

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KARYA MUDA INDAH MEDAN

Bismilawati

Fakultas Ekonomi Bisnis, Program Studi Manajemen Universitas Harapan Medan
bismillahwati@gmail.com

ABSTRACT

Human Resources is basically one of the capital and play an important role in the success of the agency. Good HR management is the key to successful achievement of the agency. To assess the quality of human resources can be measured by the performance of employees. The objective of this study was to determine and influence menganalisis Motivation and Discipline of work the Employee Performance at PT Indah Karya Muda, both partially and simultaneously. The research approach used assoisiatif approach and sampling technique by using saturated sample, as many as 40 people, with data analysis techniques multiple linear regression.

The results of this study indicate Motivation effect on Employee Performance at PT Indah Karya Muda, Discipline influential work against Organisasai Citizenship Behavior In Young PT Karya Indah and Motivation and Discipline influential work on Employee Performance at PT Indah Karya Muda. Discipline motivation and work together to have an effect of 80.0% on the Quality of Work, while the remaining 20.0% Employee performance is influenced by other variables not examined in this study

Keywords: *Motivation, Discipline of work and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Berkembangnya suatu badan usaha atau perusahaan tidak akan terlepas dari peranan tenaga kerja (pegawai). Para pegawai merupakan bagian dari sumber daya yang sangat penting di dalam perusahaan atau instansi dan merupakan salah satu aset yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat.

Dewasa ini sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan yang berkinerja tinggi, berperan dominan dalam menjalankan operasional perusahaan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh karena itu organisasi perlu menghargai segala aspek dalam diri karyawan agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan yang berkinerja unggul (Bruce, 2003).

Suatu perusahaan pada dasarnya adalah suatu bentuk kerja sama antara dua orang atau lebih. baik yang di sebut organisasi ataupun kelompok, tujuannya adalah untuk mencapai sesuatu tujuan perusahaan. Perusahaan harus mampu mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki tersebut, sehingga perusahaan dapat terus beroperasi, maka perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan kinerja agar tercapainya tujuan suatu organisasi tersebut.

Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan instansi. Pengelolaan SDM yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan instansi. Untuk menilai kualitas dari SDM yang ada dapat diukur dari kinerja pegawai. Hasil kerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Di dalam suatu instansi seringkali menghasilkan kualitas kerja yang berbeda-beda setiap individu pegawai. Adanya perbedaan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya seperti motivasi kerja dan disiplin kerja.

Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Karya Muda Indah Medan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Karya Muda Indah Medan?

3. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Karya Muda Indah Medan?

Tujuan Penelitian

Relevan dengan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Muda Indah Medan
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Muda Indah Medan
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Muda Indah Medan

Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis, sebagai wahana melatih dan berfikir ilmiah pada bidang manajemen dan perilaku organisasi khususnya berkaitan dengan bidang Kedisiplinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan
2. Manfaat praktis, bagi PT Karya Muda Indah Medan di harapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan dalam strategi menerapkan kedisiplinan dan motivasi dalam rangka meningkatkan kinerja dan bagi peneliti lain sebagai acuan dan perbandingan dalam penelitian mengenai objek masalah yang sama di masa mendatang.

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian ini, penulis melakukan observasi terhadap penelitian terdahulu yang berhubungan dengan judul yang di angkat penulis. Adapun penelitian terdahulu dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti | Judul | Metode Analisis | Hasil Penelitian |
|----|---|---|----------------------------------|---|
| 1 | Agung Setiawan,(2013) FE. Universitas Negeri Surabaya. | Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang | Analisis Regresi Linear Berganda | Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. |
| 2 | Maslan ,dkk.2014. FE. Mulawarman. | Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PT PLN Kaltim, area samarinda | Analisis Regresi Linear Berganda | Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Hipotesis 1 diterima). Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Hipotesis 2 diterima). |
| 3 | Yoga, 2013. Universitas Brawijaya | Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja PNS (Bappeda Malang) | Analisis Regresi Linear Berganda | Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dimana dari hasil tersebut juga dapat diketahui bahwa disiplin kerja lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai |

| | | | | |
|---|----------------------|--|----------------------------------|---|
| | | | | BAPPEDA Kota Malang. |
| 4 | Annisa Pratiwi, 2014 | Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (PT Telkom Pekalongan) | Analisis Regresi Linear Berganda | Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat signifikan 0,002 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan , |
| 5 | Nur Hidayati, 2014 | Analisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kemilau Indah Permana Kebakkramat Karanganyar | Analisis Regresi Linear Berganda | Adanya pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang signifikan. Dari kedua variabel tersebut variabel disiplin kerja berpengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan motivasi. |

Sumber : Data Diolah

Kinerja Karyawan

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi, maka tujuan tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dikutip dan diterjemahkan oleh Nawawi (2006 ; 63) mengatakan bahwa “Kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja”. Definisi lain mengenai kinerja menurut Nawawi (2006 ; 63) adalah “Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan”. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Menurut Simamora dikutip dan diterjemahkan oleh Dina Nurhayati (2008 ; 7) “Kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan”.

