

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA PADA PT. SINAR ALKASA  
SEJAHTERA MEDAN**

Oleh :

Merry Andani<sup>1</sup>

Ubat Panjaitan<sup>2</sup>

Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Darma Agung<sup>1,2</sup>

Email : [merrysastra@gmail.com](mailto:merrysastra@gmail.com)

**ABSTRAK**

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Setiap perusahaan berusaha meningkatkan dan mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara dalam program peningkatan kerja karyawan. Pengaruh sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam penulisan ini penulis hanya membatasi masalah Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Alkasa Sejahtera Medan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Alkasa Sejahtera Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Metode pengumpulan data dilakukan dengan membagikan pernyataan atau kusioner dan juga wawancara. Populasi dalam penelitian ini menggunakan seluruh Karyawan PT Sinar Alkasa Sejahtera Medan sebagai sampel penelitian yang berjumlah 30 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan menggunakan *software* SPSS. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan dan parsial Disiplin dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Sinar Alkasa Sejahtera Medan. Hasil koefisien determinasi (R) sebesar 0,863 memiliki arti bahwa variabel Disiplin (X1) Motivasi Kerja (X2) memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Alkasa Sejahtera Medan. Nilai R Square sebesar 0,746 berarti 74.6% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin dan Motivasi kerja sedangkan sisanya 25,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Disarankan kepada PT. Sinar Alkasa Sejahtera Medan untuk memberikan lebih lagi bentuk disiplin dan motivasi kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** Disiplin, Motivasi, Kinerja karyawan

***THE EFFECT OF DISCIPLINE AND MOTIVATION TO  
PERFORMANCE AT PT. SINAR ALKASA  
SEJAHTERA MEDAN***

**ABSTRACT**

*Employees and companies are two things that can not be separated employees play a major role in running the company's activities. Each company seeks to improve and develop the company by holding various ways in employee improvement programs. The influence of human resources is one of the factors that directly involved in running the company's activities and plays an important role in improving the company's productivity in achieving the goals that have been set. In this writing the authors only limit the problem of Discipline and Motivation Against Employee Performance. As for the hypothesis in this research is there is Influence Discipline and Motivation on Employee Performance at PT. Sinar Alkasa Sejahtera Medan. The purpose of this study is to determine the effect of Discipline and Work Motivation on Employee Performance at PT Sinar*

*Alkasa Sejahtera Medan. The method used in this research is quantitative. Methods of data collection are done by sharing statements or questionnaires as well as interviews. The population in this study used all employees of PT Sinar Alkasa Sejahtera Medan as a sample of research that amounted to 30 respondents. Data analysis method used is multiple linear regression using SPSS software. The results showed simultaneously and partially Discipline and Motivation of work have a positive and significant impact on the performance of PT. Sinar Alkasa Sejahtera Medan. The coefficient of determination (R) of 0.863 has the meaning that the variable Discipline (X1) Work Motivation (X2) has a relationship to the performance of employees of PT. Sinar Alkasa Sejahtera Medan. R Square value of 0.746 means 74,6% employee performance can be explained by the variables Discipline and Job motivation while the remaining 25,4% is explained by other variables not discussed in this study. Recommended to PT. Sinar Alkasa Sejahtera Medan to provide more form of discipline and work motivation so that it can increase employees' kinerja.*

**Keywords:** Discipline, Motivation, Employee Performance

## PENDAHULUAN

Pada masa sekarang ini perekonomian Indonesia khususnya di perusahaan sebagai suatu organisasi yang menghasilkan berbagai macam produk baik itu berupa barang dan jasa sangat membutuhkan sumber daya manusia untuk kegiatan operasinya. Sumber daya manusia yang dibutuhkan itu terdiri dari sumber daya fisik (*man, money, method, market, machine, material*) dan sumber daya konseptual (*informasi/data*). Manusia sebagai salah satu sumber daya fisik berperan dalam menentukan semua kegiatan yang ada di perusahaan.

Disiplin yang baik mencerminkan suatu individu bagaimana karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang akan diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong akan gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan suatu perusahaan, karyawan, masyarakat. Sebab itu setiap manajer selalu berusaha agar para karyawannya mempunyai disiplin yang baik.

Kedisiplinan berhubungan dengan kemampuan pegawainya menyelesaikan pekerjaan secara teratur. Keteraturan tersebut dapat dilihat perilaku setiap harinya. Bekerja secara sungguh-sungguh karena sadar tugasnya merupakan suatu amanah yang akan dipertanggung jawabkan dunia dan akhirat. Ini berarti kedisiplinan berkenaan dengan ketaatan seseorang yang secara sadar melaksanakan segala sesuatu yang telah ditetapkan dan adanya motivasi pada pegawai itu sendiri.

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Setiap perusahaan berusaha meningkatkan dan mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara dalam program peningkatan kerja karyawan. Perusahaan perlu menggerakkan serta memantau karyawannya agar dapat mengembangkan skill yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Pengaruh sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan

penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi perilaku aktif dari setiap kegiatan organisasi. Karyawan memiliki peranan, pikiran, keinginan, status, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang berbeda-beda, yang dibawa kedalam perusahaan. Karyawan bukanlah mesin dan uang yang bersifat pasif yang dapat dikuasai sepenuhnya oleh perusahaan dalam mencapai suatu tujuan perusahaan. Melainkan asset berharga bagi perusahaan yang harus dijaga dengan baik. Oleh karena itu, Perusahaan dan karyawan harus mampu bekerja sama untuk mewujudkan disiplin dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan kerja pada karyawan.

Motivasi merupakan suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi sangat dibutuhkan pada setiap orang dan motivasi memberikan inspirasi, dorongan, semangat kerja bagi karyawan sehingga tercapai secara maksimal. Kualitas seorang pemimpin di perusahaan dapat diukur dari kemampuannya dalam memberikan motivasinya terhadap karyawan serta mempengaruhi dan memperdayakan orang lain untuk berkontribusi terhadap efektivitas dan kesuksesan suatu perusahaan. Motivasi merupakan kekuatan dari dalam diri seseorang yang akan mempengaruhi arah yang akan dituju, intensitas dan

keberlangsungan tindakan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Pada dasarnya motivasi merupakan hal yang bersifat individu, karena setiap individu memiliki tingkat motivasi yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat motivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

Salah satu sumber yang terpenting dalam perusahaan terkait dalam kinerja adalah sumber daya manusia yaitu para karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuni dalam menjalankan kinerja perusahaan. Sumber daya manusia punya peranan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, beberapa perusahaan melakukan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan demi tercapainya kinerja perusahaan yang diharapkan.

