maka kinerja karyawan tersebut dapat dikatakan baik. Efektivitas penggunaan sumber daya sangat berpengaruh terutama dalam mengoptimalkan sumber daya yang ada serta menghasilkan kinerja yang maksimal demi pencapaian target perusahaan atau organisasi.

#### 5. Mandiri

Kemandirian juga ternyata penting dalam penilaian indikator kinerja. Karyawan yang mandiri tidak akan merepotkan rekan kerjanya. Namun meski kemandirian penting, tuntutan akan kemampuan bekerja dalam tim juga tidak boleh diabaikan. Sehingga faktor yang satu ini dapat dijadikan salah satu indikator untuk mengukur kinerja karyawan.

### 2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian yang menyangkut Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut :

**Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu**

<b>NO</b>	<b>Nama dan Tahun Peneliti</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Variabel</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
<b>1</b>	Nita Nilamsari(2014 )	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan serta dampaknya pada kualitas pelayanan Housekeepin Departement di Padma	Motivasi (X) Kinerja (Y)	Bahwa tingkat motivasi kerja ada pada klasifikasi tinggi sebesar 72,9% yang mempengaruhi Kinerja

		Hotel Bandung		Karyawan .
2	Suardi Yakub (2014)	Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Kertas Kraft Aceh (Persero)	Disiplin Kerja (X) Kinerja (Y)	bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Zainal dan Taufiq (2012)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Terhadap Kinerja karyawan Perusahaan daerah air minum (PDAM) kabupaten lumajang	Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> ) Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> ) Kinerja (Y)	Bahwa menyatakan lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja mempunyai pengaruh bermakna terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang maka dapat dijelaskan bahwa dari hasil perhitungan uji F

Sumber : Berbagai Jurnal

## **2.5 Kerangka Berpikir**

### **2.5.1 Hubungan Motivasi kerja terhadap Kinerja**

Motivasi merupakan rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut. Motivasi seseorang melakukan pekerjaan karena memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan merasakan kekhawatiran apabila kebutuhan hidupnya tidak tercapai sehingga hal tersebut akan mempengaruhi dalam diri individu untuk lebih meningkatkan motivasinya.

Menurut Robbins (2012) motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk bekerja lebih giat dan aktif dalam bekerja, karena dengan seseorang memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya maka kinerja seseorang didalam perusahaan akan meningkat dan target perusahaan dapat tercapai.

Kinerja adalah prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hakim menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Latief (2012) mengemukakan dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

### **2.5.2 Hubungan Disiplin kerja terhadap Kinerja**

Menurut Moenir (2012) disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap

karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah di tetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya.

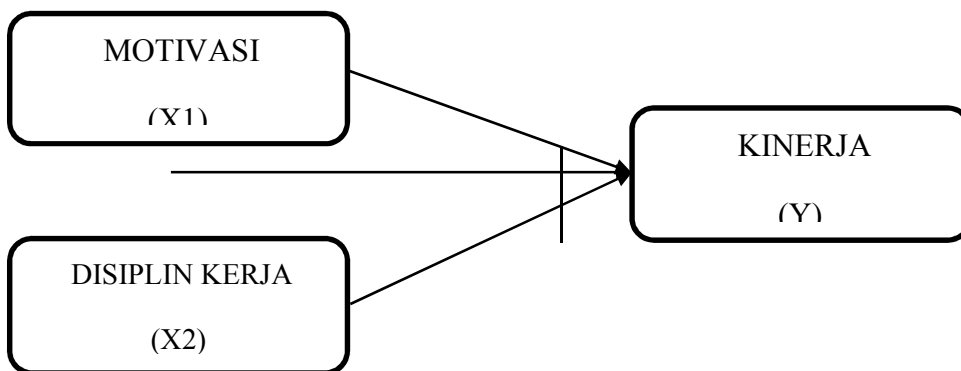
Menurut Susiarto dan Ahmadi, disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Prasetyo menyatakan bahwa salah satu faktor penentu dari efektifitas kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan.

