



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
TELEKOMUNIKASI INDONESIA, TBK
WILAYAH USAHA TELKOM
MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Pancabudi

Oleh:

**RAYSA VIONIKA
NPM 1815310274**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2022**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, TBK WILAYAH USAHA TELKOM MEDAN

NAMA : RAYSA VIONIKA
N.P.M : 1815310274
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 01 November 2022



DEKAN

KETUA PROGRAM STUDI

Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

DISETUJUI
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II



Febrilian Lestario, S.T., M.Si.

Nuraini Kemalasari Istiqamah, S.E., S.Psi., M.Psi.

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Raysa Vionika
Npm : 1815310274
Program Studi : Manajemen
Jenjang : S1 (Strata Satu)
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Usaha Telkom Medan

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.



Medan, November 2022

(Raysa Vionika)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Raysa Vionika
NPM : 1815310274
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.



Medan, November 2022

(Raysa Vionika)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Usaha Telkom Medan, yang memiliki jumlah sampel penelitian berasal karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Usaha Telkom Medan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan pengolahan data menggunakan versi SPSS 25.0. Hasil penelitian dapat diketahui jika motivasi kerjaberpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $4,410 > 1.670$ pada signifikan $0.0 < 0.05$, selanjutnya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $4,841 > 1.670$ pada signifikan $0.0 < 0.05$, lalu motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien $F_{hitung} > F_{tabel}$, $28,685 > 2.76$ pada signifikan $0.00 < 0.05$, dengan besar koefisien determinasinya sebesar 0,531 atau 53,1% dan dapat dikatakan keeratan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat kuat. Sedangkan sisanya ada di dalam faktor lainnya.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan

YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of motivation and work discipline on the performance of employees of PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Telkom Medan Business Area, which has a number of research samples from employees at PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Telkom Medan Business Area. This study uses multiple linear regression analysis with data processing using SPSS version 25.0. The results of the study can be seen if work motivation has a positive and partially significant effect on employee performance with a coefficient value of $t_{(count)} > t_{table}$, $4,410 > 1,670$ at a significant $0.0 < 0.05$, then work discipline has a positive and partially significant effect on employee performance with a coefficient value of $t_{(count)} > t_{table}$, $4,841 > 1,670$ at significant $0.0 < 0.05$, then work motivation and work discipline have a positive and significant effect simultaneously on employee performance with the coefficient value $F_{count} > F_{table}$, $28.685 > 2.76$ at significant $0.00 < 0.05$, with a large coefficient of determination of 0.531 or 53.1% and it can be said that the close relationship between the independent variables and the dependent variable is strong. While the rest is in other factors.

Keywords: Motivation, Work Discipline And Employee Performance



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas Rahmatnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Usaha Telkom Medan”**

Selama proses penyusunan Skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, arahan bantuan dan dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., MM, selaku Rektor Universitas Pembangunan Pancabudi Medan.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, M. Si, CiQar, CinQar, CIMMR, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA., Msc. M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
4. Bapak Febrilian Lestario, S.T, MSi., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Nuraini Kemalasari, SE., S,Psi., M.Psi., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Teristimewa kedua orang tua penulis yakni Bapak Ramlan dan Ibu Sri Krisnawati serta Abang Dirga Krislanda terimakasih telah memberikan semangat dan doa yang tiada henti.

7. Pimpinan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Usaha Telkom Medan yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian serta seluruh pegawai yang telah membantu penulis selama penelitian di sini.
8. Seluruh Dosen dan Pegawai Staf Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
9. *Best Partner* Zulfiqih Ananda, teman seperjuangan Farid, Selly, Amel, Eka, Wiza, dan Dini yang saling mendukung satu sama lain agar lulus dengan bersamaan dan sukses mencapai cita-cita masing-masing.

Demikian pula dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, Penulis menerima segala saran dan kritik yang bersifat membangun dari setiap pembaca demi penyempurnaan skripsi ini. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-Nya dan skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, November 2022
Penulis,

Raysa Vionika
NPM: 1815310274

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|------------|
| LEMAR PENGESAHAN | i |
| PERSETUJUAN UJIAN | ii |
| SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT | iii |
| SURAT PERNYATAAN | iv |
| ABSTRAK | v |
| ABSTRACT | vi |
| KATA PENGANTAR | vii |
| DAFTAR ISI | ix |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR GAMBAR | xii |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Identifikasi dan Batasan Masalah..... | 5 |
| 1. Identifikasi..... | 5 |
| 2. Batasan Masalah | 5 |
| C. Rumusan Masalah | 6 |
| D. Tujuan dan Manfaat Penelitian | 6 |
| 1. Tujuan Penelitian | 6 |
| 2. Manfaat Penelitian | 7 |
| E. Keaslian Penelitian | 8 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 9 |
| A. Landasan Teori | 9 |
| 1. Kinerja Karyawan | 9 |
| 2. Motivasi Kerja | 16 |
| 3. Disiplin Kerja | 22 |
| B. Penelitian Terdahulu..... | 30 |
| C. Kerangka Konseptual | 32 |
| 1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 32 |
| 2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 33 |
| 3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 33 |
| D. Hipotesis | 34 |
| | |
| BAB III METODE PENELITIAN | 36 |
| A. Pendekatan Penelitian..... | 36 |
| B. Tempat dan Waktu Penelitian | 36 |
| 1. Tempat Penelitian | 36 |
| 2. Waktu Penelitian..... | 36 |
| C. Definisi Operasional | 37 |
| D. Populasi dan Sampel..... | 38 |
| E. Teknik Pengumpulan Data..... | 39 |

| | |
|---|-----------|
| F. Teknik Analisis Data | 40 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 46 |
| A. Hasil Penelitian | 46 |
| 1. Sejarah Perusahaan | 46 |
| 2. Struktur organisasi | 48 |
| 3. Deskripsi Karakteristik Responden | 49 |
| 4. Deskripsi Karakteristik Variabel | 50 |
| 5. Uji Kualitas Data | 59 |
| 6. Uji Asumsi Klasik..... | 63 |
| 7. Uji Regresi Linier Berganda..... | 67 |
| 8. Uji Hipotesis | 68 |
| B. Pembahasan..... | 71 |
| 1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..... | 71 |
| 2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 72 |
| 3. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 72 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... | 73 |
| A. Kesimpulan | 73 |
| B. Saran | 74 |
| DAFTAR PUSTAKA | |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|---|---------|
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu..... | 30 |
| Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian..... | 36 |
| Tabel 3.2 Operasional Variabel..... | 37 |
| Tabel 4.1 Jenis Kelamin..... | 49 |
| Tabel 4.2 Usia..... | 49 |
| Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir..... | 50 |
| Tabel 4.4 Karyawan berpacu untuk menjadi yang terbaik dalam kerjanya..... | 50 |
| Tabel 4.5 Karyawan selalu memiliki penilaian yang baik setiap bulannya..... | 51 |
| Tabel 4.6 Karyawan ingin mencapai target setiap bulannya..... | 51 |
| Tabel 4.7 Karyawan senang bergaul dengan teman temannya..... | 51 |
| Tabel 4.8 Karyawan ingin mendapatkan pertemanan di dalam pekerjaannya..... | 52 |
| Tabel 4.9 Karyawan ingin menguasai suatu hal tentang pekerjaannya..... | 52 |
| Tabel 4.10 Karyawan ingin mengetahui semua pekerjaan yang ada..... | 52 |
| Tabel 4.11 Karyawan ingin mendapatkan pengalaman baru..... | 53 |
| Tabel 4.12 Karyawan datang sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan..... | 53 |
| Tabel 4.13 Karyawan pulang sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan..... | 54 |
| Tabel 4.14 Karyawan bekerja sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya..... | 54 |
| Tabel 4.15 Karyawan taat dengan peraturan yang ada didalam perusahaan..... | 54 |
| Tabel 4.16 Karyawan mengikuti tata dan cara kerja sesuai dengan SOP yang telah diberikan..... | 55 |
| Tabel 4.17 Karyawan memahami tata krama di area kantor..... | 55 |
| Tabel 4.18 Karyawan bertanggung jawab dengan pekerjaan mereka masing masing..... | 56 |
| Tabel 4.19 Karyawan bertanggung jawab dengan permasalahan pada setiap kegiatannya..... | 56 |
| Tabel 4.20 Karyawan memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan..... | 56 |
| Tabel 4.21 Karyawan memberikan hasil perkerjaan yang paling maksimal..... | 57 |
| Tabel 4.22 Karyawan memiliki tingkah laku yang baik..... | 57 |
| Tabel 4.23 Karyawan memiliki lingkungan pertemanan yang baik..... | 57 |
| Tabel 4.24 Karyawan memberikan pencapaian tugas yang baik setiap bulannya..... | 58 |
| Tabel 4.25 Karyawan memiliki pencapaian tugas yang naik setiap waktu..... | 58 |
| Tabel 4.26 Karyawan memberikan aktivitas pekerjaan yang baik..... | 58 |
| Tabel 4.27 Karyawan memiliki aktivitas kerja yang baik..... | 59 |
| Tabel 4.28 Uji Validitas Motivasi Kerja..... | 60 |
| Tabel 4.29 Uji Validitas Disiplin Kerja..... | 61 |
| Tabel 4.30 Uji Validitas Kinerja Karyawan..... | 62 |
| Tabel 4.31 Uji Reliabilitas Motivasi Kerja..... | 63 |
| Tabel 4.32 Uji Reliabilitas Disiplin Kerja..... | 63 |
| Tabel 4.33 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan..... | 63 |
| Tabel 4.34 Uji Kolmogorov..... | 65 |
| Tabel 4.35 Uji Multikolinearitas..... | 66 |
| Tabel 4.36 Regresi Linier Berganda..... | 68 |
| Tabel 4.37 Uji Parsial..... | 69 |
| Tabel 4.38 Uji Simultan..... | 70 |
| Tabel 4.39 Koefisien Determinasi..... | 71 |

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|------------|---|----|
| Gambar 2.1 | Kerangka Konseptual | 34 |
| Gambar 4.1 | Struktur Organisasi | 48 |
| Gambar 4.2 | Histogram Uji Normalitas | 64 |
| Gambar 4.3 | <i>Scatterplot</i> Uji PP Plot Uji Normalitas | 64 |
| Gambar 4.4 | <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas | 67 |



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia ataupun karyawan ialah elemen yang sangat berarti didalam melaksanakan tujuan suatu organisasi. Sumber daya manusia dapat menjadi sumber keunggulan bersaing jika dikelola dengan baik. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengelola sumber daya manusia dengan optimal.

Menurut Sandy (2015), kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan. Sedangkan menurut Sutrisno (2016) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja. Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan factor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir. Berdasarkan pada pra survey terhadap 15 karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Usaha Telkom Medan yang diambil oleh penulis dapat dilihat identifikasi pendahuluan berkaitan dengan kinerja karyawan sebagai berikut:

Berdasarkan tabel pra survey diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Usaha Telkom Medan cukup rendah. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang tidak setuju terhadap pertanyaan pada kuesioner pra survey untuk variabel kinerja karyawan.