Kinerja karyawan merupakan hal penting yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkatan kemampuan yang berbeda-beda dalam melaksanakan suatu tugas pekerjaannya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Dengan adanya kinerja para karyawan maka perusahaan dapat mengetahui karyawannya yang dapat bekerja secara maksimal dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan tersebut.

Objek penelitian yang dilakukan peneliti adalah PT. Sinar Alkasa Sejahtera merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang ekstrusi yang memproduksi aluminium. PT. Sinar Alkasa Sejahtera tentunya memiliki karyawan yang cukup banyak, dengan adanya karyawan yang banyak maka diperlukan motivasi dan disiplin bekerja yang baik di dalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut penulis mengangkat judul dalam penelitian ini “Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Alkasa Sejahtera Medan”.

## URAIAN TEORITIS

### 2.1 Disiplin

#### 2.1.1 Definisi disiplin

Kata disiplin berasal dari bahasa latin “*discipline*” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Hal ini menekankan pada karyawan untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Disiplin kerja merupakan dua kata yang memiliki pengertian sendiri-sendiri. Untuk itu, apabila ingin membahas secara mendalam perlu mencermati pemahaman dua kata tersebut.

Menurut Keith Davis dalam buku Anwar Prabu Mangkunegara (2015:129), “Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguhkan pedoman-pedoman organisasi”.

Singodimedjo dalam buku Edy Sutrisno (2016:86), mengatakan “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”.

Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin 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.

#### 2.1.2 Indikator – indikator kedisiplinan

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

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, menurut Malayu Hasibuan (2016:194).

1. Tujuan dan kemampuan.

2. Teladan pimpinan.
3. Balas jasa.
4. Keadilan.
5. Waskat
6. Sanksi hukuman.
7. Ketegasan.
8. Hubungan kemanusiaan.

### 2.1.3 Pendekatan Disiplin Kerja

Mengingat pentingnya peranan disiplin kerja dalam sebuah organisasi, sudah sewajarnya kita perlu memahami banyak tentang disiplin kerja yang diterapkan dalam organisasi dimana kita bekerja.

Ada tiga pendekatan disiplin menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015:130) :

1. Pendekatan disiplin modern  
Yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman.
2. Pendekatan disiplin dengan tradisi  
Yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberi hukuman.
3. Pendekatan disiplin bertujuan  
Yaitu disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.

### 2.1.4 Macam-Macam Disiplin Kerja

Setiap organisasi mempunyai beberapa macam-macam disiplin kerja yang harus ditaati oleh karyawan, agar karyawan

mempunyai disiplin dalam bekerja yang baik. Ada 2 bentuk disiplin kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015:129), yaitu disiplin preventif, dan disiplin korektif.

### 2.1.5 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

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

Menurut Singodimedjo dalam buku Edy Sutrisno (2016:89), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan .
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

#### 2.1.6 Pentingnya Disiplin Kerja

Keteraturan adalah ciri utama organisasi. Dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi maksimal semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, sendau gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian ketidak mampuan dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidak taatan yang disebabkan oleh salah

pengertian dan salah penafsiran.,

## 2.2 Motivasi

### 2.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal maupun eksternal, positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung pada ketangguhan pimpinan.

Malayu S.P Hasibuan (2016:141), mengemukakan “Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan”. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Robbins dalam buku Edy Sutrisno (2016:111), mengemukakan “Motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu”. Sementara itu, Jerald Greenberg dan Robert A. Baron dalam buku Wibowo (2012:379) berpendapat bahwa “Motivasi merupakan

serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan". Dari definisi diatas motivasi dapat disimpulkan merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

### 2.2.2 Tujuan Motivasi

Adapun tujuan motivasi Hasibuan (2016:146), mengemukakan bahwa motivasi mempunyai tujuan, yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.

### 2.2.3 Asas-Asas Motivasi

Asas-asas motivasi ini mencakup asas mengikutsertakan, komunikasi, pengakuan, wewenang yang didelegasikan, dan perhatian timbal balik. (Malayu Hasibuan,2016:146).

1. Asas mengikutsertakan.
2. Asas komunikasi.

3. Asas pengakuan.
4. Asas wewenang yang didelegasikan.
5. Asas perhatian timbal balik.

### 2.2.4 Prinsip-Prinsip Motivasi

Didalam bukunya Mangkunegara (2015:100) memaparkan satu persatu prinsip – prinsip dalam memotivasi pegawai, yaitu :

1. Prinsip Partisipasi.
2. Prinsip Komunikasi.
3. Prinsip Mengakui Andil bawahan.
4. Prinsip pendelegasian wewenang.

### 2.2.5 Faktor – faktor yang memperengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor – faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor Internal dan Eksternal yang berasal dari karyawan (Sutrisno, 2016:116-120)

1. Faktor Internal  
Yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :
  - a. Keinginan untuk dapat hidup.
  - b. Keinginan untuk dapat memiliki.
  - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
  - d. Keinginan untuk

- memperoleh pengakuan
- e. Keinginan untuk berkuasa.

2. Faktor Eksternal  
Faktor eksternal juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor – faktor eksternal itu adalah :

- a. Kondisi lingkungan kerja.
- b. Kompensasi yang memadai
- c. Super visi yang baik.
- d. Adanya jaminan pekerjaan
- e. Status dan tanggung jawab.
- f. Peraturan yang flexible.

#### 2.2.6 Teori-Teori Motivasi

Perkembangan dan pembahasan teori motivasi dapat diklasifikasikan kedalam dua kategori, yaitu teori dini (sampai tahun 1950-an) dan teori kontemporer. Teori yang paling dasar mengenai motivasi ini adalah teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow yang dikenal dengan teori hierarki kebutuhan setelah itu berkembang berbagai kajian mengenai motivasi, (Cepi Triatna,2015:85).

1. Teori dini (1950-an)
  - a. Teori hierarki kebutuhan
  - b. Teori X dan Y
  - c. Teori motivasi-Higiene

2. Teori Kontemporer
  - a. Teori ERG
  - b. Teori kebutuhan McClelland
    1. Motif berprestasi
    2. Motif berkuasa
    3. Motif bersahabat
  - c. Teori penguatan
  - d. Teori keadilan

#### 2.2.7 Membangun Motivasi

Teknik memotivasi harus dapat memastikan bahwa lingkungan di mana mereka bekerja memenuhi sejumlah kebutuhan manusia yang penting. Beberapa cara dilakukan untuk dapat membangun motivasi (Wibowo, 2012:381-384) ialah :

1. Menilai Sikap  
Adalah penting bagi manajer untuk memahami sikap mereka terhadap bawahannya. Pikiran mereka dipengaruhi oleh pengalaman mereka dan akan membentuk cara bagaimana berperilaku terhadap semua orang yang dijumpai.
2. Menjadi manajer yang baik  
Seorang manajer yang baik mempunyai

karakteristik :

- a. Mempunyai komitmen untuk bekerja
  - b. Melakukan kolaborasi dengan bawahan
  - c. Mempercayai orang
  - d. Loyal pada teman sekerja.
  - e. Menghindari politik kantor.
3. Memperbaiki komunikasi  
Komunikasi antara manajer dan bawahan dilakukan dengan menyediakan informasi yang akurat & ritel secepat mungkin.
4. Memenangkan kerja sama  
Komponen dasar dari lingkungan motivasional adalah kerja sama, yang harus diberikan manajer kepada bawahan dan sebaliknya diharapkan dari mereka.

### 2.2.8 Hubungan Motivasi dan Kinerja

Motivasi dan kinerja

memiliki hubungan yang erat Cepi Triatna, (2015:92), dimana keduanya memiliki keterkaitan satu sama lain, namun harus dicermati bahwa berbagai penelitian mengenai kaitan antara keduanya menunjukkan bahwa motivasi yang baik akan menciptakan kinerja yang baik. Namun, hubungan tersebut bukanlah hubungan kausalitas, karena faktor membentuk kinerja tidak hanya motivasi tetapi ada faktor lain.

Perilaku termotivasi secara langsung dipengaruhi oleh kemampuan dan pengetahuan/keterampilan kerja individu, motivasi, dan kombinasi yang memungkinkan dan membatasi faktor konteks pekerjaan.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja, tidak hanya kemampuan dan motivasi tetapi juga merupakan pengaruh dari adanya kesempatan.

## 2.3 Kinerja

### 2.3.1 Pengertian kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Malayu S.P Hasibuan didalam buku M.Yani (2012:117) mengemukakan “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya

yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Amstrong dan Baron didalam buku Wibowo (2012:2), mengemukakan “Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”.

Dari Defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa Kinerja merupakan hasil dari kemampuan individu dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan oleh perusahaan tersebut.

### 2.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja.

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja, didasarkan pada dua alasan pokok yaitu, Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan dan Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawan memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, dan mengembangkan kemampuan untuk perkembangan karir.

Berdasarkan uraian diatas, tujuan penilaian kinerja karyawan pada dasarnya meliputi (Yani, 2012:119) :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi

karyawan selama ini.

2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk kenaikan gaji, gaji pokok, insentif.
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
4. Untuk pembeda antar karyawan dengan satu dengan yang lainnya.
5. Meningkatkan motivasi kerja
6. Meningkatkan etos kerja
7. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemauan kerja.
8. Dll

### 2.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi pencapaian tujuan kinerja yang baik menurut Mangkunegara (2015:67), adalah :

1. Faktor kemampuan  
Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality (knowledge + skill)*. Artinya pendidikan yang

memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian (*The right man, on the right place, the right man on the right job*).

## 2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan perusahaan). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal (sikap mental yang siap secara berdasarkan kutipan di atas diketahui bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi, faktor kemampuan didasarkan atas potensi yang dimiliki oleh seseorang

dalam menjalankan pekerjaannya (psikofisik), artinya seorang karyawan harus siap mental, maupun secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dalam situasi kerja.

### 2.3.4 Indikator Kinerja

Untuk mengukur perilaku itu sendiri sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan, didalam penelitian ini mengukur prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang kunci bagi perusahaan yang bersangkutan. Menurut Sutrisno (2016:152), ada enam indikator dari kinerja yakni :

1. Hasil kerja
2. Pengetahuan pekerjaan
3. Inisiatif
4. Kecekatan mental
5. Sikap

#### 2.1.1 Aspek – aspek yang dinilai dalam Penilaian Kinerja.

Faktor yang paling umum muncul dalam penilaian kinerja adalah pengetahuan tentang pekerjaannya, kepemimpinan, inisiatif, kualitas pekerjaan, kerja sama, pengambilan

keputusan, kreativitas, dapat diandalkan, perencanaan, komunikasi, intelegensi (kecerdasan), pemecahan masalah, pendelegasian, sikap, usaha, motivasi dan organisasi.

Aspek – aspek penilaian yang dinilai dalam penilaian Kinerja, yang dikutip oleh Veithzal Rivai dalam buku Yani (2012 : 118).

1. Kemampuan Teknis
2. Kemampuan Konseptual,
3. Kemampuan hubungan interpersonal,

#### 2.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Adiguna Dwi Rusandi (2011) hasil penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi dan disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Repex Perdana International, dimana hasil pelaksanaan untuk mengembangkan motivasi dan disiplin serta kinerja karyawan pada PT. Repex Perdana International adalah untuk mendapatkan karyawan yang benar-benar terampil dalam kebutuhan utama (prioritas) untuk perusahaan

#### 2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah suatu bentuk proses dari keseluruhan dari proses penelitian dimana kerangka pemikiran harus menjelaskan menerangkan mengapa

pelatihan dilakukan dalam menyusun kerangka pemikiran penyajian dimulai dari variabel yang memiliki masalah kinerja karyawan.