Menurut Hasibuan (2006 ; 94) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Sedangkan menurut Prawirosentono (2008 ; 2) “Kinerja atau dalam bahasa Inggris adalah *performance*”, yaitu: Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut

Motivasi Kerja

Perilaku kerja seseorang itu pada hakekatnya ditentukan oleh keinginannya untuk mencapai beberapa tujuan. Keinginan itu istilah lainnya ialah motivasi. Dengan demikian motivasi merupakan pendorong agar seseorang itu melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuannya, Marihot Tua Efendi Hariandja (2002 ; 321).

Definisi lain menurut Whittaker yang dikutip Sudarsono (2001 ; 61) mendefinisikan sebagai berikut : “ *Motivation is broad term used in psychology to cover those internal conditions or states that activate or energize the organism and that lead to goal directed behavior* ”. Dari definisi menurut Whittaker dapat dipandang bahwa motivasi sebagai istilah yang sifatnya luas, yang digunakan dalam psikologi, yang meliputi kondisi-kondisi atau keadaan internal yang mengaktifkan atau memberi kekuatan kepada organisme, dan mengarahkan tingkah laku organisme mencapai tujuan.

Siagian Sondang (2002: 102) menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian, bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Seperti yang telah diuraikan oleh beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa apabila dalam diri karyawan memiliki motivasi yang tinggi untuk berprestasi, maka tujuan organisasi dapat tercapai. Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa organisasi hanya akan berhasil mencapai tujuan dan berbagai sarannya, apabila semua komponen organisasi berupaya menampilkan kinerja atau memiliki motivasi yang tinggi secara optimal.

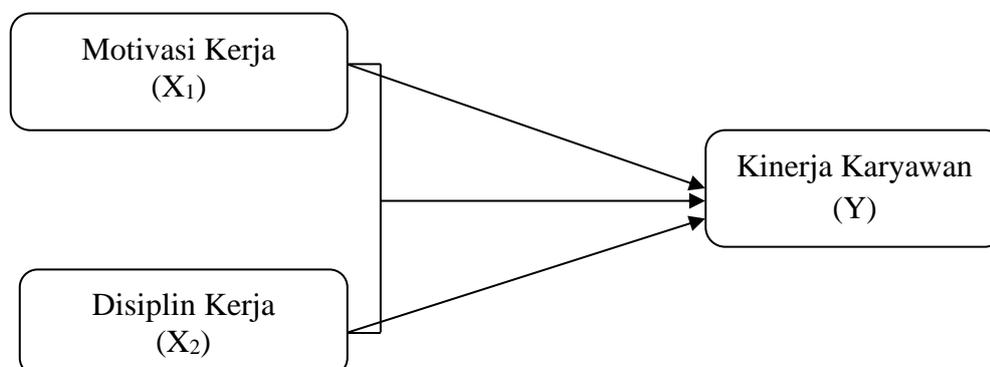
Disiplin Kerja

Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari karyawannya pad perturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut.

Menurut singodimedjo dalam Sutrisno (2009 ; 86), mengatakan “Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”.Selanjutnya Keit Davis dalam Mangkunegara (2009 ;129) menyatakan “Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertguh pedoman-pedoman organisasi”.

Kerangka Koseptual

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dijelaskan pada gambar berikut :



Gambar 1.Kerangka Konseptual

Hipotesis

Adapun hipotesis penelitian dalam penelitian ini adalah :

- 1) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Muda Indah Medan
- 2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Muda Indah Medan
- 3) Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Muda Indah Medan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2008 ; 11) adalah penelitian yang dilakukan untuk menggabungkan antara dua variabel atau lebih guna mengetahui pengaruh antara variabel satu dengan yang lainnya. dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggambarkan dan meringkaskan berbagai kondisi, situasi atau variabel.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Karya Muda Indah, yang beralamat Jalan Ahmad Yani no.120-122 Medan.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

Menurut Sugiyono (2008 ; 57), Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dengan populasi sebanyak 40 karyawan.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini, penulis menggunakan teknik sampel jenuh dimana menurut Sugiyono (2008 ; 78), sampel jenuh adalah sampel yang menggunakan semua populasi yang ada. Dengan demikian sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 40 karyawan.

Sumber Data Penelitian

Sumber data yang di gunakan oleh peneliti adalah sumber data primer. Dimana sumber data primer yang di dapat peneliti langsung diperoleh dari narasumber.

Teknik Pengumpulan Data Penelitian

1. Interview (Wawancara)

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (Sugiyono, 2008 ; 194). Dalam penelitian ini yang di wawancarai adalah karyawan pada PT Karya Muda Indah terkait masalah-masalah yang ada dalam perusahaan.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variable yang akan diukur dan nilai apa yang diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan / pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet (Sugiyono, 2008, hal. 199). Kuesioner ini diberikan

kepada karyawan PT Karya Muda Indah yang sedang berada di kantor dan bersedia menjadi responden.

3. Studi Dokumentasi

Studi Dokumentasi mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan dan berhubungan dengan penelitian ini seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi dan pembagian tugas Karyawan.

Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependen yaitu kinerja karyawan dan variabel independen yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja, Adapun defenisi operasional Variabel dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

| Variabel | Defenisi | Indikator | Skala |
|----------------------------------|--|--|---------|
| Kinerja Karyawan (Y) | Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu | 1) Efektifitas 2) Tanggung Jawab 3) Disiplin 4) Inisiatif Prawirosentono (2008 ; 27) | Ordinal |
| Motivasi (X ₁) | Motivasi merupakan pendorong agar seseorang itu melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuannya | 1) Semangat kerja 2) Melakukan pemeliharaan 3) Berorientasi kualitas 4) Berorientasi prestasi Simamora (2004 ; 68) | Ordinal |
| Disiplin Kerja (X ₂) | Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. | 1) Soisialisasi peraturan 2) Penjiwaan peraturan 3) Ketaatan bekerja 4) Keadilan peraturan 5) Memulai jam kerja 6) Mengakhiri jam kerja 7) Ketaatan prosedur Aida Vitalaya (2007 ; 125) | Ordinal |

Sumber : Data Diolah

Teknik Analisis Data Penelitian

Tekhnik analisis data yang digunakan oleh penulis adalah dengan menggunakan Analisis regresi linear berganda. Adapun alat uji statistik yang digunakan dengan menggunakan program SPSS IBM 21, dengan tahapan sebagai berikut :

1. Uji Kualitas Data

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

- 1) Tujuan Melakukan Pengujian Validitas, Pengujian Validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya instrument penelitian yang telah dibuat. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.
- 2) Kriteria Pengujian Validitas Instrumen, Jika $\text{sig } 2 \text{ tailed} < \alpha 0,05$, maka butir instrumen tersebut valid, Jika $\text{sig } 2 \text{ tailed} > \alpha 0,05$, maka butir instrumen tersebut tidak valid

b. Uji Reliabilitas

- 1) Tujuan Melakukan Pengujian Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat menghasilkan data yang reliable. Teknik yang dipakai untuk mrnguji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha*.

- 2) Kriteria Pengujian Reliabilitas Instrumen, Jika nilai Koefisien realibilitas yakni *cronbach alpha* > 0,6 maka instrument variabel adalah reliable (terpercaya). Jika nilai koefisien realibilitas yakni < 0,6 maka instrument variabel tidak reabel (tidak dipercaya).

2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat. Untuk menguji apakah persamaan garis regresi yang diperoleh linier dan dapat dipergunakan untuk melakukan peramalan, maka klasik yaitu:

- a. Uji Normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi variabel terikat dan variabel bebas dalam model regresi. Pengujian normalitas dilakukan dengan memperhatikan *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah (Ghozali, 2006 ; 48) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
- b. Uji Multikolinearitas Dilakukan untuk menguji apakah terdapat korelasi yang tinggi diantara varaiabel bebas. (Ghozali, 2006 ; 48) Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Suatu variabel tidak terkena multikolinearitas, jika nilai *variance inflantion faktor* (VIF) tidak lebih besar dari 5 (VIF < 5) dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1 (Tolerance > 0,1) merupakan Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui bahwa ada hubungan yang sempurna (pasti) di antara beberapa/semua variabel independen dari model regresi.
- c. Uji Heteroskedastisitas Yaitu bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi kesamaan varians dari residual datu pengamatan ke pengamatan lain. Apabila varians tersebut menunjukkan pola tetap, maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas adalah (Ghozali, 2006 ; 49) : Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebur, menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- d. Jika tidak ada pola yang jelas, secara titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- e. Uji Heteroskedastisitas Yaitu bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi kesamaan varians dari residual datu pengamatan ke pengamatan lain. Apabila varians tersebut menunjukkan pola tetap, maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas adalah (Ghozali, 2006 ; 49) :
 - 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebur, menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
 - 2) Jika tidak ada pola yang jelas, secara titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linear adalah alat statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu atau beberapa variabel terhadap satu buah variabel. Variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas, variabel independen dan variabel penjelas. Variabel yang sering dipengaruhi disebut variabel terikat atau variabel dependen.

Untuk menguji hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat maka digunakan rumus sebagai berikut :

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

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

A = Konstanta

B = Koefisien Regresi

X₁ = Motivasi

X₂ = Disiplin Kerja

E = Term error

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F merupakan pengujian hubungan regresi secara simultan yang bertujuan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sugiyono, (2004; 213). Untuk menguji nyata atau tidaknya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat secara serentak digunakan uji F.

Kriteria pengujian Hipotesis:

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

b. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Uji t adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk menguji nyata atau tidaknya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat digunakan Uji t.

- 1) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_0 = ditolak, maka ada pengaruh signifikan antara variabel x dan y
- 2) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, H_0 = diterima, maka tidak ada pengaruh signifikan antar variabel x dan y

5. Koefisien Determinasi

Identifikasi koefisien determinan ditunjukkan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika koefisien determinan (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terkait (Y). hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terkait. Sebaliknya, jika koefisien determinan (R^2) semakin kecil atau mendekati nol maka dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel bebas (X) terhadap variabel (Y) semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak cukup kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

HASIL dan PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

PT Karya Muda Indah merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang kontraktor, dengan berbagai macam produk kebutuhan konsumen. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang terus berusaha memperbaiki kinerjanya, perusahaan ini beralamat Jl. Ahmad Yani No.120-122, Medan.

Perusahaan ini didirikan pada tahun 2001 dengan berbagai keterbatasan, namun perusahaan mampu berkembang dan bertahan hingga sekarang karena kerjasama dari berbagai pihak, baik dari dalam maupun dari luar. Harapan perusahaan ini adalah menjadi perusahaan yang terdepan dalam menyediakan produk kebutuhan masyarakat, adapun misi yang dilaksanakan adalah menyediakan produk dengan kualitas terbaik dan harga terjangkau.

Visi menjadi perusahaan kontraktor di bidang jasa konstruksi yang meliputi bidang perumahan, gedung, konstruksi baja dan jalan, interior serta developer dengan ditunjang total quality management yang memberikan total quality services bagi para pengguna jasa di seluruh Indonesia.

Misi Memberikan pelayanan, mutu, dan kepuasan yang terbaik kepada pelanggan, Membangun serta menciptakan citra terbaik perusahaan, Serta turut berpartisipasi dalam pembangunan negara Republik Indonesia.

Dalam meningkatkan perusahaan, perusahaan selalu melakukan evaluasi kinerja setiap bulannya, evaluasi kinerja ini dilakukan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan yang lebih baik, segala hal yang menjadi tujuan perusahaan direncanakan di awal bulan dan dibahas oleh pimpinan-pimpinan perusahaan untuk selanjutnya disampaikan kepada para karyawan, sehingga sinergisitas antar pimpinan dan karyawan dalam berjalan dengan baik. PT Karya Muda Indah sangat mengedepankan kepentingan konsumen, sehingga diharapkan konsumen dapat puas dan menjadi pelanggan tetap pada perusahaan ini. Kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan sangat mendukung peningkatan sumber daya manusianya juga.

Struktur Organisasi Perusahaan

Organisasi adalah suatu wadah yang didalamnya terdapat suatu sistem yang mengatur masalah pembagian kerja, wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing anggotanya. Struktur organisasi menunjukkan tanggung jawab dan pembagian wewenang (authority) dan hubungan antara bagian-bagian dalam perusahaan secara jelas. Dengan adanya struktur organisasi yang jelas akan tercipta suatu koordinasi kerja yang efektif yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Struktur organisasi suatu perusahaan dipengaruhi tujuan dan kegiatan operasi perusahaan.

Organisasi timbul atau terjadi apabila dua orang atau lebih bersama-sama menjalankan pekerjaan untuk kepentingan bersama. Organisasi merupakan penggabungan manusia untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan sebagai fungsi suatu proses merincikan tugas dan kewajiban serta memberikan pendelegasian kekuasaan dengan mengadakan kerjasama baik secara vertikal maupun horizontal.

Hasil

Agar dapat memperlancar penelitian ini, peneliti menggunakan data responden, seperti jenis kelamin, tingkat pendidikan dan usia responden agar dapat memberikan informasi mengenai karakteristik responden. Berdasarkan informasi yang diperoleh peneliti dari responden, berikut disajikan karakteristik responden yaitu :

Karakteristik Responden

Berdasarkan jenis kelamin responden, peneliti memperoleh hasil dan dapat dideskripsikan sebagai berikut :

Tabel 3 Karakteristik Jenis Kelamin

| Jenis kelamin | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Laki-laki | 30 | 75,0 | 75,0 | 75,0 |
| Valid Perempuan | 10 | 25,0 | 25,0 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Data Diolah

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 30 orang, dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 10 orang. Berdasarkan tingkat pendidikan responden, peneliti memperoleh hasil dan dapat dideskripsikan sebagai berikut :

Tabel 4. Karakteristik Tingkat Pendidikan

| Tingkat pendidikan | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| S2 | 7 | 17,5 | 17,5 | 17,5 |
| S1 | 30 | 75,0 | 75,0 | 92,5 |
| D3 | 3 | 7,5 | 7,5 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Data Diolah

Dari tabel di atas dijelaskan tingkat pendidikan responden, sebanyak 30 orang merupakan lulusan Sarjana (S1), sebanyak 7 orang lulusan Magister (S2) dan sebanyak 3 orang lulusan Diploma (D3). Berdasarkan usia responden, peneliti memperoleh hasil dan dapat dideskripsikan sebagai berikut :

Tabel 5. Karakteristik Usia

| Usia | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 22-27 Tahun | 2 | 5,0 | 5,0 | 5,0 |
| 28-33 Tahun | 19 | 47,5 | 47,5 | 52,5 |
| 34-29 Tahun | 19 | 47,5 | 47,5 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Data Diolah

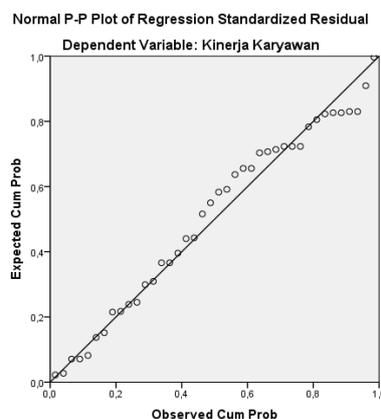
Berdasarkan usia responden dijelaskan usia 28-33 tahun sebanyak 20 orang, usia 34-29 tahun sebanyak 20 orang dan usia 22-27 tahun sebanyak 2 orang.

Uji Asumsi Klasik

Bagian ini adalah menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari subbab sebelumnya (subbab deskripsi data). Data-data yang telah dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistic tertentu, dilanjutkan dengan melakukan pengujian hipotesis untuk penarikan kesimpulan.

Dalam regresi linear berganda dikeal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal jagan dengan BLUE (Best Linear Unbias Estimation). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak.

Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yaitu Normalitas, Multikolinieritas, Heteroskedastisitas. Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Gambar 3 Normalitas**

Gambar di atas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi ini cenderung normal.

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variable independent. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi barian (*Variance Inflasi Factor/Vif*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel 6 Coefficient Coefficients^a

| Model | Correlations | | | Collinearity Statistics | |
|----------------|--------------|---------|------|-------------------------|-------|
| | Zero-order | Partial | Part | Tolerance | VIF |
| (Constant) | | | | | |
| 1 | | | | | |
| Motivasi Kerja | ,766 | ,669 | ,540 | ,738 | 1,355 |
| Disiplin Kerja | ,590 | ,358 | ,230 | ,738 | 1,355 |

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Kedua variabel independent yaitu X_1 dan X_2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolonieritas dalam variabel independen penelitian ini.

Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dasar pengambilan keputusan adalah : jika pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu, maka terjadi heteroskedastisitas. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik (point-point) menyebar di bawah dan di atas 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti melakukan pembahasan tentang pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Perilaku kerja seseorang itu pada hakekatnya ditentukan oleh keinginannya untuk mencapai beberapa tujuan. Keinginan itu istilah lainnya ialah motivasi. Dengan demikian motivasi merupakan pendorong agar seseorang itu melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuannya, Marihot Tua Efendi Hariandja (2002 ; 321).

Siagian Sondang (2002: 102) menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian, bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Seperti yang telah diuraikan oleh beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa apabila dalam diri karyawan memiliki motivasi yang tinggi untuk berprestasi, maka tujuan organisasi dapat tercapai. Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa organisasi hanya akan berhasil mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, apabila semua komponen organisasi berupaya menampilkan kinerja atau memiliki motivasi yang tinggi secara optimal.

Hasil penelitian menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Muda Indah, dengan demikian hipotesis awal diterima, sehingga hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan pada penelitian ini, didapat kesimpulan Berdasarkan jenis kelamin responden, responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 30 orang, dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 10 orang, Berdasarkan tingkat pendidikan, tingkat pendidikan responden, sebanyak 30 orang merupakan lulusan Sarjana (S1), sebanyak 7 orang lulusan Magister (S2) dan sebanyak 3 orang lulusan Diploma (D3). Berdasarkan usia responden, usia 28-33 tahun sebanyak 20 orang, usia 34-29 tahun sebanyak 20 orang dan usia 22-27 tahun sebanyak 2 orang

Secara parsial disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karya Muda Indah, hal ini dapat dilihat dari nilai $t = 5,479 > t \text{ tabel} = 1,68$ dengan nilai signifikansi sebesar $= 0,000 < 0,05$. Secara parsial disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karya Muda Indah, hal ini dapat dilihat dari nilai $t \text{ hitung} = 2,330 > t \text{ tabel} = 1,68$ dengan nilai signifikansi sebesar $= 0,025 < 0,05$. Secara simultan disimpulkan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karya Muda Indah, hal ini dapat dilihat dari nilai $F \text{ hitung} = 32,878 > \text{ dari } F \text{ tabel} = 3,23$ (lihat tabel F untuk $N = 40$) dengan nilai probabilitas yakni sig adalah sebesar $0,000 < 0,05$.

Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama mempunyai berpengaruh sebesar 80,0% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya 20,0% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini, hal ini dapat dilihat nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,800.

Saran

Adapun saran-saran dalam penelitian ini adalah Bagi perusahaan, diharapkan untuk memperhatikan dan meningkatkan hal-hal yang dapat mempengaruhi Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dari pegawai, karena kedua variabel ini mampu meningkatkan Kinerja Karyawan dengan persentase yang cukup besar. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya menambahkan variabel-variabel independen lain serta menambah sampel penelitian untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Davis, Keith, & Jhon W. Newstrom, 2000. *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi Ketujuh, Alih Bahasa Agus Darma, Jakarta: Erlangga
- Dina Nurhayati. (2008). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kerajinan AKP CRAFT Bantul*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. (2009). *Manajemen :Dasar, Pengertian dan Masalah* , Edisi Revisi. Jakarta:Bumi Aksara.
- Imam Ghozali. (2006). *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS”*, Semarang, Badan Penerbitan Universitas Diponegoro
- Mangkunegara Anwar Prabu, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Keenam*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mangkunegara. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marihot T. E Hariandja, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta
- Mangku prawira & Aida Vitayala Hubeis .(2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia. Bogor

Maslan,dkk (2012). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT PN (Persero) Wilayah Kalimantan Timur Area Samarinda*. FE Mulawarman.

McClelland, D.C. (1987). *Human Motivation*. New York :Cambridge University Press.

Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

Notoatmodjo, Soekidjo. (2003). *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan*. Rineka Cipta. Jakarta

Prawirosentono, Suryadi. (2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan*.Yogyakarta:BPFE

Simamora, Henry, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga*, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta

Sondang P. Siagian. (2003). *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara

Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatifdan R&D*. Bandung Alfabeta

Sutrisno, Edy (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.

Sutrisno, Edy.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.

Suyadi Prawirosentono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia “Kebijakan Kinerja Karyawan”*.Yogyakarta: BPFE

Wirawan (2009), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia “Teori, Aplikasi dan Permasalahannya*. Yogyakarta ; Andi Offset