### **2.5.3 Hubungan Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja**

Perkembangan suatu instansi baik dilihat dari sudut pandang beban tugas, perkembangan teknologi, dan metode kerja yang baru, perlu mendapat perhatian dan respon dari instansi. Oleh sebab itu pemberdayaan pegawai yang akan diberi wewenang dan tanggung jawab, perlu dibekali dengan pengetahuan dan keterampilan yang memadai serta pemberian motivasi dan penetapan disiplin kerja yang tepat untuk tercapainya tujuan utama instansi, serta meningkatkan kinerja setiap pegawai yang ada di instansi tersebut khususnya di PT. Berjaya Group Medan. Untuk membantu para pegawai agar dapat bekerja dengan semangat tinggi, memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dan totalitas dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan guna tercapainya tujuan Perusda PT. Berjaya Group Medan, diperlukan usaha yang keras dari pihak instansi dalam pemberdayaan para pegawai mereka misalnya dengan pemberian motivasi kerja yang baik kepada pegawai dan penetapan disiplin kerja yang tepat di PT. Berjaya Group Medan.

Dengan dilakukannya hal tersebut diharapkan dapat membantu dalam meningkatkan kinerja para pegawai yang ada di instansi tersebut. Untuk itu seorang atasan perlu mempunyai ukuran kinerja para karyawan supaya tidak timbul suatu masalah. Artinya, kinerja pegawai memegang peranan penting

dalam suatu organisasi. Agar pegawai dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka dalam diri seorang pegawai harus ditumbuhkan motivasi dan disiplin bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Apabila semangat kerja menjadi tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat dan tepat selesai. Pekerjaan yang dengan cepat dan tepat selesai adalah merupakan suatu prestasi kerja yang baik (Toni Listianto, 2012: 4)



Gambar 2.1. Kerangka Analisis

## 2.6. Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka berpikir diatas, maka peneliti mengajukan pemilihan data yang relevan serta menghindari penelitian dari hal yang tidak ada hubungannya dengan masalah yang sudah dirumuskan.

Berdasarkan batasan dan rumusan pemasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Berjaya Group Medan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Berjaya Group Medan.
3. Motivasi dan Disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Berjaya Group Medan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan penelitian secara kuantitatif, menurut Sugiyono (2017;14) bahwa penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistic dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Berjaya GROUP Medan yang beralamat Jl Dr Mansyur No 128, Padang Bulan, Selayang Kota Medan. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Mei 2022 sampai dengan Februari 2023.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

##### **3.3.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Berjaya Group Medan yang berjumlah 40 orang.

##### **3.3.2 Sampel**

Penarikan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono 2017: 124). Berdasarkan jumlah penelitian karena jumlah populasinya tidak lebih dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% populasi yang ada pada PT. Berjaya Group Medan yaitu sebanyak 40 orang responden yaitu merupakan sampel jenuh.

#### **3.4 Data Penelitian**

##### **3.4.1 Data Primer**



Data primer merupakan jenis data yang didapatkan secara langsung, sehingga pihak yang melakukan penelitian melakukan pengumpulan data langsung di hadapan narasumber atau mungkin objek penelitian.

Sehingga data didapatkan dari pihak ketiga melainkan dikumpulkan secara langsung. Adapun contoh didapatkannya data primer ini bisa melalui :

1. Data yang didapatkan melalui hasil wawancara dengan narasumber
2. Data yang didapatkan melalui hasil pengisian kuisioner/angket oleh subjek penelitian

### **3.4.2 Data Sekunder**

Data Sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, baik berupa keterangan maupun literature yang ada hubungannya dalam penelitian yang sifatnya melengkapi atau mendukung data primer.

## **3.5 Metode Pengumpulan Data**

Untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini maka penulis menggunakan beberapa metode, yaitu:

### **3.5.1 Metode Wawancara**

Wawancara yaitu cara pengumpulan data dengan jalan melakukan komunikasi dan tatap muka langsung melalui proses tanya jawab secara lisan kepada responden yang terpilih sebagai sampel (Fuad Mas'ud, 2012). Wawancara yang dimaksud yaitu wawancara non struktur dan dilakukan dengan cara berdiskusi dengan pihak-pihak yang diperlukan untuk memperoleh informasi yang mendukung penelitian ini.