Disiplin berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Adapun Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah hubungan antara Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Alkasa Sejahtera Medan.

#### 2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Dalam penelitian ini, hipotesis dikemukakan dengan tujuan untuk mengarahkan serta memberi pedoman bagi penelitian yang akan dilakukan. Apabila ternyata hipotesis tidak terbukti dan berarti salah, maka masalah dapat dipecahkan dengan kebenaran yang ditentukan dari keputusan yang berhasil dijalankan selama ini

Berdasarkan perumusan masalah yang telah ditetapkan maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh Disiplin yang positif dan signifikan

- terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Alkasa Sejahtera Medan.
2. Terdapat pengaruh Motivasi Kerja yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Alkasa Sejahtera Medan.
  3. Terdapat pengaruh Displin dan Motivasi Kerja yang positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Alkasa Sejahtera Medan.

## **METODE PENELITIAN**

### **1.1 Lokasi dan waktu penelitian**

Lokasi yang menjadi tempat penelitian adalah pada PT. Sinar Alkasa Sejahtera Medan yang beralamat di Jln. Binjai Km. 12, Jln. Pendidikan No. 18 Medan, dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. Waktu penelitian dimulai bulan Mei sampai bulan Agustus 2017.

### **1.2 Populasi dan sampel**

#### **1.2.1 Populasi**

Populasi adalah semua nilai baik hasil perhitungan maupun pengukuran baik kuantitatif maupun kualitatif, dari pada karakteristik tertentu mengenai sekelompok objek yang lengkap dan jelas (Usman dan Akbar, 2006: 181), sedangkan menurut Sugiyono, 2007:92), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik suatu

kesimpulannya”. Populasi merupakan kumpulan individu atau objek peneliti yang memiliki kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan.

Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 30 orang yang terdiri dari seluruh karyawan PT. Sinar Alkasa Sejahtera Medan.

#### **1.2.2 Sampel**

Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian ini adalah sebagian dari populasi yang diambil sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan yang pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2002 : 61-63), yang mengatakan bahwa: “ Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus.” Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sinar Alkasa Sejahtera Medan sebanyak 30 orang.

Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

### **1.3 Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel Penelitian**

Defenisi operasional melihat sejauh mana variabel suatu faktor

berkaitan dengan faktor lainnya. Defenisi variabel memberikan dan menuntun arah penelitian bagaimana cara mengukur suatu variabel penelitian ini, ada dua variabel penelitiannya yaitu :

1. *Variabel Dependen*

Variabel dependen adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti (Augusty Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah : Kinerja Karyawan (Y).

2. *Variabel Independen*

Variabel independen yang dilambangkan dengan (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif (Augusty Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah :

Disiplin ( $X_1$ )

Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Definisi operasional merupakan penjelasan tentang bagaimana suatu variabel diukur. Definisi operasional variabel yang dijelaskan adalah operasionalisasi konsep agar diteliti atau diukur melalui gejala-gejala yang ada.

Skala pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena

sosial. Dalam penelitian sosial ini telah di tetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut variabel penelitian.

**1.4 Jenis dan sumber data penelitian**

1. Data Primer

Data primer adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari Kuesioner atau metode analisa yang diperoleh langsung oleh pengumpulan data dari objek risetnya. Dalam penelitian ini bersumber dari para karyawan dengan cara membagikan kuesioner dan jawaban responden tersebut diukur dengan menggunakan skala pengukuran.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada.

Dalam penelitian ini data sekunder bersumber dari perusahaan berupa data-data baik berupa data perusahaan maupun gambaran umum perusahaan dan struktur organisasi perusahaan PT. Sinar Alkasa Sejahtera Medan.

**1.5 Metode pengumpulan Data**

Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dilakukan pengumpulan data melalui penelitian keperpustakaan dan penelitian lapangan.

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data primer yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini, peneliti membagikan angket langsung kepada karyawan PT. Sinar Alkasa Sejahtera Medan. Pembagian angket bertujuan untuk mengetahui pendapat responden mengenai motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

2. Wawancara

Wawancara yaitu cara pengumpulan data dengan jalan melakukan komunikasi dan tatap muka langsung melalui proses tanya jawab secara lisan kepada responden yang terpilih sebagai sampel, Wawancara dilakukan dengan Kepala Bagian Sumber Daya Manusia yakni pada saat sebelum melakukan penelitian.

3. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh dari buku-buku, jurnal-jurnal penelitian terdahulu dan literatur lain yang berhubungan dengan materi penelitian. Dalam penelitian ini studi kepustakaan yang diperoleh digunakan sebagai teori dasar serta pembelajaran tentang elemen motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

### 3.6 Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis

Metode analisis data adalah sebagai upaya mengolah data menjadi informasi, sehingga karakteristik atau sifat-sifat data tersebut dapat mudah dipahami dan bermanfaat atau menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan kegiatan penelitian tersebut. Setelah data dan keterangan yang dibutuhkan selesai dikumpulkan melalui penelitian, maka selanjutnya adalah menganalisis data tersebut untuk menguji hipotesis. Dalam menganalisis data penulis menggunakan metode kuantitatif yaitu metode yang digunakan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin dan motivasi terhadap kinerja pada PT. Sinar Alkasa Sejahtera Medan.

Dalam penelitian ini analisis regresi yang dipakai adalah analisis regresi berganda di mana secara umum data hasil pengamatan Y dipengaruhi oleh beberapa variabel bebas  $X_1$ ,  $X_2$ ,

Dimana :

$Y$  = Variabel dependen, yaitu kinerja karyawan

$X_1$  = Variabel independen, yaitu Disiplin

$X_2$  = Variabel independen, yaitu Motivasi kerja

Metode regresi berganda dirumuskan sebagai berikut :

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

Dimana :

$Y$  = kinerja karyawan

a = konstanta  
b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = koefisien regresi berganda  
X<sub>1</sub> = Disiplin Kerja  
X<sub>2</sub> = Motivasi Kerja  
e = standart error

### 3.6.1 Metode Deskriptif

Suatu metode yang dilakukan dengan cara menyusun data, mengelompokkannya untuk menganalisa data yang dilakukan dengan membandingkan teori-teori dengan praktek di dalam PT. Sinar Alkasa Sejahtera Medan, kemudian mengambil kesimpulan dan memberikan saran dari hasil perbandingan tersebut.