Motivasi menjadi salah satu pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar berupa materi dan non materi. Yang penting harus diingat adalah bahwa motivasi karyawanakan saling berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya pun berbeda, tidak semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tradisional, seperti otoritas formal dan insentif, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan lain.

Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal, positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan /semangat kerja/ semangat kerja. Berdasarkan pada pra survey terhadap 15 karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Usaha Telkom Medan yang diambil oleh penulis dapat dilihat identifikasi pendahuluan berkaitan dengan motivasi kerja sebagai berikut:

Berdasarkan dengan tabel diatas, dapat dilihat bahwa motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Usaha Telkom Medan masih sangat rendah.

Faktor yang meningkatkan kinerja adalah disiplin kerja. Menurut Singodimejo dalam (Sutrisno, 2016) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan bahkan tidak sesuai dengan harapan. Jika dilihat secara langsung, faktor kedisiplinan memegang peranan yang penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para karyawan.

Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan, tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan, dan pada akhirnya karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibanding dengan para karyawan yang bermalas-malasan karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Berdasarkan pada pra survey terhadap 15 karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Usaha Telkom Medan yang diambil oleh penulis dapat dilihat identifikasi pendahuluan berkaitan dengan disiplin kerja sebagai berikut:

Berdasarkan tabel pra survey diatas dapat dilihat bahwa terdapat masalah terhadap disiplin kerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Usaha Telkom Medan. Hal ini dapat dilihat dari pilihan jawaban yang diberikan.

Kinerja karyawan dapat dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu karyawan tersebut dalam bekerja. Dimensi yang dimiliki pekerjaannya kinerja karyawan dapat memicu persaingan suatu perusahaan dengan perusahaan lainnya. perusahaan yang mempunyai kinerja karyawan yang baik dapat memaksimalkan yang juga menjadikannya lebih unggul dari pesaing.

Perusahaan yang mempunyai kinerja karyawan yang baik akan mudah untuk mencapai tujuannya. Alasan kemudahan dalam mencapai tujuannya adalah karena perusahaan tersebut akan dapat bekerja sama dengan karyawannya secara optimal dalam mencapai tujuan tersebut.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis dapat dilihat jika perusahaan belum mampu memaksimalkan motivasi didalam diri karyawan untuk bekerja lebih maksimal, selanjutnya diketahui jika beberapa karyawan dilapangan masih belum disiplin dalam bekerja sehingga pada akhirnya karyawan belum banyak memiliki prestasi yang baik ketika bekerja.

Berdasarkan Latar Belakang yang telah dipaparkan maka, penulis mendapatkan inspirasi untuk membuat penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Usaha Telkom Medan”**.

B. Identifikasi Dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas serta untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan dibahas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a) Perusahaan belum mampu memberikan motivasi kepada karyawannya dalam mencapai target perusahaan.
- b) Sikap kurang disiplin disaat jam bekerja pada beberapakaryawan teknisi lapangan.
- c) Beberapa karyawan kontrak belum memiliki prestasi kerja yang memuaskan di dalam perusahaan.

2. Batasan Penelitian

Batasan penelitian dimaksudkan supaya penelitian ini tidak keluar dari sasaran, tidak menyimpang dari apa yang dianalisis. Adapun batasan dalam penelitian ini adalah: Penelitian ini dilakukan di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Usaha Telkom Medan. Penelitian ini difokuskan pada motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan khususnya karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Usaha Telkom Medan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk WitelMedan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk WitelMedan?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk WitelMedan?

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang akan dikaji, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan
- b) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan
- c) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini antara lain adalah :

a) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah-masalah sumber daya manusia yang menyangkut kinerja karyawan dan diharapkan menjadi bahan masukan dalam membuat kebijakan, terutama dalam hal kinerja karyawan, langkah langkah yang diambil adalah dengan meningkatkan dan memperbaiki motivasi dan disiplin kerja di dalam perusahaan ini.

b) Bagi Pihak Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi pengembangan ilmu manajemen dan memberkan wawasan - wawasan kepada institusi, membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya mengenai tema yang sama.

Selain itu juga sebagai bahan evaluasi dan masukan bagi pengembangan penulisan dan penelitian karya ilmiah, khususnya yang berkaitan dengan motivasi dan disiplin kerja.

c) Bagi Penulis

Sebagai alat mempraktekkan teori-teori yang didapat selama perkuliahan sehingga penulis bisa mendapat pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi oleh perusahaan terkait kinerja karyawan.

Penelitian ini sebagai wahana latihan dan pengembangan kemampuan dalam bidang penelitian dan penerapan teori yang telah diperoleh diperkuliahan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Kevin Arasy Ramadhan (2018) dari Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta yang berjudul “pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Finnet Indonesia” sedangkan penelitian ini berjudul “pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wiayah Usaha Telkom Medan”.

Perbedaan penelitian terletak pada:

1. Variabel Penelitian, penelitian terdahulu menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dan 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan sedangkan penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja dan 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan.
2. Jumlah observasi atau sampel, penelitian terdahulu berjumlah 70 responden sedangkan pada penelitian ini berjumlah 50 responden.
3. Waktu Penelitian, penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2018 sedangkan penelitian ini dilakukan tahun 2022.
4. Lokasi Penelitian, penelitian terdahulu di PT. Finnet Indonesia sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Usaha Telkom Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam melaksanakan kerjanya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, targer/sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*).

Sementara Sadarmayanti (2017) menyatakan bahwa Kinerja merupakan proses yang digunakan pengusaha untuk memastikan karyawan bekerja searah dengan tujuan organisasi. Perbedaan kinerja dapat terjadi karena perbedaan kemampuan (*ability*), keterampilan (*skill*) dan motivasi. Oleh karenanya dapat dikatakan bahwa kinerja seseorang dipertimbangkan sebagai fungsi dari kemampuan dan kemauan. Tanpa kemauan kerja, walau seseorang mempunyai kemauan, maka kinerjanya tidak sesuai keinginan.

Menurut Hamali (2018) Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi

dalam waktu tertentu. Namun demikian, kinerja dibentuk atau dicapai oleh adanya kepuasan kerja seseorang karyawan. Akan sulit untuk berprestasi dan hanya karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi saja yang dapat berprestasi dalam bekerja. Sedangkan menurut Darmadi (2018) Menyatakan bahwa Kinerja atau unjuk kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi.

Pernyataan diatas dengan jelas menjelaskan bahwa istilah kinerja merupakan hasil kerja yang dinyatakan dalam kualitas dan kuantitas oleh seorang karyawan. Oleh karena itu karyawan yang berkompeten dengan kinerja yang baik sangat diperlukan bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuan maupun target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian kinerja dijadikan sebagai tolak ukur didalam melihat kemampuannya dalam melakukan pekerjaan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengantanggung jawab yang diberikan kepadanya. Demi terciptanya tujuan tersebut, diperlukan kinerja yang baik sebagai faktor utamanya. Pada dasarnya kinerja hanyalah perwujudan akhir dari berbagai macam faktor dibelakangnya. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara, (2013) adalah:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari

kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realit (*Knowledge + Skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right palce, the right man on theright job*).

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan oganisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal menurut Mangkunegara (2013) berpendapat bahwa “Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja”.Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.karyawan akan mencapai kinerja maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2018) yaitu:

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu

pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut 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 pekerjaannya juga baik.

5) Motivasi kerja

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

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki 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 suatu perusahaan.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10) Lingkungan kerja disekitar

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun

sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan 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. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja

c. Indikator Kinerja

Pada umumnya, uraian indikator kinerja dapat dikelompokkan kedalam enam kategori. Namun demikian, organisasi tertentu dapat mengembangkan kategori masing-masing yang sesuai dengan misi yang akan dicapai. Menurut Sadarmayanti (2017) indikator dari Kinerja adalah antara lain:

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang telah ditetapkan perusahaan, karena dengan kualitas kerja yang baik maka kinerja dalam perusahaan akan meningkat.

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang telah ditetapkan, kuantitas kerja ini lebih ke target, apabila perusahaan dapat mencapai target perbulannya maka pendapatan akan meningkat sesuai dengan keinginan perusahaan.

3) Keandalan kerja

Keandalan kerja adalah kemampuan karyawan memberikan integritas dalam meningkatkan tata kelola perusahaan dengan prinsip baik.

4) Sikap kerja

Sikap kerja adalah kesiapan mental dan fisik untuk bekerja dengan cara tertentu yang dapat dilakukan dalam kecendrungan tingkah laku pekerja dalam menjalankan upaya memperkaya kecakapan dan kelangsungan hidup.

Sedangkan menurut Mamuaja (2016) yang menjadi indikator dari Kinerja adalah antara lain:

1) Masukan (*Input*)

Segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan dengan lancar untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini dapat berupa dana, sumber daya manusia, informasi dan sebagainya.

2) Keluaran (*Output*)

Sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang berupa fisik maupun non fisik.

3) Hasil (*Outcomes*)

Segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya kegiatan pada jangka menengah.

4) Manfaat (*Benefits*)

Sesuatu kegiatan yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan tersebut.

5) Dampak (*Impacts*)

Pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negative terhadap setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditentukan.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang lebih baik. Wibowo (2017), motivasi kerja yang diharapkan karyawan adalah balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena motivasi karyawan untuk mendapatkan balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2016:93) mendefinisikan bahwa motivasi adalah sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Adanya motivasi yang diberikan berpengaruh besar untuk membangkitkan semangat kerja atau dorongan bagi karyawan

yang bekerja.

Menurut Rivai (2017) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai- nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Siagian, (2018) motivasi secara sederhana dapat diartikan “*Motivating*” yang secara implisit berarti bahwa pimpinan suatu organisasi berada di tengah-tengah bawahannya, dengan demikian dapat memberikan bimbingan, instruksi, nasehat dan koreksi jika.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan jika motivasi kerja merupakan sikap balas jasa seseorang terhadap perusahaan yang dimana bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja yang terbaik sesuai dengan target yang telah diberikan oleh perusahaan.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi kerja akan ditentukan oleh unsur penggerak, menurut Siagian (2018:135) terdapat beberapa unsur penggerak motivasi yaitu:

1) Pencapaian kinerja

Pencapaian kinerja merupakan hasil yang didapat bagi seorang karyawan yang telah bekerja dan memiliki keinginan bekerja keras untuk dapat mendorongnya mencapai sasaran.

2) Penghargaan

Penghargaan, pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi dibandingkan penghargaan berupa materi atau hadiah.

3) Tantangan

Tantangan yang dihadapi merupakan penggerak paling kuat bagi manusia untuk mengatasinya. Munculnya tantangan demi tantangan biasanya akan menumbuhkan semangat untuk mengatasinya.

4) Disiplin

Adanya rasa ikut memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut disiplin dalam segala hal dalam proses aktivitas pekerjaannya.

5) Kepemimpinan

Kepemimpinan atasan terutama dalam kemampuan, dari pengalaman kerja atau kesempatan karir untuk maju penggerak kuat bagi karyawan.

6) Keterlibatan

Rasa ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan dari karyawan, akan membuat karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan tersebut. Adanya rasa keterlibatan bukan hanya menciptakan rasa memiliki, rasa tanggung jawab, tetapi juga rasa ingin bekerja baik.

7) Kesempatan karir

Kesempatan karir untuk maju dalam bentuk jenjang karier yang terbuka dari tingkat bawah sampai tingkat puncak merupakan penggerak untuk bekerja lebih baik.

c. Tujuan Motivasi

Tingkah laku bawahan dalam suatu organisasi seperti sekolah pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam

mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan tujuan motivasi dalam Hasibuan, (2018) mengungkapkan bahwa:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

d. Jenis-Jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Hasibuan (2018), yaitu:

- 1) Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

- 2) Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

e. Indikator Motivasi

Menurut Wibowo (2017), indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan seseorang dalam mencapai atau menargetkan sebuah prestasi dari hasil pekerjaan yang dikehendaki.
 - a) Target kerja
 - b) Kualitas kerja
 - c) Tanggung jawab
 - d) Resiko
- 2) Kebutuhan memperluas pergaulan, kebutuhan seseorang dalam menciptakan lingkungan pertemanan di area yang dibutuhkan
 - a) Komunikasi
 - b) Persahabatan
- 3) Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan, kebutuhan akan memiliki kehandalan dan kebiasaan dalam melakukan suatu pekerjaan.
 - a) Pemimpin
 - b) Duta perusahaan
 - c) Keteladanan

Beberapa indikator motivasi menurut Mangkunegara (2017) yakni:

- 1) Tanggung jawab

Kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan yang disengaja

maupun yang tidak disengaja. Seorang karyawan berani bertanggung jawab saat mengambil resiko atau mempunyai rencana untuk meningkatkan kualitas kerja.

2) Perencanaan

Kemampuan karyawan dalam merencanakan sesuatu program untuk memajukan sebuah perusahaan.

3) Gaji

Menggambarkan seberapa kerja keras seorang karyawan untuk menunjukkan kegigihan yang dimiliki. Motivasi kerja dilakukan agar karyawan melakukan pekerjaan dengan baik sesuai keahliannya.

Menurut Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa indikator motivasi yaitu:

1) Tanggung jawab :

Keinginan menyelesaikan pekerjaan, merawat peralatan kerja, menguasai pekerjaan dan memperoleh pengakuan atas hasil kerja.

2) Keinginan berprestasi :

Keinginan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, berkompetisi dengan rekan kerja dan bersedia bekerja melebihi waktu yang ditentukan.

3) Minat atas pekerjaan :

Keinginan untuk menikmati, semangat dalam bekerja dan karyawan tersebut harus menyukai pekerjaan tersebut dan mengerjakannya dengan baik sesuai target.

4) Hubungan kerja:

Keinginan akan hubungan kerja yang harmonis.

5) Perencanaan

Kemampuan karyawan dalam merencanakan sesuatu program untuk memajukan sebuah perusahaan. Perencanaan yang dimiliki karyawan memajukan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan hal yang harus dilakukan oleh setiap manusia, sebab jika seseorang disiplin dalam pengerjaan yang dilakukan maka hasil yang didapat lebih maksimal lagi. Robbins (2015) menegaskan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Rivai dkk (2017) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2018) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati

semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan adalah suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Menurut Sutrisno (2016), disiplin kerja 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.

Berdasarkan pendapat di atas diketahui jika disiplin kerja merupakan tingkah laku dan sikap seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga para pekerja dapat memenuhi peraturan dan norma yang ada di perusahaan.

b. Jenis Jenis Disiplin Kerja

Menurut Handoko (2017) terdapat empat bentuk disiplin kerja, berikut penjelasannya:

1) Disiplin Preventif.

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

2) Disiplin Korektif.

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

3) Aturan Kompur Panas.

Aturan ini pada hakekatnya menyatakan bahwa tindakan pendisiplinan hendaknya mempunyai ciri-ciri yang sama dengan hukuman yang

diterima seseorang karena menyentuh sebuah kompor panas.

4) Disiplin Progresif.

Disiplin progresif adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan karir kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

c. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2010) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

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

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah diterapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas

dan diinformasikan kepada mereka. Bila aturan disiplin hanya menurut selera pimpinan saja atau berlaku untuk orang tertentu saja, jangan diharap bahwa para karyawan akan memenuhi aturan tersebut.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

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

5) Ada tidaknya pengawasan pemimpin

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

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

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

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a) Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c) Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.

- d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa walaupun kepada bawahan sekalipun.

Menurut Hasibuan (2018) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja diantaranya adalah motivasi kerja, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

1) Motivasi Kerja

Motivasi Kerja ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Kepemimpinan

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

3) Balas Jasa

Balasan jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan

karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya disiplin kerja karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan disiplin karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman sangat berperan penting dalam memelihara disiplin karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indiscipliner karyawan akan berkurang.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi disiplin karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai

dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan atau organisasi. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship* hendaknya harmonis.

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Robins (2015), terdapat tiga aspek indikator disiplin kerja, yaitu:

1) Disiplin waktu

Disiplin waktu di sini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2) Disiplin peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan di sini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

3) Disiplin tanggung jawab

Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya seorang karyawan.

Sedangkan menurut Sutrisno (2016) terdapat 4 indikator disiplin kerja, yaitu:

1) Taat terhadap aturan waktu.

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2) Taat terhadap peraturan perusahaan.

Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan dalam organisasi.

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan

Selanjutnya, menurut Hasibuan (2018) menyatakan bahwan indikator disiplin adalah:

1) Ketepatan waktu dalam bekerja :

Bekerja tepat waktu, seperti datang tepat waktu dan pulang sesuai waktunya, dan bekerja secara efisien.

2) Kesadaran dalam bekerja :

Tingkat kehadiran yang baik, kemampuan memenuhi tugas, bertanggung jawab, melaksanakan tugas dengan baik dan kemampuan bekerja sama.

3) Kepatuhan pada peraturan :

Kemauan dalam memenuhi peraturan, taat pada peraturan dan takut pada sanksi yang dibebankan.

B. Penelitian Terdahulu**Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu**

| No | Nama penelitian dan tahun | Judul | Variabel | Hasil Penelitian |
|----|---------------------------|---|--|---|
| 1 | Syahfitri (2017) | Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Inkabiz Indonesia | Disiplin Kerja (X) Motivasi Kerja (Y) kinerja karyawan | Variabel independen berpengaruh dan positif terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan |
| 2 | Parastika (2016) | Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung | Disiplin Kerja (X) Motivasi Kerja (Y) kinerja karyawan | Variabel independen berpengaruh dan positif terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan |
| 3 | Putri (2018) | Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Kesehatan Cuma- | Motivasi Kerja (X) Pengembangan Karir (Y) Kinerja Karyawan | Variabel independen berpengaruh dan positif terhadap variabel dependen, baik |

| | | | | |
|---|--|---|--|---|
| | | Cuma Dompot Dhuafa (LKD DD) | (Y) | secara parsial maupun simultan |
| 4 | Unggul Priyatmono (2017) | Pengaruh Motivasi kerja, fasilitas kerja, dan disiplin kerja terhadap karyawan bagian line leavis di PT Kharisma Buana Jaya | Motivasi Kerja Fasilitas Kerja Disiplin Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y) | Variabel independen berpengaruh dan positif terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan |
| 5 | Muhammad Rodi, Yufenti Oktafiah, dan Paring Wahyudi (2019) | Pengaruh Kedisiplinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada SMKN 1Grati) | Fasilitas Kerja Disiplin Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y) | Variabel independen berpengaruh dan positif terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan |
| 6 | Atika Cindy Simanjuntak (2019) | Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Sanksi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Swakarya Insan Mandiri | Fasilitas Kerja Disiplin Kerja Sanksi Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y) | Variabel independen berpengaruh dan positif terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan |
| 7 | Aliyah A. Rasyid (2015) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Wonosobo | Gaya Kepemimpinan Motivasi Budaya Organisasi (X) Kinerja (Y) | Variabel independen berpengaruh dan positif terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan |
| 8 | Suheri (2018) | Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Walikota Semarang | Motivasi Budaya Organisasi Disiplin Kerja (X) Kinerja (Y) | Variabel independen berpengaruh dan positif terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan |
| 9 | Intan (2017) | Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan, | Motivasi Kerja Budaya Kerja Komunikasi (X) Kinerja (Y) | Variabel independen berpengaruh dan positif terhadap variabel dependen, baik |

| | | | | |
|----|--------------|--|---|---|
| | | Komunikasi Dan Informatika Kota Palu | | secara parsial maupun simultan |
| 10 | Emila (2016) | Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kesehatan Pada Rumah Sakit Panti Secanti Gisting | Motivasi Kerja Disiplin Kerja Budaya Organisasi (X) Kinerja (Y) | Variabel independen berpengaruh dan positif terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan |

Sumber: Penulis 2022

C. Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir yang terinci menunjukkan dan menjelaskan secara teoritis hubungan antara setiap variabel yang akan di teliti. Oleh karena itu, untuk menyusun hipotesis atas penelitian yang menentukan pengaruh atau hubungan perlu dikemukakan kerangka pemikiran. Untuk memudahkan pembaca dalam memahami tentang masalah judul penelitian ini, maka penulis membuat sebuah kerangka berfikir yang dipergunakan dalam penelitian ini, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2017), dengan motivasi kerja yang meningkat akan meningkatkan kinerja karyawan. Hubungan motivasi kerja dan kinerja karyawan dalam penelitian Jayaweera (2015) mendapatkan temuan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, artinya ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi menyebabkan karyawan mampu mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki dalam bekerja. Kondisi tersebut menyebabkan hasil pekerjaan karyawan meningkat.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robins (2015), dalam disiplin kerja dituntut adanya kesanggupan untuk mengikuti aturan hukum dan tata tertib sehingga sadar akan melaksanakan dan menaati peraturan tersebut. Disiplin kerja mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja dan semangat kerja yang mendukung terwujudnya tujuan organisasi.

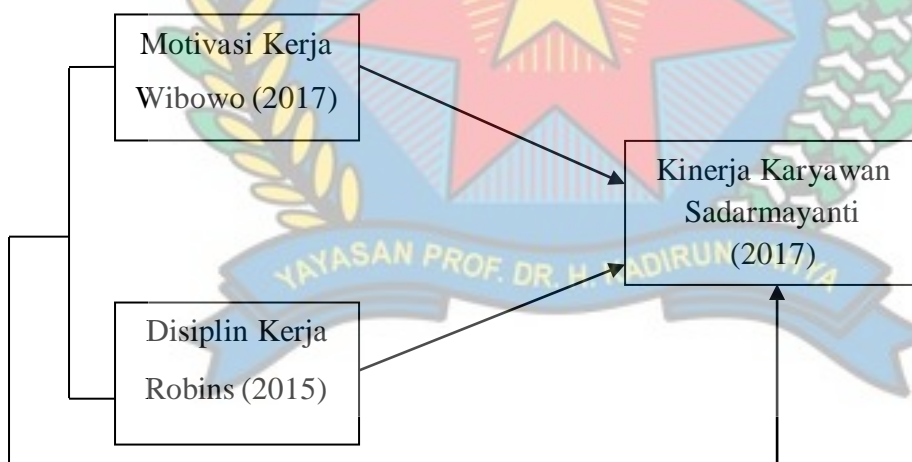
Riva'i dalam Hartatik (2018) menyebutkan bahwa "disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku". Pentingnya disiplin kerja dalam perusahaan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Disiplin yang baik dari karyawan akan menunjukkan bahwa suatu organisasi dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawannya. Selain itu, dengan mengetahui disiplin kerja karyawan maka nilai kinerja dari setiap karyawan pun akan diketahui. Hal tersebut karena disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat erat. Karyawan yang berdisiplin diri dalam bekerja maka ia akan bekerja secara optimal, tekun, dan mengerjakan sesuatu pekerjaan secara terarah dan sebaliknya karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah maka ia akan bermalas-malasan dan cenderung akan menunda-nunda pekerjaan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sadarmayanti (2017) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab

yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Stott dan Walker dalam Putri (2017) mengemukakan Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah faktor individu dan yang termasuk aspek faktor individu adalah motivasi serta loyalitas selanjutnya adalah faktor tim yang aspek diantaranya adalah disiplin.

Berdasarkan kerangka pikir diatas, peneliti telah membuat bentuk gambaran kerangka pikir untuk penelitian ini, berikut dibawah ini:

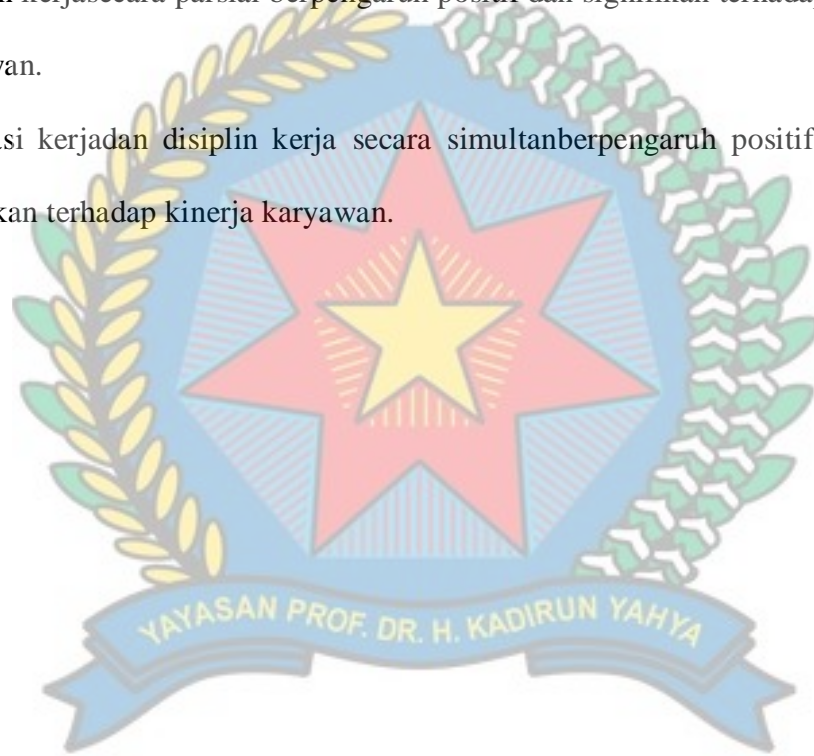


Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis diartikan suatu jawaban yang sementara terhadap suatu permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Menurut Sugiyono (2018), perumusan hipotesis merupakan langkah ketiga dalam penelitian setelah mengemukakan kerangka berpikir dan landasan teori. Hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang akan diteliti. Hipotesis disusun dan diuji untuk menunjukkan benar atau salah dengan cara terbebas dari nilai dan pendapat peneliti yang menyusun dan mengujinya.

- 1) Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan penelitian

Manullang dan Pakpahan, (2014) jenis penelitian yang penulis gunakan dalam pendekatan penelitian ini adalah pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan suatu variabel bebas terhadap variable tergantung atau terikat, sehingga dapat diketahui besar pengaruh dan erat hubungannya.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Usaha Telkom Medan Jl. Prof. H.M Yamin No. 13 Medan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dimulai pada bulan April 2022 hingga selesai. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian tabel jadwal penelitian berikut ini :

Tabel 3.1. Skedul Proses Penelitian

| No. | Aktivitas | Bulan/Tahun | | | | |
|-----|---------------------|---------------|--------------|--------------|-------------|-------------|
| | | April 2022 | Agus 2022 | Sept 2022 | Okt 2022 | Nov 2022 |
| 1. | Penyusunan Proposal | ■ | | | | |
| 2. | Perbaikan Proposal | | ■ | | | |
| 3. | Seminar Proposal | | ■ | | | |
| 4. | Pengolahan Data | | ■ | ■ | | |
| 5. | Penyusunan Skripsi | | | ■ | ■ | |
| 6. | Bimbingan Skripsi | | | | ■ | |
| 7. | Seminar Hasil | | | | ■ | |
| 8. | Revisi | | | | | ■ |
| 9. | Sidang Meja Hijau | | | | | ■ |

Sumber: Rencana Penelitian, 2022

C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 2 (Dua) variabel bebas yaitu: variabel bebas pertama Motivasi Kerja (X_1), variabel bebas kedua yaitu: Disiplin Kerja (X_2), yaitu variabel terikat yaitu: Kinerja Karyawan (Y).

2. Definisi Operasional

Tabel 3.2. Operasional Variabel

| Variabel | Defenisi Operasional | Indikator | Skala |
|---------------------|--|--|--------|
| Kinerja Pegawai (Y) | Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sadarmayanti (2017) | 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Keandalan kerja 4. Sikap kerja Sadarmayanti (2017) | Likert |
| Motivasi Kerja | Motivasi kerja yang diharapkan karyawan adalah balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena motivasi karyawan untuk mendapatkan balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Wibowo (2017) | 1. Kebutuhan Untuk Berprestasi 2. Kebutuhan Memperluas Pergaulan 3. Kebutuhan Untuk Menguasai Sesuatu Pekerjaan Wibowo (2017) | Likert |
| Disiplin Kerja | Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak | 1. Disiplin Waktu. 2. Disiplin Peraturan 3. Disiplin Tanggung Jawab Robins (2015) | Likert |

| | | | |
|--|---|--|--|
| | suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Robins (2015) | | |
|--|---|--|--|

Sumber: Penulis 2022

D. Populasi, Sampel dan Sumber Data

1. Populasi

Manullang dan Pakpahan (2014), populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan dari penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan yang berjumlah 50 orang.

2. Sampel

Menurut Rusiadi dkk (2014) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pada penelitian ini penulis akan menggunakan teknik penarikan sampel secara *non probability sampling convenience* atau sampel jenuh karena seluruh populasi tersebut dijadikan sampel apabila populasinya dibawah 100. Maka sampel dalam penelitian ini adalah 50 karyawan. Dengan persyaratan yaitu:

- a) Berstatus sebagai karyawan kontrak
- b) telah bekerja minimal 6 bulan

3. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam penelitian, data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui buku teori, karya ilmiah yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara yang sistematis dan objektif untuk memperoleh atau mengumpulkan keterangan yang bersifat lisan ataupun tulisan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Data Primer

a. Angket/ Quisioner

Angket merupakan bentuk pertanyaan yang diajukan kepada respondennya yaitu seluruh karyawan honor yang bekerja di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Usaha Telkom Medan yang menjadi objek penelitian ini dan penilaiannya menggunakan skala likert.

b. Wawancara

Dilakukan dengan cara menentukan tanya jawab antara pewawancara dengan yang diwawancara tentang segala sesuatu yang diketahui oleh pewawancara tersebut.

c. Pengamatan

Aktivitas terhadap suatu proses atau objek dengan maksud merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya, untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan untuk melanjutkan suatu penelitian.

2. Data Sekunder

a. Dokumentasi

Aktivitas mengumpulkan dan menyebarkan berbagai jenis dokumen tentang semua lapangan pekerjaan manusia.

b. Buku Pustaka

Sebuah konsep mengenai sarana dan himpunan pengetahuan untuk praktik-praktik berpengetahuan.

c. Jurnal

Merupakan tulisan khusus yang memuat artikel suatu bidang ilmu tertentu. Jurnal juga merupakan tulisan yang dikeluarkan oleh seorang yang berkompeten di bidangnya dan diterbitkan oleh suatu perusahaan (lembaga).

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas (Keabsahan)

Uji validitas data digunakan untuk mengukur data sah atau valid tidaknya suatu kuisiner tersebut, dimana suatu kuisiner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisiner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuisiner tersebut. Menurut Sugiyono (2018), untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada para responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan tersebut dianggap valid atau sah.

b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Uji Reliabilitas alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan tersebut adalah konsisten atau stabil dari ke waktu tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan “tidak reliabel”. Menurut Sugiyono (2018), untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir yang berkaitan dengan pertanyaan yang disusun dalam bentuk kuisioner tersebut. Reliabilitas adalah suatu konstruk variabel yang dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60.

Dengan menerapkan rumus tersebut data yang tersedia maka dapat mengetahui suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh ataupun hubungan antara variabel yang diteliti penulis tersebut. Berdasarkan data yg telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus tersebut. Maka dapat dihitung dengan menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 25.0* atau bantuan aplikasi *Software SPSS 25.0 For Windows* tersebut.

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Situmorang dan Lutfi (2014), uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square (OLS)*. Jika hasil regresi linear telah memenuhi asumsi-asumsi regresi linear berganda tersebut maka nilai estimasi yang diperoleh tersebut akan bersifat *BLUE (Best, Linear, Unbiased)*,

Estimator). Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda, maka akan dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi seperti: uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan sebuah data untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Data yang baik yaitu data yang mempunyai pola distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri ataupun menceng ke kanan (Rusiadi 2014:33). Untuk menguji sebuah data tersebut dapat dipergunakan dengan metode grafis tersebut. Normal P-P plot dari *standardized residual cumulative probability*, dengan mengetahui apabila sebenarnya berada disekitar garis normal tersebut, maka asumsi ke normalan tersebut dapat diketahui. Uji kolmogorov juga dapat digunakan untuk melihat ke normalan dengan mengidentifikasi nilai P-valuenya lebih besar dari alpha, maka asumsi ke normalan tersebut dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 maka nilai *Asymp.sig (2-tailed)* di atas nilai signifikan 0,05 dengan arti residual tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas menurut Situmorang dan Lutfi (2014), yang digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi tersebut ditemukan adanya korelasi antar variabel independen tersebut. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)* melalui SPSS dengan ketentuan sebagai berikut:

1) Bila $VIF > 10$ dan $Tolerance < 0,1$ maka terdapat masalah multikolinieritas.

2) Bila $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat masalah multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas Situmorang dan Lutfi (2014) yang digunakan untuk menguji data residu tidak bersifat acak. Residu merupakan variabel lain yang yang terlibat akan tetapi tidak termuat didalam model sehingga residu merupakan variabel tidak diketahui hingga diasumsikan data bersifat acak. Karena diasumsikan acak tersebut, maka besarnya residu tidak terkait dengan besarnya nilai prediksi tersebut.

3. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Regresi Linier Berganda

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Motivasi Kerja (*Independent Variabel*)

X_2 = Disiplin Kerja (*Independent Variabel*)

ϵ = Error term

b. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial menurut Situmorang dan Lutfi (2014), yang digunakan untuk menguji sendiri secara signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikatnya (Y) dengan nilai $\alpha = 0,05\%$ kriteria pengujiannya sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 = 0$, yang artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat tersebut.

$H_0 : \beta_1 \neq 0$, yang artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat tersebut. Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F menurut Situmorang dan Lutfi (2014) yang digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel bebasnya terhadap variabel terikat. Karena Uji F menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak dengan nilai $\alpha = 0,05$ (5%). Kriteria tersebut pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 = 0$, yang artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat tersebut.

$H_0 : \beta_1 \neq 0$, yang artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebasnya terhadap variabel terikat tersebut.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menurut Situmorang dan Lutfi (2014) yang digunakan untuk mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika nilai tersebut mendekati angka 1 maka variabel bebas tersebut makin mendekati hubungan dengan variabel terikatnya atau dapat juga dikatakan bahwa penggunaan model tersebut dapat dibenarkan.

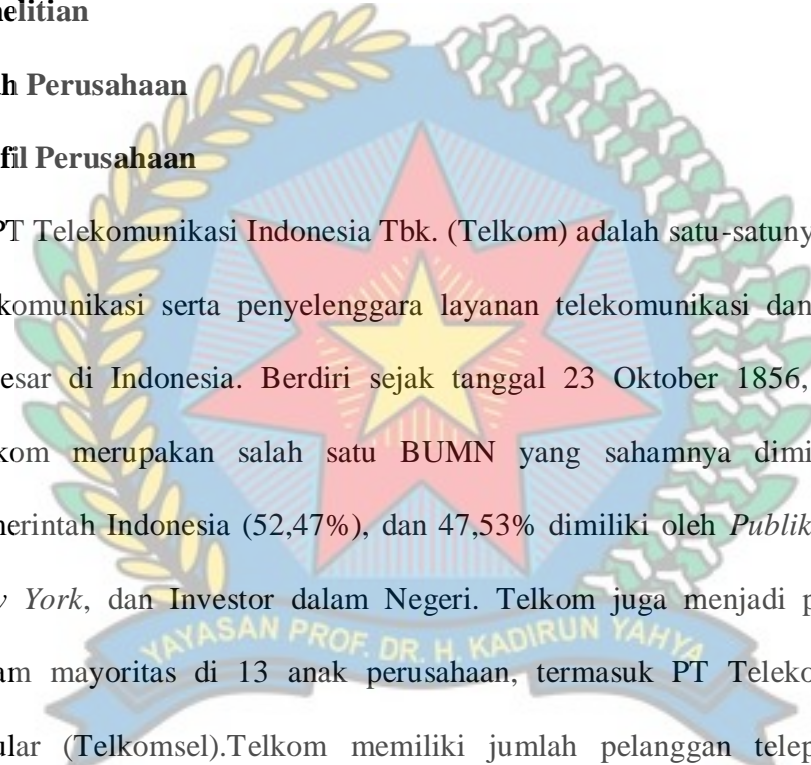
BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

a. Profil Perusahaan



PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. (Telkom) adalah satu-satunya BUMN telekomunikasi serta penyelenggara layanan telekomunikasi dan jaringan terbesar di Indonesia. Berdiri sejak tanggal 23 Oktober 1856, saat ini Telkom merupakan salah satu BUMN yang sahamnya dimiliki oleh Pemerintah Indonesia (52,47%), dan 47,53% dimiliki oleh *Publik, Bank of New York*, dan Investor dalam Negeri. Telkom juga menjadi pemegang saham mayoritas di 13 anak perusahaan, termasuk PT Telekomunikasi Selular (Telkomsel). Telkom memiliki jumlah pelanggan telepon tetap sebanyak 15 juta dan pelanggan telepon seluler sebanyak 104 juta.

Telkom *Group* melayani jutaan pelanggan di seluruh Indonesia dengan rangkaian lengkap layanan telekomunikasi yang mencakup sambungan telepon kabel tidak bergerak dan telepon nirkabel, komunikasi, seluler, layanan jaringan dan interkoneksi serta layanan internet dan komunikasi data. Telkom *Group* juga menyediakan berbagai layanan di bidang informasi, media dan edutainment, termasuk *cloud-based and serverbased managed services*, layanan *e-Payment* dan *IT enabler, e-Commerce* dan layanan portal lainnya.

Perusahaan PT tersebut bertahan sampai adanya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) No. 19 tahun 1960 oleh Pemerintah

Republik Indonesia, tentang adanya persyaratan suatu Perusahaan Negara (PN). Tetapi pada tahun 1961 menurut Peraturan Pemerintah No.240 bahwa Perusahaan Negara dilebur menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi yang dimuat dalam pasal 2 I.B. 2.

b. Visi

Adapun Visi PT. Telkom Indonesia, Tbk yaitu “ *Be the king of digital in the region*”, maksudnya adalah: PT. Telkom Indonesia, Tbk berusaha untuk menjadi Raja di udara melalui Telkomsel, Raja di darat melalui *Fiber To The Home* (FTTH), yang dikenal dengan nama IndiHome dan menjadi Raja di laut melalui *Fiber Optic Broadband Highway* dari Aceh sampai Papua serta ekspansi ke regional. Telkom memiliki visi untuk menjadi raja digital di kawasan asia

c. Misi

PT. Telkom Indonesia, Tbk mempunyai misi “*Lead Indonesian Digital Innovation and Globalization*” secara harfiah Telkom bertujuan memimpin inovasi dan globalisasi digital Indonesia. Telkom ingin menjadi perusahaan atau ujung tombak Indonesia untuk menginovasi dan membuat perubahan di Indonesia dengan secara keseluruhan serta ingin meratakan dunia digital dari sabang hingga merauke. Dari misi diatas maka dapat dinyatakan bahwa:

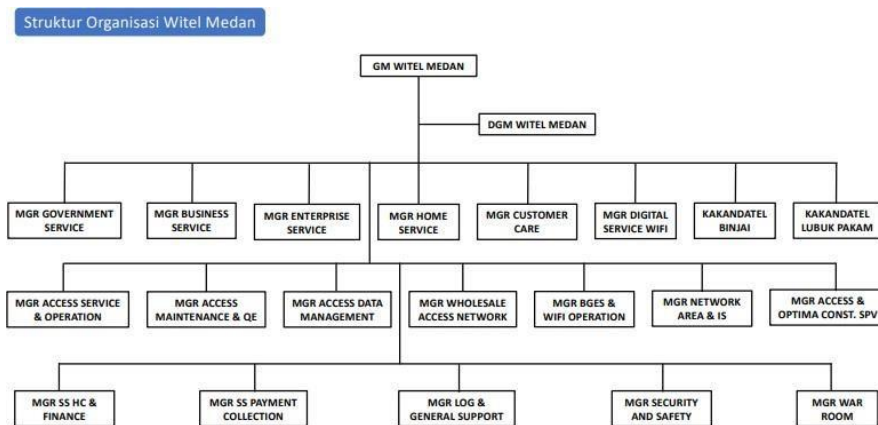
- 1) PT. Telkom Indonesia, Tbk berupaya membuat sesuatu yang baru untuk memajukan dunia digital di Indonesia dengan mengikuti perkembangan zaman. Hal ini terbukti dengan peralihan penggunaan kabel *coax* atau *cooper* ke kabel fiber untuk untuk mengantarkan data digital yang berupa sinar dalam jarak yang sangat jauh dengan kecepatan mencapai 100

Mbps, meluncurkan satelit independen dan sebagainya. Dengan inovasi tersebut diharapkan dunia digital lebih mudah diakses oleh masyarakat.

2) PT. Telkom Indonesia, Tbk memiliki cita – cita meratakan era digital ke setiap pulau di Indonesia agar seluruh lapisan masyarakat mudah mengakses dunia digital.

2. Struktur Organisasi

Struktur organisasi PT. Telkom adalah serangkaian aktivitas yang menyusun suatu kerangka yang menjadi wadah bagi segenap kegiatan yang menunjukkan hubungan-hubungan seluruh pekerjaan atau jabatan masing- masing agar tugas-tugas dalam organisasi menjadi efektif dan efisien. Bentuk dari struktur organisasi PT. Telkom adalah organisasi ini yaitu merupakan hubungan wewenang dan tanggung jawab langsung secara vertikal yang dikaitkan dengan tugas jabatan tiap tingkatan atasan dan bawahan. Struktur organisasi di PT. Telkom adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Telkom

Sumber: PT.Telkom Regional Sumatera Utara

3. Deskripsi Responden

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini disajikan responden berdasarkan jenis kelaminnya sebagai berikut:

Tabel 4.1. Jenis Kelamin

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Laki-laki | 21 | 42,0 | 42,0 | 42,0 |
| | Perempuan | 29 | 58,0 | 58,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber: Olahan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah laki-laki sebanyak 21 orang dan jumlah perempuan sebanyak 29 orang. Jadi pada penelitian ini didominasi oleh responden perempuan daripada responden laki-laki.

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini disajikan karakteristik respnden berdasarkan usia sebagai berikut:

Tabel 4.2. Usia

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 20-25 Tahun | 15 | 30,0 | 30,0 | 30,0 |
| | 26-30 Tahun | 30 | 60,0 | 60,0 | 90,0 |
| | >30 Tahun | 5 | 10,0 | 10,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber: Olahan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang berusia antara 26-30 tahun mendominasi penelitian ini dengan jumlah 30 responden, kemudian dengan responden yang berusia 20-25 tahun sebanyak 15, dan dengan responden yg berusia >30 tahun paling sedikit dengan jumlah 5 responden saja.

c. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Berikut disajikan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikannya, sebagai berikut

Tabel 4.3. Pendidikan Terakhir

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | D3 | 9 | 13,8 | 13,8 | 13,8 |
| | S1 | 41 | 63,1 | 63,1 | 76,9 |
| | Total | 65 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber: Olahan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan responden yang berpendidikan D3 sebanyak 9 responden, sedangkan responden yg berpendidikan S1 sebanyak 41 responden.

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsivariabel didalam penelitian ini ada 3 yaitu variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan, berikut ini pembahasannya:

a. Motivasi Kerja

Pada variabel motivasi kerja ada 8 angket pernyataan yang diberikan kepada responden, berikut ini hasilnya:

Tabel 4.4. Karyawan berpacu untuk menjadi yang terbaik dalam kerjanya

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Netral | 12 | 24,0 | 24,0 | 24,0 |
| | Setuju | 27 | 54,0 | 54,0 | 78,0 |
| | Sangat Setuju | 11 | 22,0 | 22,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber: Olahan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan pernyataan tentang, karyawan berpacu untuk menjadi yang terbaik dalam kerjanya, diketahui jika nilai yang paling besar pada frekuensinya adalah 27 dan jumlah persennya sebanyak 54%.

Tabel 4.5. Karyawan selalu memiliki penilaian yang baik setiap bulannya

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Netral | 8 | 16,0 | 16,0 | 16,0 |
| | Setuju | 34 | 68,0 | 68,0 | 84,0 |
| | Sangat Setuju | 8 | 16,0 | 16,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber: Olahan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan pernyataan tentang, karyawan selalu memiliki penilaian yang baik setiap bulannya diketahui jika nilai yang paling besar pada frekuensinya adalah 34 dan jumlah persennya sebanyak 68%.

Tabel 4.6. Karyawan ingin mencapai target setiap bulannya

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Netral | 10 | 20,0 | 20,0 | 20,0 |
| | Setuju | 21 | 42,0 | 42,0 | 62,0 |
| | Sangat Setuju | 19 | 38,0 | 38,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber: Olahan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan pernyataan tentang, karyawan ingin mencapai target setiap bulannya diketahui jika nilai yang paling besar pada frekuensinya adalah 21 dan jumlah persennya sebanyak 42%..

Tabel 4.7. Karyawan senang bergaul dengan teman temannya

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Netral | 9 | 18,0 | 18,0 | 18,0 |
| | Setuju | 16 | 32,0 | 32,0 | 50,0 |
| | Sangat Setuju | 25 | 50,0 | 50,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber: Olahan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan pernyataan tentang, karyawan senang bergaul dengan teman temannya diketahui jika nilai yang paling besar pada frekuensinya adalah 25 dan jumlah persennya sebanyak 50%.

Tabel 4.8. Karyawan ingin mendapatkan pertemanan di dalam pekerjaannya

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak setuju | 3 | 6,0 | 6,0 | 6,0 |
| | Netral | 7 | 14,0 | 14,0 | 20,0 |
| | Setuju | 30 | 60,0 | 60,0 | 80,0 |
| | Sangat Setuju | 10 | 20,0 | 20,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber: Olahan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan pernyataan tentang, karyawan ingin mendapatkan pertemanan di dalam pekerjaannya diketahui jika nilai yang paling besar pada frekuensinya adalah 30 dan jumlah persennya sebanyak 60%

Tabel 4.9. Karyawan ingin menguasai suatu hal tentang pekerjaannya

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Netral | 8 | 16,0 | 16,0 | 16,0 |
| | Setuju | 20 | 40,0 | 40,0 | 56,0 |
| | Sangat Setuju | 22 | 44,0 | 44,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber: Olahan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan pernyataan tentang, karyawan ingin menguasai suatu hal tentang pekerjaannya diketahui jika nilai yang paling besar pada frekuensinya adalah 22 dan jumlah persennya 44%

Tabel 4.10. Karyawan ingin mengetahui semua pekerjaan yang ada

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Netral | 9 | 18,0 | 18,0 | 18,0 |
| | Setuju | 30 | 60,0 | 60,0 | 78,0 |
| | Sangat Setuju | 11 | 22,0 | 22,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber: Olahan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan pernyataan tentang, karyawan ingin mengetahui semua pekerjaan yang ada diketahui jika nilai yang paling besar pada frekuensinya 30 adalah dan jumlah persennya sebanyak 60%.

Tabel 4.11. Karyawan ingin mendapatkan pengalaman baru

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Netral | 10 | 20,0 | 20,0 | 20,0 |
| | Setuju | 21 | 42,0 | 42,0 | 62,0 |
| | Sangat Setuju | 19 | 38,0 | 38,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber: Olahan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan pernyataan tentang, karyawan ingin mendapatkan pengalaman baru diketahui jika nilai yang paling besar pada frekuensinya adalah 21 dan jumlah persennya sebanyak 42%

Berdasarkan hasil dari 8 pernyataan diatas diketahui jika nilai persentasi yang paling besar adalah pada pernyataan no 4, dimana diketahui jika persentase untuk nilai (Sangat Setuju) sebanyak 25 dengan persentase sebesar 50%.

b. Disiplin Kerja

Pada variabel disiplin kerja ada 8 angket pernyataan yang diberikan kepada responden, berikut ini hasilnya:

Tabel 4.12. Karyawan datang sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Netral | 8 | 16,0 | 16,0 | 16,0 |
| | Setuju | 27 | 54,0 | 54,0 | 70,0 |
| | Sangat Setuju | 15 | 30,0 | 30,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber: Olahan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan pernyataan tentang, karyawan datang sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan diketahui jika nilai yang paling besar pada frekuensinya adalah 27 dan jumlah persennya sebanyak 54%

Tabel 4.13. Karyawan pulang sesuai dengan jadwal telah ditentukan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak setuju | 1 | 2,0 | 2,0 | 2,0 |
| | Netral | 5 | 10,0 | 10,0 | 12,0 |
| | Setuju | 28 | 56,0 | 56,0 | 68,0 |
| | Sangat Setuju | 16 | 32,0 | 32,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber: Olahan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan pernyataan tentang, karyawan pulang sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan diketahui jika nilai yang paling besar pada frekuensinya adalah 28 dan jumlah persennya sebanyak 56%

Tabel 4.14. Karyawan bekerja sesuai dengan pekerjaan dilakukannya

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Netral | 11 | 22,0 | 22,0 | 22,0 |
| | Setuju | 25 | 50,0 | 50,0 | 72,0 |
| | Sangat Setuju | 14 | 28,0 | 28,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber: Olahan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan pernyataan tentang, karyawan bekerja sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya diketahui jika nilai yang paling besar pada frekuensinya adalah 25 dan jumlah persennya sebanyak 50%

Tabel 4.15. Karyawan taat dengan peraturan yang ada didalam perusahaan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Netral | 14 | 28,0 | 28,0 | 28,0 |
| | Setuju | 25 | 50,0 | 50,0 | 78,0 |
| | Sangat Setuju | 11 | 22,0 | 22,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber: Olahan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan pernyataan tentang, karyawan taat dengan peraturan yang ada didalam perusahaan diketahui jika nilai yang paling besar pada frekuensinya adalah 25 dan jumlah persennya sebanyak 50%

Tabel 4.16. Karyawan mengikuti tata dan cara kerja sesuai dengan SOP yang telah diberikan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Netral | 9 | 18,0 | 18,0 | 18,0 |
| | Setuju | 19 | 38,0 | 38,0 | 56,0 |
| | Sangat Setuju | 22 | 44,0 | 44,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber: Olahan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan pernyataan tentang, karyawan mengikuti tata dan cara kerja sesuai dengan sop yang telah diberikan diketahui jika nilai yang paling besar pada frekuensinya adalah 22 dan jumlah persennya sebanyak 44%.

Tabel 4.17. Karyawan memahami tata krama di area kantor

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak setuju | 1 | 2,0 | 2,0 | 2,0 |
| | Netral | 13 | 26,0 | 26,0 | 28,0 |
| | Setuju | 25 | 50,0 | 50,0 | 78,0 |
| | Sangat Setuju | 11 | 22,0 | 22,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber: Olahan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan pernyataan tentang, karyawan memahami tata krama di area kantor diketahui jika nilai yang paling besar pada frekuensinya adalah 25 dan jumlah persennya sebanyak 50%.

Tabel 4.18. Karyawan bertanggung jawab dengan pekerjaan mereka masing masing

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Netral | 13 | 26,0 | 26,0 | 26,0 |
| | Setuju | 27 | 54,0 | 54,0 | 80,0 |
| | Sangat Setuju | 10 | 20,0 | 20,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber: Olahan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan pernyataan tentang, karyawan bertanggung jawab dengan pekerjaan mereka masing masing diketahui jika nilai yang paling besar pada frekuensinya adalah 27 dan jumlah persennya sebanyak 54%.

Tabel 4.19. Karyawan bertanggung jawab dengan permasalahan pada setiap kegiatannya

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Netral | 7 | 14,0 | 14,0 | 14,0 |
| | Setuju | 30 | 60,0 | 60,0 | 74,0 |
| | Sangat Setuju | 13 | 26,0 | 26,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber: Olahan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan pernyataan tentang, karyawan bertanggung jawab dengan permasalahan pada setiap kegiatannya diketahui jika nilai yang paling besar pada frekuensinya adalah 30 dan jumlah persennya sebanyak 60%.

Berdasarkan hasil dari 8 pernyataan diatas diketahui jika nilai persentasi yang paling besar adalah pada pernyataan no 5, dimana diketahui jika persentase untuk nilai (Sangat Setuju) sebanyak 22 dengan persentase sebesar 44%.

c. Kinerja Karyawan

Pada variabel kinerja karyawan ada 8 angket pernyataan yang diberikan kepada responden, berikut ini hasilnya:

Tabel 4.20. Karyawan memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Netral | 3 | 6,0 | 6,0 | 6,0 |
| | Setuju | 29 | 58,0 | 58,0 | 64,0 |
| | Sangat Setuju | 18 | 36,0 | 36,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber: Olahan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan pernyataan tentang, karyawan memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan diketahui jika nilai yang paling besar pada frekuensinya adalah 29 dan jumlah persennya sebanyak 58%.

Tabel 4.21. Karyawan memberikan hasil pekerjaan yang paling maksimal

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Netral | 1 | 2,0 | 2,0 | 2,0 |
| | Setuju | 31 | 62,0 | 62,0 | 64,0 |
| | Sangat Setuju | 18 | 36,0 | 36,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber: Olahan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan pernyataan tentang, karyawan memberikan hasil pekerjaan yang paling maksimal diketahui jika nilai yang paling besar pada frekuensinya adalah 31 dan jumlah persennya sebanyak 62%.

Tabel 4.22. Karyawan memiliki tingkah laku yang baik

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Netral | 3 | 6,0 | 6,0 | 6,0 |
| | Setuju | 33 | 66,0 | 66,0 | 72,0 |
| | Sangat Setuju | 14 | 28,0 | 28,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber: Olahan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan pernyataan tentang, karyawan memiliki tingkah laku yang baik diketahui jika nilai yang paling besar pada frekuensinya adalah 33 dan jumlah persennya sebanyak 66%.

Tabel 4.23. Karyawan memiliki lingkungan pertemanan yang mendukung kerjanya

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Netral | 8 | 16,0 | 16,0 | 16,0 |
| | Setuju | 27 | 54,0 | 54,0 | 70,0 |
| | Sangat Setuju | 15 | 30,0 | 30,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber: Olahan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan pernyataan tentang, karyawan memiliki lingkungan pertemanan yang baik diketahui jika nilai yang paling besar pada frekuensinya adalah 27 dan jumlah persennya sebanyak 54%.

Tabel 4.24. Karyawan memberikan pencapaian tugas yang baik setiap bulannya

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Netral | 8 | 16,0 | 16,0 | 16,0 |
| | Setuju | 28 | 56,0 | 56,0 | 72,0 |
| | Sangat Setuju | 14 | 28,0 | 28,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber: Olahan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan pernyataan tentang, karyawan memberikan pencapaian tugas yang baik setiap bulannya diketahui jika nilai yang paling besar pada frekuensinya adalah 28 dan jumlah persennya sebanyak 56%.

Tabel 4.25. Karyawan memiliki pencapaian tugas yang naik setiap waktu

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Netral | 4 | 8,0 | 8,0 | 8,0 |
| | Setuju | 29 | 58,0 | 58,0 | 66,0 |
| | Sangat Setuju | 17 | 34,0 | 34,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber: Olahan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan pernyataan tentang, karyawan memiliki pencapaian tugas yang naik setiap waktu diketahui jika nilai yang paling besar pada frekuensinya adalah 29 dan jumlah persennya sebanyak 58%

Tabel 4.26. Karyawan memberikan aktivitas pekerjaan yang baik

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Netral | 6 | 12,0 | 12,0 | 12,0 |
| | Setuju | 29 | 58,0 | 58,0 | 70,0 |
| | Sangat Setuju | 15 | 30,0 | 30,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber: Olahan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan pernyataan tentang, karyawan memberikan aktivitas pekerjaan yang baik diketahui jika nilai yang paling besar pada frekuensinya adalah 29 dan jumlah persennya sebanyak 58%.

Tabel 4.27. Karyawan memiliki aktivitas kerja yang baik

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Netral | 5 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| | Setuju | 31 | 62,0 | 62,0 | 72,0 |
| | Sangat Setuju | 14 | 28,0 | 28,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber: Olahan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan pernyataan tentang, karyawan memiliki aktivitas kerja yang baik diketahui jika nilai yang paling besar pada frekuensinya adalah 31 dan jumlah persennya sebanyak 62%.

Berdasarkan hasil dari 8 pernyataan diatas diketahui jika nilai persentasi yang paling besar adalah pada pernyataan no 3, dimana diketahui jika persentase untuk nilai (Setuju) sebanyak 33 dengan persentase sebesar 66%.

5. Uji Kualitas Data

Berikut ini penjabaran tentang uji kualitas data yang dimana terbagi menjadi dua yaitu uji validitas dan uji reabilitas, berikut penjelasannya:

a. Uji Validitas

Berikut ini disajikan pengujian validitas dari item kuisisioner yang diberikan kepada responden dan pengolahan tabulasi jawaban responden dan variabel yang digunakan sebagai berikut:

**Tabel 4.28. Uji Validitas Motivasi Kerja
Item-Total Statistics**

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---|-------------------------------|--------------------------------------|--|--|
| Karyawan berpacu untuk menjadi yang terbaik dalam kerjanya | 28,9400 | 10,629 | ,575 | ,776 |
| Karyawan selalu memiliki penilaian yang baik setiap bulannya | 28,9200 | 10,851 | ,661 | ,769 |
| Karyawan ingin mencapai target setiap bulannya | 28,7400 | 10,686 | ,496 | ,788 |
| Karyawan senang bergaul dengan teman temannya | 28,6000 | 11,143 | ,377 | ,806 |
| Karyawan ingin mendapatkan pertemanan di dalam pekerjaanya | 28,9800 | 10,306 | ,563 | ,777 |
| Karyawan ingin menguasi suatu hal tentang pekerjaanya | 28,6400 | 10,929 | ,457 | ,793 |
| Karyawan ingin mengetahui semua pekerjaan yang ada | 28,8800 | 10,802 | ,587 | ,775 |
| Karyawan ingin mendapatkan pengalaamn baru | 28,7400 | 10,686 | ,496 | ,788 |

Sumber: Olahan SPSS Versi 25.0

**Tabel 4.29. Uji Validitas Disiplin Kerja
Item-Total Statistics**

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---|-------------------------------|--------------------------------------|--|--|
| Karyawan datang sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan | 28,4200 | 12,289 | ,721 | ,836 |
| Karyawan pulang sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan | 28,3800 | 12,404 | ,668 | ,842 |
| Karyawan bekerja sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya | 28,5000 | 13,276 | ,453 | ,866 |
| Karyawan taat dengan peraturan yang ada didalam perusahaan | 28,6200 | 12,240 | ,679 | ,841 |
| Karyawan mengikuti tata dan cara kerja sesuai dengan SOP yang telah diberikan | 28,3000 | 12,051 | ,674 | ,841 |
| Karyawan memahami tata krama di area kantor | 28,6400 | 11,949 | ,696 | ,838 |
| Karyawan bertanggung jawab dengan pekerjaan mereka masing masing | 28,6200 | 13,873 | ,352 | ,876 |
| Karyawan bertanggung jawab dengan permasalahan pada setiap kegiatannya | 28,4400 | 12,619 | ,699 | ,840 |

Sumber: Olahan SPSS Versi 25.0

**Tabel 4.30. Uji Validitas Kinerja Karyawan
Item-Total Statistics**

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|--|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Karyawan memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan | 29,4400 | 9,109 | ,506 | ,839 |
| Karyawan memberikan hasil perkerjaan yang paling maksimal | 29,4000 | 9,429 | ,476 | ,842 |
| Karyawan memiliki tingkah laku yang baik | 29,5200 | 9,398 | ,455 | ,844 |
| Karyawan memiliki lingkungan pertemanan yang baik | 29,6000 | 8,286 | ,643 | ,822 |
| Karyawan memberikan pencapaian tugas yang baik setiap bulannya | 29,6200 | 8,771 | ,515 | ,839 |
| Karyawan memiliki pencapaian tugas yang naik setiap waktu | 29,4800 | 8,255 | ,755 | ,808 |
| Karywan memberikan aktivitas pekerjaan yang baik | 29,5600 | 8,700 | ,572 | ,831 |
| Karyawan memiliki aktivitas kerja yang baik | 29,5600 | 8,251 | ,763 | ,807 |

Sumber: Olahan SPSS Versi 25.0

Diperoleh hasil bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak $n = 50$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0.300. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) telah memenuhi syarat validitas yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu indikator penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dinyatakan valid.

b. Uji Reabilitas

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability*

Statistics yang disajikan dalam tabel dibawah ini, berikut penjelasannya dan penjabarannya:

**Tabel 4.31. Motivasi Kerja
Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,806 | 8 |

Sumber: Olahan SPSS Versi 25.0

**Tabel 4.32. Disiplin Kerja
Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,865 | 8 |

Sumber: Olahan SPSS Versi 25.0

**Tabel 4.33. Kinerja Karyawan
Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,848 | 8 |

Sumber: Olahan SPSS Versi 25.0

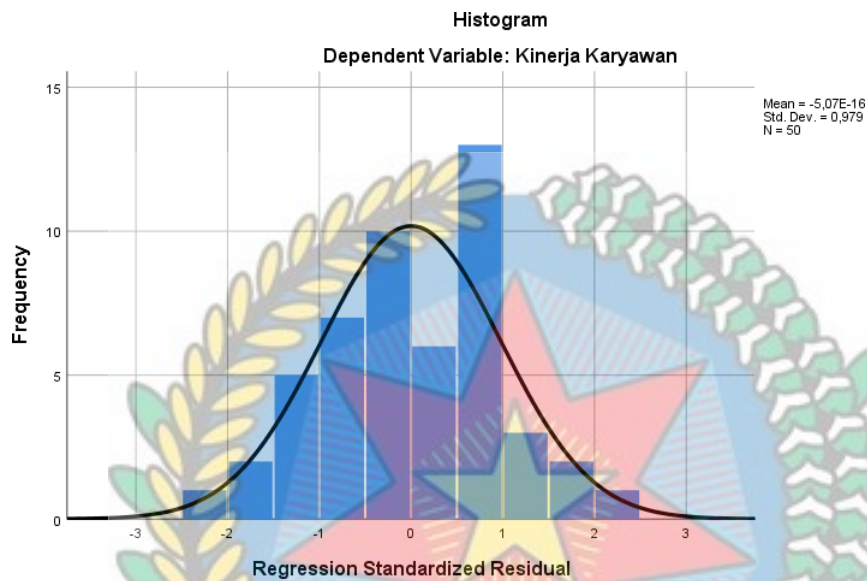
Berdasarkan dari keseluruhan tabel di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* (lebih besar dari) $> 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada keseluruhan variabel adalah reliabel atau handal.

6. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi linier berganda layak atau tidak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis. Apabila uji asumsi klasik.

a. Uji Normalitas

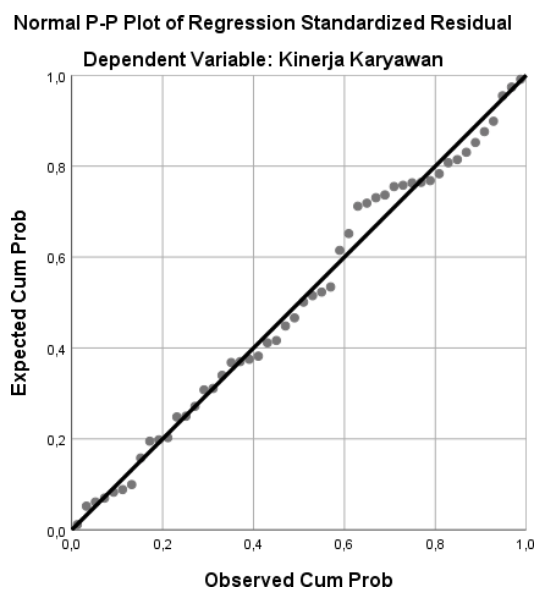
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.



Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Sumber: Olahan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan kemiringan ke tengah.



Gambar 4.3 Scatterplot Uji PP Plot Uji Normalitas

Sumber: Olahan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data untuk variabel kinerja karyawan yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji *Kolmogorov Smirnov* (1 *Sample KS*) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai *Asym.sig (2-tailed)* > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual berdistribusi normal

**Tabel 4.34. Uji Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 50 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 2,24746216 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,096 |
| | Positive | ,045 |
| | Negative | -,096 |
| Test Statistic | | ,096 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200 ^{c,d} |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,120 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih kecil dari 0,05 ($p = 0,200 < 0,05$).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikoliniertas

Tabel 4.35. Uji Multikoliniertas Coefficients^a

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|----------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | Motivasi Kerja | ,936 | 1,069 |
| | Disiplin Kerja | ,936 | 1,069 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Olahan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan hasil dari tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa nilai *Tolerance* dan VIF untuk variabel bebas adalah sebagai berikut:

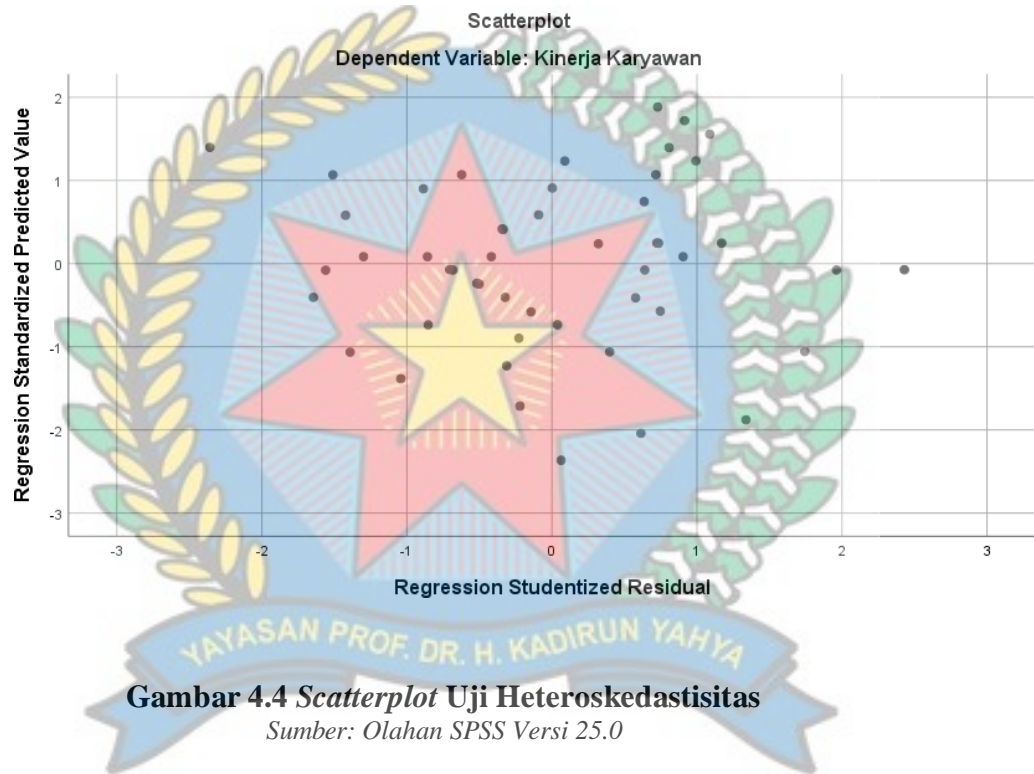
- 1) Variabel motivasi kerja (X1) mempunyai nilai *Tolerance* = 0,936 dan nilai VIF = 1,069.
- 2) Variabel disiplin kerja (X2) mempunyai nilai *Tolerance* = 0,936 dan nilai VIF = 1,069.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS22 atas nilai *Tolerance* dan VIF diatas dapat diketahui bahwa variabel independen mempunyai nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai VIF > 10, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa antar variabel independen (disiplin kerja dan motivasikerja) tidak terjadi gejala multikolinearitas (antar variabel independen tidak mempunyai korelasi).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk

mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).



Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Olahan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

7. Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Tabel 4.36. Regresi Linier Berganda Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|
| | | B | Std. Error |
| 1 | (Constant) | 7,134 | 3,544 |
| | Motivasi Kerja | ,404 | ,092 |
| | Disiplin Kerja | ,408 | ,084 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel atas tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,134 + 0,404X_1 + 0,408X_2 + .e.$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

- 1) Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka kinerja karyawan(Y) adalah sebesar 7,134.
- 2) Jika terjadi peningkatan motivasi disiplin kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja karyawanakan meningkat sebesar 0,404 atau 40,4%.
- 3) Jika terjadi peningkatan disiplin kerjasebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja karyawanakan meningkat sebesar 0,408 atau 40,8%.

8. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial

Uji Parsial dilakukan untuk mengetahui besar pengaruh dari variabel independen ke variabel dependen. variabel disini yaitu Motivasi kerja (X1), dan Disiplin kerja (X2).

Tabel 4.37. Uji Parsial Coefficients^a

| | | t | Sig. |
|---|----------------|-------|------|
| 1 | (Constant) | 2,013 | ,050 |
| | Motivasi Kerja | 4,410 | ,000 |
| | Disiplin Kerja | 4,841 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dijelaskan nilai persamaan t_{hitung} dan signifikan untuk variabel bebas sebagai berikut:

- 1) Variabel motivasi kerja mempunyai nilai koefisien nilai $t_{hitung} = 4,410$ pada signifikan = 0.0.
- 2) Variabel disiplin kerja mempunyai nilai koefisien nilai $t_{hitung} = 4,841$ pada signifikan = 0.0.

Pada penelitian ini jumlah sampel sebanyak $n = 50$ responden sehingga dapat diperoleh nilai koefisien $t_{tabel} = 1.670$ pada signifikan 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_1 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_1 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

Variabel motivasi kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $4,410 > 1.670$ pada signifikan $0.0 < 0.05$).

- 2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_1 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_1 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

Variabel disiplin kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $4,841 > 1.670$ pada signifikan $0.0 < 0.05$).

b. Uji Simultan

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Berikut ini disajikan hasil uji simultan sebagai berikut:

Tabel 4.38. Uji Simultan ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 302,117 | 2 | 151,058 | 28,685 | ,000 ^b |
| | Residual | 247,503 | 47 | 5,266 | | |
| | Total | 549,620 | 49 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Dapat dilihat dari hasil uji simultan pada tabel diatas maka diperoleh nilai koefisien pada $F_{hitung} = 28,685$ pada signifikan 0.00 . jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak $n = 50$ responden dimana $df(1) = n - k = 50 - 3 = 47$ kemudian dapat diperoleh nilai koefisien $F_{tabel} = 2.76$ pada signifikan 0.05 .

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwasannya motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (nilai koefisien $F_{hitung} > F_{tabel}$, $28,685 > 2.76$ pada signifikan $0.00 < 0.05$).

c. Koefisien Determinasi

Uji determinasi dilakukan untuk mengetahui kemampuan dari variabel independen (bahwasannya disiplin kerja dan motivasi) untuk menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan). Berikut ini disajikan hasil uji determinasi sebagai berikut:

Tabel 4.39.
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,741 ^a | ,550 | ,531 | 2,29478 |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan dengan besar koefisien determinasinya sebesar 0,531 atau 53,1% dan dapat dikatakan keeratan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat kuat. Sedangkan sisanya ada di dalam faktor lainnya.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel motivasi kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $4,410 > 1,670$ pada signifikan $0,0 < 0,05$). Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka hipotesis sebelumnya dapat diterima. Peningkatan motivasi disiplin

kerjasebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,404 atau 40,4%.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel disiplin kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $4,841 > 1,670$ pada signifikan $0,0 < 0,05$). Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka hipotesis sebelumnya dapat diterima. Peningkatan disiplin kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,408 atau 40,8%.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (nilai koefisien $F_{hitung} > F_{tabel}$, $28,685 > 2,76$ pada signifikan $0,00 < 0,05$). Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka hipotesis sebelumnya dapat diterima. Angka $R^2 0,741$ yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 74,1% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh motivasi kerja, dan disiplin kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui jika variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan ($t_{hitung} > t_{tabel}$, $4,410 > 1,670$ pada signifikansi $0,0 < 0,05$), dimana diketahui jika hasil penelitian sesuai dengan hipotesis yang ada.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui jika variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan ($t_{hitung} > t_{tabel}$, $4,841 > 1,670$ pada signifikansi $0,0 < 0,05$), dimana diketahui jika hasil penelitian sesuai dengan hipotesis yang ada.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui jika variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan ($F_{hitung} > F_{tabel}$, $28,685 > 2,76$ pada signifikansi $0,00 < 0,05$), dimana diketahui jika hasil penelitian sesuai dengan hipotesis yang ada.

B. Saran

1. Disarankan kepada perusahaan, untuk memberikan pembinaan secara berkelanjutan yang dimana nantinya dapat membantu menaikkan motivasi bekerja yang ada didalam diri para karyawan yang ada.
2. Disarankan kepada karyawan, untuk lebih sikap disiplin didalam bekerja dan mengikuti seluruh aturan dan norma yang ada diperusahaan, sehingga meningkatkan hasil persentase pekerjaannya.

3. Disarankan kepada perusahaan, untuk memberikan jaminan kedudukan yang jelas kepada para karyawan yang berprestasi, sehingga para karyawan merasa dihargai oleh perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Afandi, Pandi. 2016 . *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta : Deepublish
- Arwildayanto. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi: Pendekatan Budaya Kerja Dosen Profesional*. Alfabeta. Bandung
- Arikunto, Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*, edisi Revisi VI, Jakarta, PT Rineka Cipta.
- Asang, Sulaiman. 2013. *Membangun Sumber Daya Manusia Berkualitas: Perspektif Organisasi Publik*. Brilian Internasional. Surabaya
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, A.A. 2012 Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Roesdakarya
- Ma'arif Syamsul M dan Kartika Lindawati. 2012. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. IPB Press. Bogor
- Mulyadi, Deddy. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Pakpahan, Manuntun. 2014. *Metodologi Penelitian*. Medan: Perdana Mulya Sarana
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Siswanto, Sastrohadiwiryono, 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional (Cetakan Pertama)*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

B. Jurnal dan Skripsi

- Adi Dipta, 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) di Krai Purwodadi*. Semarang.

- Astutik Mardi, 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Jombang. Jawa Timur.*
- Ery Mochammad, 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Arisma Dawindo Sarana.*
- Hakim AUFAN, 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT BPRS Sukowati Sragen*
- Maabut Edward, 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di di Dispenda Sulut UPTD Tondano. Sulawesi Utara.*
- Singgih Raditya, 2015. *Pengaruh Disiplin dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.* Universitas Negeri Yogyakarta. Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Zai Fudin. 2013. *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Rekatama Putra Gegana Bandung.* Universitas Winaya Mukti Bandung.