### **3.5.2 Metode Kuisioner**

Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data primer yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017). Data yang dikumpulkan meliputi identitas responden serta tanggapan karyawan terhadap PT Berjaya Group Medan.

## **3.6 Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa angket yang berisi daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden yang menyangkut variable bebas dan variable terikat yang telah disusun untuk memenuhi pengukuran variable yang diukur dengan skala likert. Defenisi operasional masing-masing variable yang digunakan dalam penelitian ini tertera pada table 3.1 sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Variabel dan Indikator**

<b>Variabel</b>	<b>Defenisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Keterangan</b>
Motivasi ( $X_1$ )	Menurut Adella Hotyda Siregar (2007) bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan keinginan bagi seseorang atau pekerja, baik yang berasal dari dalam dirinya maupun yang berasal dari luar untuk melaksanakan pekerjaan atau kegiatan dengan rasa tanggung jawab guna mencapai tujuan yang diinginkan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Daya Pendorong</li> <li>2. Kemauan</li> <li>3. Kerelaan</li> <li>4. Membentuk keahlian</li> <li>5. Keterampilan</li> <li>6. Tanggung jawab</li> <li>7. Kewajiban</li> <li>8. Tujuan</li> </ol>	Skala Likert
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sikap mental dan perilaku</li> <li>2. Norma peraturan</li> <li>3. Tanggung jawab</li> </ol>	Skala Likert

	teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam organisasi (Henry Simamora, 1997).		
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Mangkunegara, 2011:9).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Ketepatan waktu</li> <li>4. Efektivitas penggunaan sumber daya</li> <li>5. Mandiri</li> </ol>	Skala Likert

Sumber: Diolah oleh penulis 2022

### 3.7 Skala Pengukuran

Skala pengukuran variable yang digunakan adalah skala likert menurut Sugiyono (2012:93), adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan menggunakan skala likert maka variable yang akan diukur dijabarkan menjadi indicator variabel. Kemudian indicator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan dan pernyataan. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji pada setiap jawaban yang akan diberikan skor. Skor yang diberikan tertera pada table 3.2 sebagai berikut:

**Tabel 3.2**

**Tabel skala likert**

NO	Alternatif Jawaban	Jumlah Nilai
1	SS (Sangat Setuju)	5
2	S (Setuju)	4
3	KS (Kurang Setuju)	3
4	TS (Tidak Setuju)	2
5	STS (Sangat Tidak Setuju)	1

Sumber : Sugiyono (2012;93)

### 3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 3.8.1 Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2012). Uji Validitas digunakan untuk menguji apakah pertanyaan pada suatu kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Validitas merupakan ukuran yang benar-benar mengukur apa yang akan diukur. Hal ini memusatkan perhatian pada suatu karakteristik ukuran yang sangat penting disebut validitas pengukuran. Uji Validitas ini dilakukan dengan membandingkan r-hitung dengan r-tabel. Nilai r hitung diperoleh dari hasil SPSS pada kolom *Correlated Item-Total Correlation*. Sedangkan nilai r-tabel di ambil dengan menggunakan rumus  $df = n-k$  atau  $df = 40-2 = 38$ , sehingga menghasilkan r-tabel sebesar 0,374.

#### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang dimiliki reliabilitas tinggi adalah pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur terpercaya (reable). Suatu kuisioner reable atau handal adalah jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Ghazali (2012) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari konstruk. Tinggi rendahnya reliabilitas secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas. Pengujian reliabilitas dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1}\right)\left(\frac{1-\sum\sigma^2}{\sigma^2}\right)$$

Keterangan :

- $r_{11}$  : reliabilitas yang dicari  
 $n$  : jumlah item pertanyaan yang di uji  
 $\Sigma\sigma^2$  : jumlah varian skor item pertanyaan  
 $\sigma^2$  : total varian

### 3.9 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini, maka perlu dilakukan penelitian terdahulu pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa model yang berbentuk layak. Cara yang digunakan untuk menguji gejala penyimpangan asumsi dalam penelitian ini adalah :