- a. **Uji Validitas** adalah uji statistik yang digunakan guna menentukan seberapa valid suatu item pertanyaan mengukur variabel yang diteliti. Uji Validitas Item atau butir dapat dilakukan dengan menggunakan software SPSS. Setiap item akan diuji relasinya dengan skor total variabel yang dimaksud. Dalam hal ini masing - masing item yang ada di dalam variabel X dan Y akan diuji relasinya dengan skor total variabel tersebut. Jumlah sample validitas yang diambil 30 orang. Uji validitas akan dilakukan di Perusahaan PT. Sinar Alkasa Sejahtera Medan. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 19.00 for windows dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pernyataan tersebut dinyatakan valid
2. Jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid
3. Nilai  $r_{hitung}$  dapat dilihat pada kolom *corrected item correlation*.

- b. **Reliabilitas** merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas akan dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Uji ini dilakukan setelah uji validitas dan yang diuji merupakan pertanyaan yang sudah valid.

### 3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Model regresi yang digunakan dalam menguji hipotesis haruslah menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan asumsi klasik. Asumsi klasik regresi menurut Ghozali meliputi uji Heteroskedasitas dan uji Normalitas.

1. **Uji Heteroskedasitas** bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu

pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Metode yang dapat dipakai untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas antaralain : metode grafik, park glejser, rank spearman dan barlett. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara ZPRED dan SRESID dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang terletak di Studentized. Jika ada titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. **Uji normalitas** bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas

keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Metode yang dapat dipakai untuk normalitas antara lain : analisis grafik dan analisis statistik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### 3.6.3 Uji Hipotesis

#### 1. Uji Signifikan Parsial (uji-t)

Yaitu pengujian regresi secara terpisah atau parsial antar masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh

secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dimana  $T_{tabel} > T_{hitung}$ ,  $H_0$  diterima. Dan jika  $T_{tabel} < T_{hitung}$ , maka  $H_1$  diterima, begitupun jika  $sig > \alpha(0,05)$ , maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak dan jika  $sig < \alpha(0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima.

## 2. Uji Signifikan Simultan (uji-F)

Yaitu pengujian regresi secara simultan atau serentak antara variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F dimaksudkan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau untuk menguji tingkat keberartian hubungan seluruh koefisien regresi variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_1$  diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Jika  $sig > \alpha(0,05)$ , maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak. Jika  $sig < \alpha(0,05)$ ,

maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima. terhadap variabel terikat.

## 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Pada model linear berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya ( $R^2$ ). Jika ( $R^2$ ) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas yaitu motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Sebaliknya jika ( $R^2$ ) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Perusahaan PT. Sinar Alkas Sejahtera Medan oleh Ibu Sanny Julianna pada tahun 2000 dan mulai beroperasi seutuhnya pada tahun 2002 dibawah kepemimpinan Bapak Yansen. Perusahaan PT. Sinar Alkasa Sejahtera beralamat di Jalan Pendidikan No.18 Medan Binjai km 12 dan PT. Sinar Alkasa Sejahtera bergerak didalam bidang pembuatan berbagai jenis profil aluminium yang biasa diterapkan untuk jendela, pintu, rel gordyn, dinding, arsitektur, rumah kaca, dll.

Juga dilengkapi dengan fasilitas perawatan permukaan aluminium profil seperti anodizing, dan power coating yang semuanya dilakukan oleh mesin dan ditangani oleh para

tenag ahli. Perusahaan PT. Sinar Alkasa Sejahtera mempunyai komitmen untuk memberikan reputasi yang baik dalam pembuatan aluminium ekstruksi berkualitas tinggi serta jadwal pengiriman yang tepat waktu dan harga yang kompetitif.

#### 4.1.1 Visi dan Misi Perusahaan

Inilah visi dan misi PT. Sinar Alkasa Sejahtera yang mengarah kepada perubahan jaman seiring berjalannya waktu, banyak hal-hal yang baru mulai dari teknologi, pelanggan, dan trend. Untuk itulah seluruh karyawan harus menjalankan Visi dan Misi tersebut guna menyeimbangi para pesaing dari luar perusahaan.

##### Visi

Menjadi Perusahaan aluminium yang menghasilkan produk berkualitas tinggi.

##### Misi

1. Produk creative dan innovative
2. Mempunyai sumber daya manusia yang handal

#### 4.1.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan salah satu fungsi manajemen yang penting, dengan adanya struktur organisasi maka sistem pembagian tugas-tugas dalam perusahaan dapat dengan mudah dipahami. Struktur organisasi adalah suatu sistem atau cara yang dapat digunakan untuk membantu pengaturan, pengarahaan dan

pelaksanaan usaha dalam organisasi sehingga usaha tersebut terkoordinasi dan konsisten dengan sasaran atau tujuan organisasi.

Ditinjau dari struktur organisasinya PT.Sinar Alkasa Sejahtera mempunyai struktur organisasi garis, dimana pimpinan merupakan penguasa lini yang bertanggung jawab terhadap pengembangan dan pelaksanaan rencana perusahaan dan pelaksanaan tugasnya dibantu oleh para staff dan beserta para karyawan yang bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya.

Dalam suatu perusahaan, deskripsi jabatan sangat diperlukan untuk memberikan kejelasan akan wewenang dan tanggung jawab bagian dari setiap karyawan yang bersangkutan serta dapat memberikan batasan yang jelas sehinggal dapat menghasilkan keputusan yang baik dan benar.

#### 4.1.3 Jam Kerja

Jam kerja dikantor yaitu:  
Masuk pukul 08 : 00 WIB  
Pulang pukul 17 : 00 WIB

Dalam jam kerja ini karyawan hanya diberi toleransi waktu sebanyak 30 menit, artinya bagi karyawan yang masuk kerja terlambat lebih dari 30 menit, maka akan mendapat pengurangan waktu jam kerja sebanyak 30 menit, yang pada akhirnya akan mempengaruhi besaran upah yang akan diterima karyawan.

#### 4.1.4 Tata Tertib Perusahaan

Sistem tata tertib bagi karyawan di PT. Sinar Alkasa Sejahtera Medan adalah:

1. Karyawan harus sudah berada di tempat kerja 30 menit sebelum jam kerja dimulai.
2. Karyawan diwajibkan memakai kartu scan untuk mengetahui jam kehadiran karyawan.
3. Karyawan dilarang menyetokkan kartu absensi karyawan lain.
4. Karyawan tidak diperbolehkan memakai celana jeans pada saat kerja.

#### **4.2 Analisis Deskriptif**

Jumlah Responden penelitian sebanyak 30 orang pada PT. Sinar Alkasa Sejahtera Medan. Dalam analisis Deskriptif akan digambarkan dan dijelaskan mengenai berbagai karakteristik Responden secara keseluruhan berdasarkan jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan.

#### **4.3 Distribusi Penilaian responden**

Teknik pengukuran skor atau nilai yang digunakan dalam penelitian ini adalah memakai skala likert. Penentuan skor dari setiap pertanyaan dengan alternatif jawaban yang berbeda, yaitu :

- a) Untuk alternatif jawaban "Sangat Setuju (SS)" diberi skor : 5
- b) Untuk alternatif jawaban "Setuju (S)" diberi skor : 4

c) Untuk alternatif jawaban "Kurang Setuju (KS)" diberi skor : 3

d) Untuk alternatif jawaban "Tidak Setuju (TS)" diberi skor : 2

e) Untuk alternatif jawaban "Sangat Tidak Setuju (STS)" diberi skor : 1

1. Pernyataan 1 : yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden, setuju menyatakan 24 responden, kurang setuju menyatakan sebanyak 3 responden, tidak setuju menyatakan 1 responden dan sangat tidak setuju menyatakan tidak ada responden.
2. Pernyataan 2 : yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden, setuju menyatakan 16 responden, kurang setuju menyatakan sebanyak 10 responden, tidak setuju menyatakan 1 responden dan sangat tidak setuju menyatakan tidak ada responden .
3. Pernyataan 3 : yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 responden, setuju menyatakan 19 responden, kurang setuju menyatakan sebanyak 5 responden, tidak setuju menyatakan 1 responden dan sangat tidak setuju menyatakan tidak ada responden.
4. Pernyataan 4 : yang menyatakan sangat setuju

sebanak 5 responden, setuju menyatakan 19 responden, kurang setuju menyatakan sebanyak 5 responden, tidak setuju menyatakan 1 responden dan sangat tidak setuju menyatakan tidak ada responden.

- Pernyataan 5 : yang sangat setuju sebanyak 6 responden, setuju menyatakan 16 responden, kurang setuju menyatakan sebanyak 7 responden, tidak setuju menyatakan 1 responden dan sangat tidak setuju menyatakan tidak ada responden.

#### 4.4 Uji Validitas Dan Reliabilitas

##### 4.4.1 Uji Validitas

Hasil perhitungan  $r_{xy}$  atau  $r_{hitung}$  dikonsultasikan dengan harga  $r_{tabel}$  dengan taraf signifikan 5%. Jika harga  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka dapat dikatakan item tersebut valid. Pada tingkat dari signifikan 5% dari jumlah sampel sebanyak 30 orang, dari  $r_{tabel}$  akan diperoleh besarnya koefisien korelasi tabel sebesar  $r_{tabel}$  dengan  $N/df = N - 2$  yaitu  $30 - 2 = 28$ . Dengan demikian jika suatu item pernyataan mempunyai item-total correlation atau koefisien validitas  $> r_{tabel} = 0,361$  dapat dinyatakan valid. Berikut adalah hasil uji validitas variabel X1, X2, dan variabel Y.

Tabel 4:7 Uji Validitas Variabel X1

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,782	0,361	Valid

2	0,813	0,361	Valid
3	0,773	0,361	Valid
4	0,830	0,361	Valid
5	0,808	0,361	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan data

Hasil pengujian validitas item kuesioner menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam setiap variabel (X1) memiliki nilai korelasi diatas 0,361 sebagai nilai batas suatu item kuesioner penelitian dikatakan dapat digunakan (dapat diterima). Sehingga dapat dikatakan bahwa item angket variabel Disiplin Kerja (X1) valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Tabel 4:8 Uji Validitas Variabel X2

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,808	0,361	Valid
2	0,742	0,361	Valid
3	0,770	0,361	Valid
4	0,781	0,361	Valid
5	0,806	0,361	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan data

Hasil pengujian validitas item kuesioner menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam setiap variabel (X2) memiliki nilai korelasi diatas 0,361 sebagai nilai batas suatu item kuesioner penelitian dikatakan dapat digunakan (dapat diterima). Sehingga dapat dikatakan bahwa item angket variabel Motivasi kerja X2 Valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Tabel 4:9 Uji Validitas Variabel Y

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,822	0,361	Valid
2	0,855	0,361	Valid
3	0,798	0,361	Valid
4	0,832	0,361	Valid

5	0,856	0,361	Valid
---	-------	-------	-------

Sumber : Hasil Pengolahan data

Hasil pengujian validitas item kuesioner menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam setiap variabel (Y) memiliki nilai korelasi diatas 0,361 sebagai nilai batas suatu item kuesioner penelitian dikatakan dapat digunakan (dapat diterima). Sehingga dapat dikatakan bahwa item angket variabel Kinerja (Y) Valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

#### 4.4.2 Uji Realibilitas

Pengujian realibilitas dapat dilakukan terhadap butir pernyataan yang termasuk dalam kategori valid. Pengujian realibilitas dilakukan dengan menguji coba instrument sekali saja, kemudian dianalisis dengan menggunakan metode *alpha croutbach*.

Dalam penelitian ini pengolahan data untuk reabilias dlakukan dalam bentuk kuesioner yang terdiri dari 5 (lima) item pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (XI), 5 (lima) item pernyataan untuk variabel Motivasi kerja X2, 5 (lima) item pernyataan untuk variabel Kinerja Y. Kuesioner dikatakan andal apabila koefisien reabilitas bernilai positif dan lebih besar dari pada 0,60.

Adapun hasil dari uji reablitas adalah sebagai berikut.

Tabel 4:10 Uji Reabilitas Variabel X1

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,836	,842	5

Sumber : Hasil Olahan SPSS

Nilai reabilitas butir pernyataan pada kuesioner variabel disiplin kerja yang sedang diteliti lebih besar dari 0,60 ( $0,836 > 0,60$ ) hasil ini menunjukkan bahwa butir butir pernyataan pada kuesioner andal untuk mengukur variabelnya.

Tabel 4:11 Uji Reabilitas Variabel X2

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,818	,839	5

Sumber : Hasil Olahan SPSS

Nilai reabilitas butir pernyataan pada kuesioner variabel Motivasi kerja yang sedang diteliti lebih besar dari 0,60 ( $0,818 > 0,60$ ) hasil ini menunjukkan bahwa butir butir pernyataan pada kuesioner andal untuk mengukur variabelnya.

Tabel 4:12 Uji Reabilitas Variabel Y

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,862	,874	5

Sumber : Hasil Olahan SPSS

Nilai reabilitas butir pernyataan pada kuesioner variabel

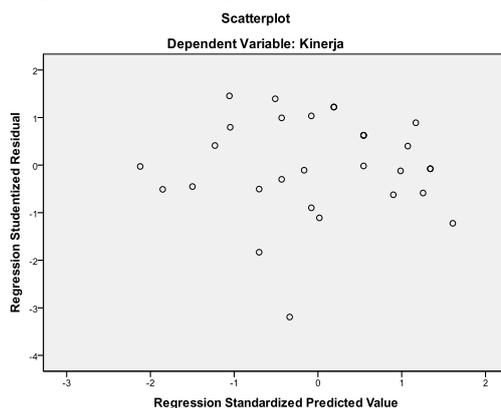
Kinerja yang sedang diteliti lebih besar dari 0,60 ( $0,862 > 0,60$ ) hasil ini menunjukkan bahwa butir butir pernyataan pada kuesioner andal untuk mengukur variabelnya.

#### 4.5 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis menggunakan regresi linear berganda, ada beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi agar kesimpulan dari regresi tersebut tidak bias, yaitu uji Heteroskedasitas, uji normalitas.

##### 4.5.1 Uji Heteroskedasitas

Uji Heteroskedasitas dilakukan untuk menguji apakah dalam suatu mode regresi terjadi perbedaan variance dari residuan data yang ada. Dalam penelitian ini Uji Heteroskedasitas dilakukan dengan analisa grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Pengujian ini menggunakan SPSS dengan hasil sebagai berikut.



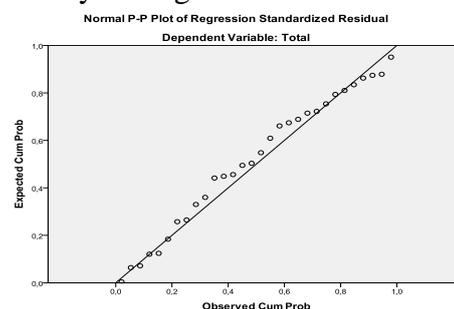
Gambar : Grafik Scatterplot  
Sumber : Hasil Olahan SPSS

Dasar analisa Uji Heteroskedasitas dengan grafik plot adalah jika titik dalam grafik tersebar

(tidak membentuk pola) maka tidak terjadi Heteroskedasitas. Berdasarkan gambar dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk pola yang teratur. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini tidak terjadi Heteroskedasitas. Artinya dalam fungsi regresi dipenelitian ini tidak muncul gangguan karena varian yang tidak sama.

##### 4.5.2 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil dalam penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak model regresi yang baik adalah yang datanya berdistribusi normal atau mendekati atau mendekati normal. Jika data tidak berada disekitas wilayah garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal atau tidak mengikuti pola sebaran distribusi normal maka akan diperoleh taksiran yang bias. Pengujian normalitas dalam penelitian ini yaitu melalui *normal probability plot* dengan menggunakan SPSS dan diperoleh hasilnya sebagai berikut :



Gambar : Grafik Normal P-P Plot  
Sumber : Hasil Olahan SPSS

Uji normalitas dengan normal probability plot mensyaratkan bahwa penyebaran data harus berada disekitas wilayah garis diagonal dan

mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi syarat normal probability plot sehingga model regresi dalam penelitian memenuhi asumsi normalitas (berdistribusi normal). Artinya data dalam penelitian ini berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

#### 4.5.3 Analisa Regresi Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda adalah berupa koefisien untuk masing-masing koefisien variabel independen. Koefisien ini diperoleh dengan cara memprediksi nilai variabel dependen dengan suatu persamaan. Berdasarkan data hasil penelitian ini, maka dilakukan analisis regresi berganda untuk melihat pengaruh variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel terikat (Y) sebagai berikut.

Motivasi Kerja, sehingga tersebutlah persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,085 + 0,704x_1 + 0,226x_2$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi dapat dijelaskan pengaruh masing – masing variabel independent terhadap variabel dependent adalah sebagai berikut :

Hasil analisis dapat diketahui bahwa variabel bebas yang paling berpengaruh adalah variabel Motivasi kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,704 sedangkan variabel Disiplin 0,226 dari persamaan tersebut dapat terlihat bahwa variabel bebas disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

#### 4.6 Uji Hipotesis

Selanjutnya untuk menguji apakah pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan signifikan baik secara bersama-sama (simultan) maupun secara parsial (individual) dilakukan uji signifikansi. Pengujian dimulai dengan pengujian simultan, dan apabila hasil pengujian simultan signifikan dilanjutkan dengan uji parsial.

##### 4.6.1 Uji Hipotesis secara parsial (uji t)

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui masing-masing pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Variabel Disiplin untuk  $t_{hitung}$  sebesar 3,200 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,048 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (3,200 > 2,048), maka Disiplin Kerja secara Parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,085	,394		,215	,831
Disiplin Kerja	,704	,220	,666	3,200	,004
Motivasi Kerja	,226	,218	,217	1,040	,307

a. Dependent Variable: Kinerja  
Sumber : SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh 2 (dua) variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu Disiplin dan

Variabel Motivasi untuk  $t_{hitung}$  sebesar 1,040 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,048 sehingga  $t_{hitung} < t_{tabel}$  (1,040 < 2,048), maka Motivasi secara Parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### 4.6.2 Uji Signifikan Simultan (uji F)

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 4 :14 Uji Simultan Disiplin, Motivasi terhadap Kinerja (Uji F) ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regresi	7,969	2	3,984	39,564	,000 <sup>a</sup>
	Residual	2,7197	27	,101		
	Total	10,688	29			

- a. Predictors: (Constant), Total, Total  
b. Dependent Variable: Total

Dari tabel dapat dilihat  $F_{hitung} = 39,564$  sedangkan tingkat signifikan sebesar 10% dengan  $F_{tabel} = 3,35$ . Dari hasil perhitungan tersebut tampak bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$

dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (39,564 > 3,35), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (ada pengaruh signifikan) artinya disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Sinar Alkasa Sejahtera Medan.

#### 4.6.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk dapat mengetahui besarnya Disiplin dan Motivasi dalam menjelaskan kinerja karyawan dapat dilihat pada koefisien determinasinya yang berada pada tabel berikut :

Tabel 4: 15 Uji Koefisien Determinasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,863 <sup>a</sup>	,746	,727	,31735

- a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja  
b. Dependent variable : Kinerja Karyawan Sumber : Hasil Olahan SPSS

Dari tabel koefisien determinasi di atas, dapat dilihat bahwa angka koefisien korelasi (R) 0,863<sup>a</sup>. Hal ini berarti hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sebesar 13,7%. Dari angka tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sangat kuat. Besarnya  $R^2$  ( $R^2$ ) adalah 0,746.

Hasil perhitungan statistik ini berarti bahwa kemampuan variabel

independen dalam menerangkan variasinya perubahan variabel dependen sebesar 74,6%, sedangkan sisanya sebesar 25,4% (100-74,6%) diterangkan oleh faktor-faktor lain di luar model regresi yang dianalisis.

Sedangkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,727. Angka tersebut mempunyai maksud bahwa Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap kinerja sebesar 72,7%. Sedangkan 27,3% diperoleh oleh variabel lainnya diluar penelitian.

#### 4.7 Pembahasan Penelitian

Dalam penelitian ini diperoleh data dengan cara menyebarkan kuesioner dan wawancara pada responden yaitu Karyawan PT. Sinar Alkasa Sejahtera Medan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sebesarapa besar Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja.

Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuannya masing – masing dalam mengerjakan tugasnya. Tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa kinerja seorang pegawai masuk dalam tingkat kinerja tertentu.

Salah satu unsur yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan adalah Disiplin dan Motivasi kerja. Motivasi kerja yang tinggi dari karyawan akan berdampak positif terhadap tercapainya efektivitas dan efisiensi kerja. Dalam ruang lingkup organisasi atau Disiplin berkaitan

dengan upaya seorang manajer dalam memberikan semangat, inspirasi dan dorongan kepada karyawan untuk mau bekerja sama secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu terlihat hubungan Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja.

Kedua pernyataan tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang ditetapkan peneliti. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 30 karyawan diperoleh hasil bahwa Disiplin memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar ,704 begitu juga dengan Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar ,226 dari perhitungan *Adjusted R Square* juga diperoleh nilai 0,727 yang berarti Disiplin dan Motivasi kerja mempunyai pengaruh sebesar 72,7%.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa variabel bebas disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Sinar Alkasa Sejahtera Medan.
2. Disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Sinar Alkasa Sejahtera

Medan. Disiplin dan motivasi kerja dapat memberikan dampak yang nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan.

3. Secara parsial disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Alkasa Sejahtera Medan. Sedangkan Motivasi secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Alkasa Sejahtera Medan
4. Berdasarkan nilai output dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung} = 39,564$  sedangkan tingkat signifikan sebesar 10% dengan  $F_{tabel} = 3,35$ . Dari hasil perhitungan tersebut tampak bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $39,564 > 3,35$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (ada pengaruh signifikan) artinya disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Alkasa Sejahtera Medan.

### 1.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu :

1. Faktor – faktor yang mempengaruhi perilaku kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, disiplin, motivasi kerja terhadap kinerja sedangkan masih

banyak faktor-faktor yang lain yang mempengaruhi perilaku kinerja karyawan.

2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sebenarnya.

### 1.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti menyarankan sebagai berikut :

1. PT. Sinar Alkasa Sejahtera Medan mempertahankan motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan agar kinerja karyawan semakin baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.
2. PT. Sinar Alkasa Sejahtera Medan mempertahankan peraturan tentang disiplin kerja maka kinerja karyawan juga akan semakin baik.
3. Karyawan PT. Sinar Alkasa Sejahtera Medan hendaknya mempertahankan kinerjanya yang positif dan lebih meningkatkan kinerja tersebut sehingga perusahaan memperhatikan profesional kerja karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi Irham 2014. *Manajemen kepemimpinan, teori dan aplikasi*, edisi Revisi Bandung: Penerbit Alfabeta,.

Hasibuan Malayu 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta Penerbit Bumi Aksara.

Kasmir 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada,

Mangkunegara Anwar Prabu 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Edisi 12. Bandung : Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.

Sedarmayanti 2017. *Perencanaan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja*. Bandung : Penerbit Refika Aditama,

Sutrisno Edy 2016 “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” Jakarta : Penerbit Prenadamedia Group.

Torang Syamsir 2016, *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi)*, Bandung : Penerbit Alfabeta.

Triatna Cepi 2015, *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*, Bandung : Penerbit Remaja Rosdakarya.

Wibowo 2012. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.

Yani.M 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Mitra Wacana Media.