#### 3.9.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan sebagai berikut :

1. Melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi normal. Data sesungguhnya akan diplotkan sedangkan distribusi normal akan berbentuk garis diagonal.
2. Melihat Histogram yang membandingkan data sesungguhnya dengan distribusi normal.
3. Kriteria uji normalitas
  - a. Apabila  $p\text{-value} < \alpha$  (0,05) artinya data tidak terdistribusi normal.
  - b. Apabila  $p\text{-value} > \alpha$  (0,05) artinya data terdistribusi normal

#### 3.9.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolonieritas yaitu adanya hubungan linear antara variabel independen model regresi. Adapun prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Efek dari multikolinearitas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel

Dalam hal ini ada beberapa model pengujian yang bisa digunakan yaitu :

1. Dengan melihat nilai variance inflation factor (VIF)

2. Dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual ( $r^2$ ) dengan nilai determinasi ( $R^2$ )

### 3.9.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan lainnya atau gambar hubungan antara lainnya atau di prediksi dengan Standardized Delete Residual nilai tersebut. Heterokedastisitas dapat diuji dengan metode grafik yaitu dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu yang tergambar pada scatterplot. Untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode white yang tidak memerlukan asumsi adanya normalitas pada variabel gangguan. Hipotesis yang digunakan adalah :

H0 : Tidak ada Heteroskedastisitas

H1 : Ada Heteroskedastisitas

Uji White didasarkan pada jumlah sampel (n) dikalikan koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang mengikuti distribusi chi-squares. Apabila nilai chi-square hitung yaitu  $nR^2 >$  nilai  $\chi^2$  kritis dengan derajat kepercayaan ( $\alpha$ ) 1%, 5%, 10% maka ada heteroskedastisitas dan sebaliknya jika chi square hitung  $<$  nilai  $\chi^2$  kritis maka tidak ada heteroskedastisitas.

Dasar-dasar pengambilan keputusannya adalah :

1. Apabila ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola teratur, bergelombang, melebur kemudian menyempit maka telah terjadi heterokedastisitas.
2. Apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

### 3.10 Metode Analisis Data

Metode analisis data digunakan yaitu metode regresi linier berganda. Metode analisis linier berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara Motivasi ( $X_1$ ) dan Disiplin kerja karyawan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). didalam menganalisis X penulis menggunakan bantuan aplikasi software SPSS versi 24 windows. Adapun persamaan regresi sampelnya adalah

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

- $b_1$  : Koefisien Regresi Motivasi
- $b_2$  : Koefisien Regresi Disiplin Kerja
- $X_1$  : Motivasi
- $X_2$  : Disiplin Kerja
- $a$  : Koefisien regresi (bilangan konstanta)

### 3.10.1 Uji -t (Parsial)

Uji T digunakan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai  $t_{tabel}$  dengan  $t_{hitung}$ .

Rumusan hipotesis

1.  $H_0$  diterima, maka  $H_1$  ditolak jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  artinya variabel X tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.
2.  $H_0$  ditolak, maka  $H_1$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  artinya variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y

### 3.10.2 Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka  $H_1$  diterima atau secara sama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap

Rumusan hipotesis :

1. Jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak  
Motivasi dan disiplin kerja (Variabel bebas) secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Variabel terikat)
2. Jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima  
Motivasi dan disiplin kerja (variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (variabel terikat)

### 3.10.3 Uji $R^2$ (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi  $R^2$  pada intinya mengukur pengaruh motivasi dan disiplin (variabel bebas) terhadap kinerja karyawan (variabel terikat). Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1. Nilai koefisien determinasi yang kecil, berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel tidak bebas. Nilai koefisien determinasi yang mendekati 1, berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memperkirakan. Koefisien determinasi memiliki kelemahan, yaitu bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi di mana setiap penambahan satu variabel bebas dan jumlah pengamatan dalam model akan meningkatkan nilai  $R^2$  meskipun variabel yang dimasukkan tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya.