

## **PENGARUH MOTIVASI, KEMAMPUAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. GRIYA MANDIRI**

**Tety Octora Paulina Sitohang, SE, MM**

Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi  
Universitas Darma Agung

*Email: tetyoktoraxshot@gmail.com*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk melihat pengaruh motivasi, kemampuan kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan CV. Griya Mandiri Medan. Populasi penelitian ini berjumlah 50 orang karyawan yang bekerja sebagai karyawan tetap di bidang administrasi (diluar buruh/kuli, supir dan *cleaning service*) di CV. Griya Mandiri Medan. Jumlah populasi lebih kecil dari 100 orang maka sampel yang diambil seluruh dari populasi yaitu 50 orang dengan mengambil sampel secara sensus. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, regresi berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Griya Mandiri Medan. Semakin baik kemampuan kerja karyawan maka kinerjanya juga akan semakin tinggi. Variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Griya Mandiri Medan. Semakin baik kemampuan kerja karyawan maka kinerjanya juga akan semakin tinggi. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Griya Mandiri Medan. Semakin baik disiplin kerja karyawan maka kinerjanya juga akan semakin tinggi. Variabel motivasi, kemampuan dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Koefisien determinasi  $R^2$  adalah sebesar 0,903. Artinya, variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi, kemampuan kerja dan disiplin kerja sebesar 90,30 %, sedangkan sisanya 9,70 % lagi dijelaskan oleh faktor lain, yaitu seperti komunikasi, kepemimpinan dan faktor-faktor lainnya yang tidak dijelaskan dalam model penelitian ini. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi, kemampuan kerja dan disiplin kerja secara parsial dan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Griya Mandiri Medan.

*Kata Kunci: Motivasi, Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

### **ABSTRACT**

*This study aims to see the effect of motivation, work ability and work discipline partially and simultaneously on the performance of employees of CV. Griya Mandiri Medan. The population of this study amounted to 50 employees who work as permanent employees in the administration field (excluding laborers / coolers, drivers and cleaning services) at CV. Griya Mandiri Medan. The population is smaller than 100 people, the sample taken from the entire population is 50 people by taking census samples. Data collection techniques in this study are questionnaires, interviews and documentation studies. While the data analysis technique used is the classic assumption test, multiple regression, t test, F test and coefficient of determination. The results showed that the variables of motivation variables had a positive and significant effect on the performance of employees of CV. Griya Mandiri Medan. The better the employee's work ability, the higher his performance will be. Working ability variables have a positive and significant effect on employee performance CV. Griya Mandiri Medan. The better the employee's work ability, the higher his performance will be. Work discipline variables have a positive and significant effect on the performance of employees of CV. Griya Mandiri Medan. The better the employee work discipline, the higher the performance will be. Motivation, ability and discipline variables simultaneously have a significant effect on employee performance variables. The coefficient of determination of  $R^2$  is 0.903. That is, variations in employee performance can be explained by motivation, work ability and work discipline by 90.30%, while the remaining 9.70% is explained by other factors, such as communication, leadership and other factors not explained in this research model. . Thus it can be concluded that motivation, work ability and work discipline are partially and simultaneously have a significant effect on employee performance CV. Griya Mandiri Medan.*

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

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Persaingan pasar yang semakin tinggi mengharuskan setiap perusahaan meningkatkan kemampuannya untuk tetap mempunyai keunggulan dibanding perusahaan pesaing. Tanpa adanya keunggulan bersaing maka perusahaan akan ditinggalkan oleh pasar dan berakhir dengan kebangkrutan. Dengan demikian salah satu faktor kunci agar perusahaan tetap bertahan atau berkembang adalah dengan cara menciptakan keunggulan dibanding perusahaan lain.

Keunggulan bersaing hanya dapat diperoleh dari sumber daya manusia atau tenaga kerja yang handal, baik dari segi personal maupun dari segi kerjasama. Handal dari segi personal berarti mempunyai kemampuan diri yang cukup baik khususnya kemampuan di bidang kerjanya masing-masing. Handal dari segi kerjasama berarti mampu menyesuaikan kemampuan kerjanya dengan kemampuan kerja personal lain yang menjadi tim kerjanya dalam organisasi. Tenaga kerja yang handal akan terlihat dengan jelas dari prestasi kerja atau kinerja yang dicapai pada setiap periode.

Kinerja atau prestasi kerja merupakan ukuran seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan standar. Jelas bahwa terdapat titik acuan yang dapat digunakan sebagai pedoman untuk menentukan tingkat keberhasilan pelaksanaan pekerjaan oleh masing-masing pekerja, yaitu standar kerja yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Karyawan mempunyai kinerja yang baik apabila karyawan berhasil mencapai atau melebihi standar kerja.

CV. Griya Mandiri Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kontrak konstruksi. Pada setiap tahunnya, perusahaan selalu membuat anggaran pendapatan, yaitu nilai dari proyek yang diharapkan akan dapat diselesaikan perusahaan pada setiap periode tahun berjalan. Tetapi dari data yang diperoleh selama 5 tahun terakhir, harapan tersebut tidak selalu dapat direalisasikan, sebagaimana tertera pada Tabel 1.

**Tabel 1. CV. Griya Mandiri Medan Nilai Kontrak Selesai Tahun 2013 – 2017**

Tahun	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Perbandingan (%)
2013	12.220.000.000	12.759.578.000	4,42
2014	13.350.000.000	14.066.344.000	5,37
2015	14.174.000.000	13.216.504.000	(6,76)
2016	12.852.000.000	12.169.284.000	(5,31)
2017	13.064.000.000	12.289.158.000	(5,93)
Rata-rata	13.132.000.000	12.900.173.600	(1,77)

Sumber: CV. Griya Mandiri Medan

Dari Tabel 1 terlihat bahwa pada tahun 2013 dan 2014, realisasi target lebih besar dari yang diharapkan pada anggaran. Tetapi pada tahun 2015, 2016, dan 2017, realisasi target selalu tidak mencapai yang diharapkan. Secara keseluruhan selama lima tahun terakhir anggaran penyelesaian kontrak pada perusahaan cenderung tidak tercapai.

Dari uraian di atas jelas bahwa kinerja perusahaan dilihat dari penyelesaian kontrak belum memenuhi harapan sebagaimana tertera pada anggaran. Kinerja perusahaan tentu tidak lepas dari kinerja SDM perusahaan, karena pada dasarnya SDM adalah faktor penggerak utama bagi sumber daya lainnya. Dengan kata lain bahwa kinerja perusahaan tersebut merupakan gambaran dari kinerja SDM, karena kinerja perusahaan secara keseluruhan adalah totalitas dari kinerja SDM yang dimiliki perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut adalah motivasi, kemampuan, dan disiplin kerja.

Motivasi merupakan alat yang digunakan manajemen untuk mendorong pegawai agar bekerja secara lebih baik, yaitu dengan menciptakan harapan akan mendapat imbalan jasa yang lebih layak. Manajemen dapat menggunakan harapan-harapan pemenuhan kebutuhan hidup sebagai alat motivasi agar karyawan secara aktif meningkatkan hasil-hasil yang dapat dicapai pada setiap waktu. Pegawai akan lebih memilih untuk menempati posisi yang lebih tinggi agar memperoleh imbalan yang lebih tinggi, tetapi karyawan juga akan memilih posisi yang lebih rendah di perusahaan lain jika imbalan yang diterima lebih tinggi. Penelitian Prabasari dan Netra (2014) mengungkapkan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja. Ini berarti unsur gaji, tunjangan, penghargaan, kompensasi dan hukuman dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kerjanya.

Pada CV. Griya Mandiri Medan, perusahaan cenderung kurang memperhatikan motivasi dalam bentuk material, karena tingkat penghasilan karyawan tergolong rendah. Menurut informasi yang diperoleh bahwa gaji yang diterima karyawan belum mampu memberikan kehidupan yang sejahtera sehingga semangat kerja karyawan juga menjadi tergolong rendah. Terdapat beberapa karyawan yang berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain yang dapat memberikan kehidupan sehari-hari yang lebih layak, sehingga karyawan tidak fokus pada pekerjaannya dan berakibat pada rendahnya kinerja.

Kemampuan kerja adalah faktor individu seseorang berkaitan dengan pengalaman dan keterampilan/keahlian dalam melaksanakan pekerjaan. Seseorang dikatakan berkemampuan dalam menangani suatu pekerjaan jika dia telah mempunyai pemahaman yang memadai mengenai

pekerjaan itu sendiri serta mampu melakukannya. Disamping itu, tingkat kemampuan juga dapat diukur dari segala inisiatif yang dapat dilakukan oleh karyawan dalam menyelesaikan permasalahan yang timbul dalam pekerjaan. penelitian Maruli Sitanggang (2014) dalam penelitiannya yang berjudul analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai di PTPN II (Persero) Tanjung Morawa mengungkapkan bahwa secara parsial kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pada CV. Griya Mandiri Medan, karyawan perusahaan mempunyai tingkat kemampuan yang tergolong kurang memadai. Pemahaman karyawan mengenai pelaksanaan pekerjaan tidak dapat diandalkan, terlihat dari banyaknya karyawan yang bekerja secara lambat dan kaku serta sering meminta arahan dari orang lain yang dianggap lebih senior. Keadaan tersebut disebabkan perputaran tenaga kerja pada perusahaan tergolong tinggi, sehingga jumlah karyawan yang benar-benar telah mempunyai pengalaman kerja yang lama di perusahaan tergolong sedikit. Akibatnya kinerja karyawan menjadi rendah.

Disiplin kerja adalah ukuran kepatuhan terhadap semua peraturan yang ditetapkan. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi ataupun instansi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam instansi bersedia dengan sukarela mematuhi serta menaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran karyawan dalam mematuhi segala peraturan yang berlaku, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kinerja yang tinggi. Hasil penelitian yang diperoleh Setiawan (2016) yang mengungkapkan secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana tanpa disiplin kerja maka akan terjadi kemangkiran dan keterlambatan pekerjaan.

Pada CV. Griya Mandiri Medan, kepatuhan karyawan terhadap peraturan hanya bersifat terpaksa saja. Tingkat kehadiran karyawan memang cukup tinggi, tetapi dalam pelaksanaan pekerjaan mereka cenderung pasif atau malas. Karyawan tidak mengutamakan penyelesaian pekerjaan karena lebih mementingkan kegiatan pribadi di luar kantor sehingga sering mangkir dari pekerjaan, dan tidak terlalu takut dengan adanya sanksi atau hukuman atas ketidakdisiplinan. Tingkat disiplin yang rendah dapat menjadi faktor penyebab rendahnya kinerja karyawan pada perusahaan.

Karyawan mempunyai kinerja yang baik apabila karyawan berhasil mencapai atau melebihi standar kerja. Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Griya Mandiri Medan.

## Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, dan untuk memperjelas permasalahan sebagai dasar penulisan ini maka penulis mencoba merumuskan masalah sebagai berikut :

- Apakah motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Griya Mandiri Medan?
- Apakah kemampuan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Griya Mandiri Medan?
- Apakah disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Griya Mandiri Medan?
- Apakah motivasi, kemampuan kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Griya Mandiri Medan?

## KAJIAN TEORETIS

### Kinerja

Di dalam organisasi terdapat kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda beda, yang saling tergantung satu dengan lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama. Pentingnya prestasi kerja yang rasional dan objektif meliputi paling sedikit dua kepentingan yaitu, kepentingan karyawan yang bersangkutan dan kepentingan organisasi. Tetapi pada dasarnya tujuan bersama yang diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu diperlukan karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi.

Menurut Suprianto (2010:12), kinerja adalah suatu kondisi yang diperoleh seorang karyawan pada suatu periode tertentu. Bagi karyawan prestasi kerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kekurangan dan potensi untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan prestasi kerja tersebut. Sedangkan bagi organisasi prestasi kerja pegawai sangat penting dalam pengambilan keputusan seperti identifikasi program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, penempatan dan promosi. Definisi ini mengartikan kinerja merupakan hasil kerja yang dinilai dengan membandingkan standar yang sudah ditetapkan sehingga terlihat apakah prestasi karyawan tersebut sudah baik atau belum baik.

Menurut Mathis dan Jackson (2008: 82), kinerja merupakan seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut. Definisi ini mengartikan pegawai dapat mengetahui keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan membandingkan target hasil yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Selanjutnya menurut Adoir (2010: 64), prestasi kerja adalah perasaan yang membawa seseorang pada kesuksesan, penyelesaian pekerjaan, pemecahan masalah dan keberhasilan yang ada.

Berdasarkan defenisi ini, dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja itu merupakan hasil dari suatu pelaksanaan pekerjaan, pemecahan masalah pada suatu periode yang dapat menimbulkan perasaan.

Pada umumnya kinerja di beri batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Prestasi kerja ini merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut semakin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan. Dan jika dalam pendelegasian tugas uraian pekerjaannya tidak tepat, apalagi tidak lengkap, wewenang dan tanggung jawab kabur akan berakibat pada prestasi kerja yang kurang memuaskan. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seseorang karyawan dapat diperoleh melalui proses yang panjang, yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan.

Menurut Handoko (2010: 135), penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Ada beberapa alasan mengapa perlunya menilai kinerja karyawan sebagai berikut:

- a. Penilaian kinerja menyediakan informasi sebagai dasar pengambilan keputusan tentang promosi dan gaji
- b. Penilaian kinerja menyediakan kesempatan untuk bersam-sama meninjau perilaku yang berkesan dengan pekerjaan baik antara atasan dan bawahan atau antara bawahan dan atasan
- c. Penilaian kinerja memungkinkan antara atasan dan bawahan menyusun suatu rencana untuk memperbaiki setiap defenisi yang dapat diketahui

Menurut Mathis dan Jackson (2008:77) penilaian prestasi kerja terdiri dari “proses-proses mengidentifikasi, mendorong, mengukur, mengevaluasi, meningkatkan dan memberi penghargaan terhadap kinerja pada karyawan. Sedangkan Wursanto (2009:38) mengatakan bahwa penilaian kinerja adalah suatu daftar yang memuat hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan seorang pegawai dalam jangka waktu satu tahun yang dibuat oleh pejabat yang berwenang. Malayu P. Hasibuan (2010:105) juga mengatakan bahwa penilaian kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan

kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesanggupan dalam bekerja serta waktu.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, mengevaluasi perilaku, hasil kerja dan kedisiplinan yang digunakan sebagai dasar pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seseorang karyawan dan apakah dia bisa bekerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang. Melaksanakan penilaian prestasi kerja ditentukan standar kerja sebagai pedoman dalam menentukan karyawan yang berprestasi.

## Motivasi

Pimpinan perusahaan selalu berharap agar karyawannya dapat melaksanakan kegiatan yang dibebankan pada mereka dengan baik sesuai dengan yang diinginkan. Apabila tugas yang dibebankan tersebut tidak dilaksanakan dengan baik, maka perlu diketahui sebab-sebabnya, apakah karena kurangnya kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut atau kurangnya dorongan (motivasi) yang telah diberikan atasan kepada bawahannya.

Secara etimologi kata “motivasi” berasal dari kata motif. Gerungan (2009:140) memberi arti motif itu sebagai berikut: motif itu merupakan suatu pengertian yang melingkupi semua penggerak, alasan-asalan, atau dorongan-dorongan dalam dirinya manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu. Sedangkan Kartono (2010:135) memberi pengertian motivasi, yaitu motivasi bekerja tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomi saja, akan tetapi juga berwujud penghargaan (*respect*) dari lingkungan, prestasi, status sosial yang merupakan ganjaran sosial yang bersifat immaterial.

Untuk dapat memahami arti motivasi ada baiknya dikemukakan beberapa definisi dari para ahli. Menurut Wahjosumidjo (2008:177) bahwa motivasi ialah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Selanjutnya Handoko (2010:252) menyebutkan bahwa motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Definisi yang telah dikemukakan di atas pada hakekatnya adalah sama, sebab semuanya mengandung unsur dorongan dan keinginan, maksud dan tujuan serta ditunjukkan dengan tingkah laku tertentu.

## Kemampuan Kerja

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2010:109) bahwa kemampuan kerja adalah total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang

bisa dipertanggungjawabkan. Selanjutnya menurut Marihot Manullang (2008:53) bahwa kemampuan merupakan kualifikasi individu.

Berdasarkan definisi kemampuan maka kemampuan mempunyai ukuran lebar dan dalam. Jadi suatu pekerjaan bisa memerlukan banyak pengetahuan tetapi serba sedikit, atau sedikit pengetahuan tapi secara mendalam. Total kemampuan adalah jumlah dari lebar dan dalam. Konsep ini sangat praktis dalam memberikan perbandingan dan penilaian terhadap bobot dari total kecakapan dalam berbagai pekerjaan, dalam hal berapa banyak pengetahuannya dan sampai berapa dalam setiap pengetahuannya.

Kesulitan mengukur kemampuan adalah menentukan tolok ukur kecakapan. Apakah nilai ijazah dipakai sebagai bahan pertimbangan untuk mengukur kemampuan seseorang sedangkan nilai ijazah hanya mencerminkan kecerdasan seseorang pada saat ujian saja. Belum tentu orang yang nilai ijazahnya tinggi akan lebih mampu dalam praktek.

Kecakapan merupakan kumpulan pengetahuan (tanpa memperhatikan cara mendapatkannya) yang diperlukan untuk memenuhi hal-hal berikut:

- a. Kemampuan dalam pelaksanaan prosedur kerja yang praktis, teknik-teknik khusus, dan disiplin ilmu pengetahuan.
- b. Kemampuan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen. Kecakapan di bidang ini bisa digunakan untuk pekerjaan konsultasi atau pekerjaan pelaksanaan. Kecakapan ini menggabungkan elemen-elemen dari perencanaan, pengorganisasian, pengaturan (*directing*), penilaian (*evaluating*), dan pembauran (*innovating*).
- c. Kemampuan dalam memberikan motivasi secara langsung.

## Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin kerja yang baik dari karyawan sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Pada umumnya orang mendengar perkataan disiplin kerja, mereka cenderung mendefinisikannya dalam pengertian yang sempit atau bersifat menghukum. Padahal disiplin itu mempunyai arti yang lebih luar dari pada hukuman.

Menurut Sastrohasiwoyo (2009:25) bahwa disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap

peraturan-peraturan yang berlaku lebih baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Definisi ini mengartikan disiplin dapat tercipta apabila pegawai dapat menyesuaikan sikap, tingkah laku dan perbuatan terhadap tata tertib atau peraturan-peraturan perusahaan, baik lisan dan ataupun tulisan. Tujuan diadakannya peraturan atau tata tertib itu bukanlah semata-mata untuk menghukum para pegawai, melainkan sebagai titik tolak untuk pelaksanaan kegiatan sehari-hari yang apabila diikuti dan dipatuhi dengan baik akan memberikan manfaat yang besar yaitu tercapainya hasil kerja yang diharapkan perusahaan.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2010:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari definisi ini terdapat dua kata yang perlu dipahami yaitu kesadaran dan kesediaan. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara suka rela mentaati semua peraturan atau sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah sikap tingkah laku dan peraturan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis ataupun tidak tertulis. Dari rumusan ini dinyatakan bahwa kedisiplinan pegawai merupakan kepatuhan dan ketaatan seseorang pegawai terhadap segala peraturan yang dibuat oleh perusahaan. Walaupun disiplin adalah suatu bentuk hukuman, tetapi si pelaksana disiplin tidak selalu memandang disiplin itu sebagai sesuatu yang tidak disukai, karena kadangkala disiplin itu membuat seseorang lebih menghayati pekerjaannya dibanding dengan yang lain.

Adanya sanksi atau hukuman terhadap pegawai yang melanggar peraturan perusahaan bukanlah merupakan tujuan perusahaan, tetapi peraturan yang dibuat merupakan suatu usaha dalam menegakkan disiplin kerja menuju peningkatan prestasi kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja. Walaupun demikian perusahaan perlu mendesain program pendisiplinan pegawai melalui beberapa tindakan baik positif maupun negatif. Yang positif adalah dengan memberikan nasehat untuk kebaikan dimasa yang akan datang. Sedangkan cara yang negatif antara lain dengan: a.

Teguran lisan, b. Teguran tertulis, c. Hilangnya hak-hak istimewa, d. Denda, e. Pemberhentian sementara, f. Penurunan pangkat dan g. Pemecatan.

Urutan tindakan pendisiplinan ini disusun berdasarkan tingkat kekerasannya. Yang perlu diperhatikan disini adalah bahwa tindakan pemecatan sering menimbulkan perselisihan.

## Hipotesis

Berdasarkan kajian teoritis dan kerangka berpikir yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- Terdapat pengaruh motivasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Griya Mandiri Medan.
- Terdapat pengaruh kemampuan kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Griya Mandiri Medan.
- Terdapat pengaruh disiplin kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Griya Mandiri Medan.
- Terdapat pengaruh motivasi, kemampuan kerja dan disiplin kerja secara simultan yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Griya Mandiri Medan.

## METODOLOGI PENELITIAN

### Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada CV. Griya Mandiri Medan dengan lokasi di Jalan Katelia Blok B No. 43 Komplek Griya Riatur Medan. Penelitian ini dijadwalkan pada bulan April 2018 s/d Juni 2018.

### Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif korelasional, dimana data yang diperoleh diungkapkan berdasarkan data di lapangan. Data tersebut kemudian dianalisis dengan metode analisis statistik deskriptif dan analisis korelasional. Data yang dikumpulkan meliputi tiga variabel bebas yakni motivasi ( $X_1$ ), kemampuan kerja ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) serta satu variabel terikat yaitu kinerja ( $Y$ ).

Menurut Arikunto (2009:67) penelitian korelasi bertujuan untuk menemukan ada tidaknya pengaruh dan apabila ada, seberapa besar pengaruh variabel motivasi ( $X_1$ ), kemampuan kerja ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) serta satu variabel terikat yaitu kinerja ( $Y$ ).

### Populasi Dan Sampel

Sugiyono (2012:115) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi penelitian ini berjumlah 50 orang karyawan yang bekerja sebagai karyawan tetap di bidang administrasi (diluar buruh/kuli, supir dan *cleaning service*) di CV. Griya Mandiri Medan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Arikunto (2009:131) bahwa apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar,

dapat diambil untuk 10 - 15 % atau 20 - 25 % atau lebih. Karena jumlah populasi lebih kecil dari 100 orang maka sampel yang diambil seluruh dari populasi yaitu 50 orang dengan mengambil sampel secara sensus.

## Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian sebagai berikut:

- Kuesioner  
Sugiyono (2012:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Peneliti memberikan kuesioner untuk diisi oleh responden sehubungan dengan pengaruh motivasi, kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Griya Mandiri Medan.
- Studi Dokumentasi  
Studi dokumentasi adalah teknik pengambilan data yang diperoleh dari laporan yang sudah diolah sebelumnya berupa kinerja karyawan CV. Griya Mandiri Medan.

## Definisi Operasional Variabel

Terdapat dua variabel bebas (*independent variable*), yaitu motivasi ( $X_1$ ), kemampuan kerja ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) dan satu variabel terikat (*dependent variable*), yaitu kinerja ( $Y$ ) dalam penelitian ini. Definisi operasional dari masing-masing variabel tersebut serta indikatornya dapat dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 2. Definisi Operasional Variabel**

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator-indikator	Skala
1	2	3	4
Kinerja ( $Y$ )	Ukuran seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan standar.	a. Ketepatan waktu b. penyelesaian c. Kualitas hasil kerja d. Usaha mengatasi e. kesulitan (masalah) f. dalam pekerjaan g. Kerjasama h. Kejujuran karyawan i. melaksanakan j. pekerjaan	Likert
Motivasi ( $X_1$ )	Keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melakukan berbagai kegiatan guna mencapai hasil kerja yang tinggi, dengan harapan akan mendapat	a. Imbalan yang diterima b. dalam bentuk gaji c. tunjangan dan jenis d. penerimaan pegawai	Likert

	sejumlah imbalan atau balas jasa yang sebanding dengan hasil kerjanya	e. lainnya f. Penghargaan g. Kompensasi peningkatan h. kemampuan i. pemberian hukuman atas j. kesalahan yang k. dilakukan pegawai	
Kemampuan Kerja (X <sub>2</sub> )	Total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang bisa dipertanggungjawabkan	a. Pendidikan b. Pengalaman kerja c. Umur d. d. Jenis kelamin	Likert
Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	Sikap mental untuk mematuhi berbagai peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan	a. Tujuan dan kemampuan b. Teladan pemimpin c. Balas jasa d. Keadilan e. Pengawasan melekat f. Sanksi hukum g. Ketegasan h. h. Hubungan kemanusiaan	Likert

Sumber : Data Penelitian (2018) Diolah

### Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Uji Validitas

Validitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar mengukur apa yang perlu diukur. Jika suatu instrumen pengukuran sudah valid, berarti instrumen tersebut dapat mengukur benda dengan tepat sesuai dengan apa yang ingin diukur (Neolaka, 2014:115).

Uji validitas dilakukan terhadap 30 karyawan di perusahaan lain yang sejenis, yaitu PT. Silumbalumba Bintang Sempurna Medan dengan lokasi Jl. Sembada XIII No. 8 Koserna, Medan. Pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 22.0.

**Tabel 3. Nilai Validitas Pernyataan Kinerja Karyawan**

Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	r tabel	Keterangan
Butir 1	0,885	0,3	Valid
Butir 2	0,843	0,3	Valid
Butir 3	0,538	0,3	Valid
Butir 4	0,873	0,3	Valid
Butir 5	0,710	0,3	Valid
Butir 6	0,474	0,3	Valid
Butir 7	0,635	0,3	Valid
Butir 8	0,795	0,3	Valid
Butir 9	0,703	0,3	Valid
Butir 10	0,343	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2018

Tabel 3 memperlihatkan bahwa nilai *corrected item-total correlation* pernyataan tentang

kinerja berkisar 0,343 – 0,885. Dengan demikian, nilai validitas semua butir pernyataan tentang kinerja berada di atas 0,30, yang berarti pernyataan tersebut sudah cukup valid.

**Tabel 4. Nilai Validitas Pernyataan Motivasi**

Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	r tabel	Keterangan
Butir 1	0,854	0,3	Valid
Butir 2	0,583	0,3	Valid
Butir 3	0,877	0,3	Valid
Butir 4	0,422	0,3	Valid
Butir 5	0,605	0,3	Valid
Butir 6	0,740	0,3	Valid
Butir 7	0,777	0,3	Valid
Butir 8	0,595	0,3	Valid
Butir 9	0,835	0,3	Valid
Butir 10	0,832	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2018

Tabel 4 memperlihatkan bahwa nilai *corrected item-total correlation* pernyataan tentang motivasi berkisar 0,422 – 0,877. Dengan demikian, nilai validitas semua butir pernyataan tentang motivasi berada di atas 0,30, yang berarti pernyataan tersebut sudah cukup valid.

**Tabel 5. Nilai Validitas Pernyataan Kemampuan Kerja**

Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	r tabel	Keterangan
Butir 1	0,619	0,3	Valid
Butir 2	0,507	0,3	Valid
Butir 3	0,406	0,3	Valid
Butir 4	0,404	0,3	Valid
Butir 5	0,682	0,3	Valid
Butir 6	0,730	0,3	Valid
Butir 7	0,501	0,3	Valid
Butir 8	0,710	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2018

Tabel 5 memperlihatkan bahwa nilai *corrected item-total correlation* pernyataan tentang kemampuan kerja berkisar 0,501 – 0,730. Dengan demikian, nilai validitas semua butir pernyataan tentang kemampuan kerja berada di atas 0,30, yang berarti pernyataan tersebut sudah cukup valid.

**Tabel 6. Nilai Validitas Pernyataan Disiplin Kerja**

Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	r tabel	Keterangan
Butir 1	0,834	0,3	Valid
Butir 2	0,673	0,3	Valid
Butir 3	0,489	0,3	Valid
Butir 4	0,745	0,3	Valid
Butir 5	0,597	0,3	Valid
Butir 6	0,757	0,3	Valid
Butir 7	0,682	0,3	Valid
Butir 8	0,724	0,3	Valid
Butir 9	0,683	0,3	Valid
Butir 10	0,627	0,3	Valid
Butir 11	0,671	0,3	Valid
Butir 12	0,723	0,3	Valid
Butir 13	0,628	0,3	Valid

Butir 14	0,701	0,3	Valid
Butir 15	0,849	0,3	Valid
Butir 16	0,597	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2018

Tabel 6 memperlihatkan bahwa nilai *corrected item-total correlation* pernyataan tentang disiplin kerja berkisar 0,489 – 0,849. Dengan demikian, nilai validitas semua butir pernyataan tentang disiplin kerja berada di atas 0,30, yang berarti pernyataan tersebut sudah cukup valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memperoleh bukti sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila hasil pengukuran dengan instrumen tersebut adalah sama jika sekiranya pengukuran tersebut dilakukan pada orang yang sama pada waktu yang berlainan.

Reliabilitas menyangkut masalah ketepatan alat ukur. Ketepatan ini dapat dinilai dengan analisis statistik untuk mengetahui kesalahan ukur. Reliabilitas lebih mudah dimengerti dengan memerhatikan aspek pemantapan, ketepatan, dan homogenitas. Suatu instrumen dianggap reliabel apabila instrumen tersebut dapat dipercaya sebagai alat ukur data penelitian. Penelitian uji reliabilitas dilakukan dengan memperhatikan nilai *Cronbach's Alpha*. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* instrumen tersebut lebih besar dari 0,6 (*Cronbach's Alpha* > 0,6).

**Tabel 7. Nilai Reliabilitas Pernyataan Kinerja, Motivasi, Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja**

No	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Kinerja	0,771	Reliabel
2	Motivasi	0,775	Reliabel
3	Kemampuan Kerja	0,757	Reliabel
4	Disiplin Kerja	0,764	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel 7 diperoleh bahwa hasil pengujian instrumen dari variabel-variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,6 (*Cronbach's Alpha* > 0,6). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pernyataan dari variabel-variabel penelitian yang digunakan adalah reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Salah satu uji persyaratan yang harus dipenuhi dalam penggunaan analisis parametrik yaitu uji normalitas atau populasi. Pengujian normalitas distribusi data populasi dilakukan dengan

menggunakan statistik *Kolmogorov-Smimov*. Alat uji ini biasanya disebut dengan uji K-S yang tersedia dalam program SPSS dengan menggunakan fungsi *Explore*.

Uji normalitas sampel baik menggunakan rumus *Kolmogorov-Smimov* maupun *Shapiro-Wilk* menghasilkan besaran statistik dan taraf kepercayaan (*Significance Level*). Jika ditemukan besaran 0.000 atau jauh lebih kecil dari taraf kepercayaan yang ditentukan, misalnya 0.05, atau nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05 maka besaran ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal (Amir, 2009:156).

### Uji Heteroskedastisitas

Masalah yang mungkin terjadi dalam analisa regresi berganda adalah heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan. Mendeteksi apakah ada atau tidak gejala heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menanalisis penyebaran titik-titik yang terdapat pada scatterplot yang dihasilkan dengan dasar pengambilan keputusan, yaitu:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka telah terjadi heterokedastisitas.

### Uji Multikolinieritas

Asumsi tidak adanya hubungan linier (multikolinieritas) ini hanya berlaku untuk analisis regresi yang modelnya mempunyai fungsi linier ganda. Uji asumsi tentang multikolinieritas ini dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) lainnya.

### Uji Linearitas

Uji linearitas dipergunakan untuk melihat apakah model yang dibangun mempunyai hubungan linear atau tidak. Uji ini jarang digunakan pada berbagai penelitian, karena biasanya model dibentuk berdasarkan telaah teoretis bahwa hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikatnya adalah linear. Hubungan antar variabel yang secara teori bukan merupakan hubungan linear sebenarnya sudah tidak dapat dianalisis dengan regresi linear, misalnya masalah elastisitas.

Jika ada hubungan antara dua variabel yang belum diketahui apakah linear atau tidak, uji linearitas tidak dapat digunakan untuk memberikan adjustment bahwa hubungan tersebut bersifat linear

atau tidak. Uji linearitas digunakan untuk mengkonfirmasi apakah sifat linear antara dua variabel yang diidentifikasi secara teori sesuai atau tidak dengan hasil observasi yang ada.

### Pengujian Hipotesis Analisis Regresi Linier Berganda

Permasalahan yang akan dibahas adalah sejauh mana pengaruh motivasi, kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Griya Mandiri Medan dengan menggunakan analisis regresi berganda karena variabel dependen dipengaruhi tiga variabel independen.

Rumus matematikanya adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2012:277):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

dimana:

Y = Kinerja

a = *intercept*

X<sub>1</sub> = Motivasi

X<sub>2</sub> = Kemampuan Kerja

X<sub>3</sub> = Disiplin Kerja

b = Koefisien regresi.

e = *standard error*.

Sedangkan untuk menganalisa model tersebut dilakukan pengujian pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diuji dengan tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha = 5\%$ .

Uji-t (Parsial)

Uji-t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2012:230})$$

Keterangan:

t : statistik uji korelasi ( $t_{hitung}$ )

r : koefisien korelasi

n : banyaknya sampel

r<sup>2</sup>: koefisien determinasi

Berdasarkan rumus diatas, maka kriteria pengujian hipotesis yang digunakan adalah:

H<sub>01</sub> : b<sub>1</sub> = 0; artinya motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>a1</sub> : b<sub>1</sub> ≠ 0; artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>02</sub> : b<sub>2</sub> = 0; artinya kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>a2</sub> : b<sub>2</sub> ≠ 0; artinya kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>03</sub> : b<sub>3</sub> = 0; artinya disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>a3</sub> : b<sub>3</sub> ≠ 0; artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pernyataan diatas, maka kriteria pengambilan keputusan adalah:

a. Jika  $t_{hitung} > t_{table}$  maka H<sub>a1</sub>, H<sub>a2</sub>, H<sub>a3</sub> diterima dan H<sub>01</sub>, H<sub>02</sub>, H<sub>03</sub> ditolak.

b. Jika  $t_{hitung} < t_{table}$  maka H<sub>a1</sub>, H<sub>a2</sub>, H<sub>a3</sub>, ditolak dan H<sub>01</sub>, H<sub>02</sub>, H<sub>03</sub> diterima.

### Uji-F (Serempak)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi koefisien regresi variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen. Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2009:176).

$$F_{hitung} = \frac{R^2(n-k-1)}{k(1-R^2)}$$

Keterangan:

R<sup>2</sup> : Koefisien determinasi

n : jumlah data responden

k : jumlah variabel independen

Berdasarkan rumus diatas, maka kriteria pengujian hipotesis yang digunakan adalah:

H<sub>0</sub> : b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = 0 artinya motivasi, kemampuan kerja dan disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>a</sub> : b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> ≠ 0 artinya motivasi, kemampuan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pernyataan diatas, maka kriteria pengambilan keputusan adalah:

c. Jika  $F_{hitung} > F_{table}$  maka H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak.

d. Jika  $F_{hitung} < F_{table}$  maka H<sub>a</sub> ditolak dan H<sub>0</sub> diterima.

### Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

Pengujian R<sup>2</sup> digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap variasi naik turunnya variabel dependen. Untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan analisis koefisien determinasi dimana langkah perhitungannya sebagai berikut.

$$Kd = r^2 \times 100\% \quad (\text{Sarwono, 2012:72})$$

Keterangan:

Kd = Kode koefisien

r<sup>2</sup> = Koefisien Determinasi

Berdasarkan rumus diatas, maka kriteria pengambilan keputusan adalah jika  $0 \leq R^2 \leq 1$ , maka ada pengaruh antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Data Penelitian Karakteristik Responden

Dalam menjawab permasalahan penelitian perlu kiranya diuraikan sumber datanya, sehingga data yang digunakan untuk menjawab permasalahan penelitian ini lebih akurat, maka penulis menguraikan karakteristik responden berdasarkan hasil analisis kuisioner yang didapatkan dari para karyawan CV. Griya Mandiri Medan. Skala likert dengan ketentuan sebagai berikut:

- SS = Sangat Setuju (skor 5)
- S = Setuju (skor 4)
- KS = Kurang Setuju (skor 3)
- TS = Tidak Setuju (skor 2)
- STS = Sangat Tidak Setuju (skor 1)

Responden yang dipilih peneliti dapat dibedakan berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan.

**Tabel 8. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	29	58,00
2	Perempuan	21	42,00
	Jumlah	50	100,00

Sumber: Hasil Penelitian

Sebagian besar karyawan responden adalah laki-laki, yaitu 58,00 %, sedangkan perempuan sebanyak 42,00 % dari semua responden.

**Tabel 9. Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	21 – 30 tahun	13	26,00
2	31 – 40 tahun	28	56,00
3	41 – 50 tahun	4	8,00
4	51 – 60 tahun	3	6,00
	Jumlah	50	100,00

Sumber: Hasil Angket

Distribusi responden berdasarkan usia terlihat kebanyakan responden (56,00 %) pada penelitian ini sebagian besar berusia 31 – 40 tahun dan yang paling sedikit (6,00 %) adalah usia 51 – 60 tahun.

**Tabel 10. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA/Sederajat	8	16,00
2	Diploma I/II/III/IV	17	34,00
3	Sarjana (S1)	22	44,00
4	Magister (S2)	3	6,00
	Jumlah	50	100,00

Sumber: Hasil Angket

Dilihat dari tingkat pendidikan responden sebagian besar adalah sarjana (44,00 %) dan yang paling kecil adalah tamatan Magister, yakni 6,00 %.

### Deskripsi Variabel Penelitian Tanggapan Responden Tentang Motivasi

Manajemen suatu perusahaan akan berupaya meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan menerapkan berbagai unsur motivasi, baik motivasi yang bersifat positif maupun yang sifatnya negatif. Keadaan tersebut disebabkan sebagian besar dari kinerja karyawan lebih dominan dipengaruhi faktor motivasi dibanding faktor lainnya. Untuk mengukur tingkat motivasi karyawan pada CV. Griya Mandiri Medan penulis menggunakan indikator: imbalan dalam bentuk gaji, tunjangan dan jenis penerimaan lainnya, penghargaan, kompensasi peningkatan kemampuan, pemberian hukuman atas kesalahan yang dilakukan pegawai. Tanggapan responden atas pernyataan motivasi karyawan pada perusahaan dapat dilihat pada Tabel 11.

**Tabel 11. Tanggapan Respoden Atas Pernyataan Motivasi pada CV. Griya Mandiri Medan**

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%
Item 1	12	24	17	34	11	22	6	12	4	8
Item 2	5	10	16	32	12	24	15	30	2	4
Item 3	9	18	21	42	11	22	5	10	4	8
Item 4	4	8	18	36	21	42	5	10	2	4
Item 5	8	16	21	42	10	20	8	16	3	6
Item 6	11	22	20	40	12	24	3	6	4	8
Item 7	5	10	23	46	11	22	6	12	5	10
Item 8	5	10	22	44	16	32	5	10	2	4
Item 9	12	24	19	38	9	18	4	8	6	12
Item 10	7	14	24	48	14	28	3	6	2	4

Sumber: Hasil Penelitian

### Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja memegang peranan penting terhadap kinerja, karena tanpa kemampuan kerja maka dapat dipastikan karyawan tidak akan

berhasil melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kemampuan kerja didefinisikan sebagai total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang bisa dipertanggungjawabkan terhadap standar kerja. Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kemampuan kerja adalah: pendidikan, pengalaman kerja, umur, dan jenis kelamin. Tanggapan responden atas pernyataan kemampuan kerja pada CV. Griya Mandiri Medan dapat dilihat pada Tabel 12.

**Tabel 12. Tanggapan Responen Atas Pernyataan Kemampuan Kerja pada CV. Griya Mandiri Medan**

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%
Item 1	6	12	21	42	15	30	2	4	6	12
Item 2	14	28	18	36	12	24	4	8	2	4
Item 3	4	8	17	34	19	38	6	12	4	8
Item 4	-	-	19	38	16	32	11	22	4	8
Item 5	10	20	19	38	9	18	4	8	8	16
Item 6	10	20	18	36	14	28	3	6	5	10
Item 7	11	22	18	36	13	26	4	8	4	8
Item 8	11	22	19	38	11	22	3	6	6	12

Sumber: Hasil Penelitian

### Tanggapan Responden Tentang Disiplin Kerja

Prinsip dasar dari disiplin kerja adalah mengutamakan pekerjaan dibanding kegiatan lainnya. Dengan adanya disiplin maka seseorang akan berusaha untuk hadir di tempat kerja dan selalu siap sedia untuk melakukan pekerjaannya, dengan mematuhi segala peraturan yang ditetapkan. Indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja adalah: tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukum, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Tanggapan responden atas pernyataan disiplin kerja pada CV. Griya Mandiri Medan dapat dilihat pada Tabel 13.

**Tabel 13. Tanggapan Responen Atas Pernyataan Disiplin Kerja pada CV. Griya Mandiri Medan**

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%
Item 1	11	22	23	46	9	18	4	8	3	6
Item 2	8	16	25	50	8	16	7	14	2	4
Item 3	3	6	20	40	20	40	6	12	1	2
Item 4	9	18	26	52	9	18	5	10	1	2
Item 5	3	6	26	52	7	14	12	24	2	4

Item 6	8	16	18	36	13	26	5	10	6	12
Item 7	2	4	26	52	11	22	4	8	7	14
Item 8	9	18	23	46	8	16	5	10	5	10
Item 9	9	18	21	42	11	22	8	16	1	2
Item 10	4	8	20	40	16	32	9	18	1	2
Item 11	7	14	26	52	9	18	6	12	2	4
Item 12	6	12	25	50	11	22	6	12	2	4
Item 13	9	18	20	40	14	28	6	12	1	2
Item 14	6	12	26	52	11	22	6	12	1	2
Item 15	9	18	18	36	17	34	4	8	2	4
Item 16	11	22	18	36	12	24	6	12	3	6

Sumber: Hasil Penelitian

### Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya, sehingga karyawan tersebut dapat mendukung aktivitas operasional perusahaan secara keseluruhan. Kinerja didefinisikan ukuran seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan standar. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kinerja karyawan adalah: ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, kualitas hasil kerja, usaha mengatasi kesulitan (masalah) dalam pekerjaan, kerjasama, dan kejujuran karyawan melaksanakan pekerjaan. Tanggapan responden atas pernyataan kinerja karyawan pada CV. Griya Mandiri Medan dapat dilihat pada Tabel 14.

**Tabel 14. Tanggapan Responen Atas Pernyataan Kinerja Karyawan pada CV. Griya Mandiri Medan**

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%
Item 1	12	24	18	36	13	26	1	2	6	12
Item 2	9	18	24	48	11	22	4	8	2	4
Item 3	2	4	16	32	16	32	10	20	6	12
Item 4	9	18	21	42	13	26	4	8	3	6
Item 5	5	10	22	44	13	26	4	8	6	12
Item 6	4	8	17	34	17	34	8	16	4	8
Item 7	8	16	22	44	10	20	8	16	2	4
Item 8	8	16	19	38	16	32	-	-	7	14
Item 9	9	18	23	46	8	16	5	10	5	10
Item 10	3	6	19	38	20	40	7	14	1	2

Sumber: Hasil Penelitian

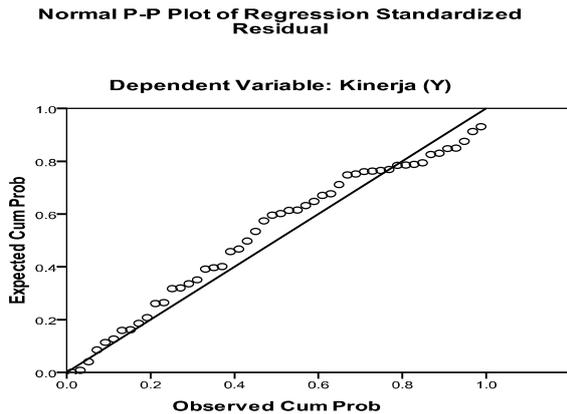
### Pengujian Hipotesis dan Pembahasannya Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji normalitas menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi

data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Grafik *Normal P-P Plot* dapat dilihat pada gambar berikut.



**Gambar 1. Normal P-P Plot**  
Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari grafik *Normal P-P Plot* dapat diketahui titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini berarti data yang digunakan sudah memenuhi asumsi normalitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja berdasarkan masukan variabel bebasnya.

Selain dengan melihat grafik, normalitas data juga dengan melihat uji statistik yaitu dalam penelitian ini dengan menggunakan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* pada  $\alpha$  sebesar 5 %. Jika nilai signifikansi dari pengujian *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05 berarti data normal.

**Tabel 15. Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,32216

Most Extreme Differences	Absolute	,098
	Positive	,098
	Negative	-,069
Kolmogorov-Smirnov Z		1,821
Asymp. Sig. (2-tailed)		,057

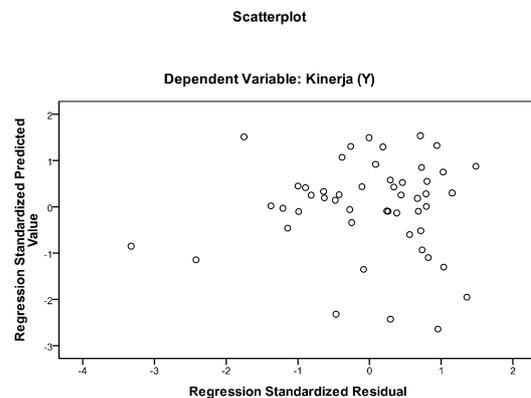
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan Tabel 15 terlihat bahwa nilai *asymp. sig (2-tailed)* adalah  $0,057 > sig-\alpha (0,05)$  dan nilai normal  $0,000 < 0,05$ . Dari temuan di atas jika dibandingkan dengan persyaratan uji normalitas yaitu jika  $sig-p > sig-\alpha (0,05)$  atau nilai normal  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa seluruh populasi penelitian berasal dari data yang berdistribusi secara normal dan setiap variabel mempunyai hubungan yang signifikan.

**Uji Heterokedastisitas**

Untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas. Dan jika varians berbeda, disebut heterokedastisitas. Uji Heterokedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati diagram pancar (*Scatter plot*) residual.



**Gambar 2. Scatterplot**  
Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan grafik terlihat bahwa titik-titiknya menyebar secara merata. Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja berdasarkan masukan variabel bebasnya.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linear diantara variabel bebas dalam model regresi. Hasil SPSS pada Lampiran menunjukkan tidak ada gejala multikolinieritas dimana hasil uji VIF menunjukkan nilai kurang dari 10 ( $VIF < 10$ ). Berdasarkan Tabel 16 motivasi memiliki VIF 6,767, kemampuan kerja memiliki VIF 4,978 dan Disiplin memiliki VIF 6,470.

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi (X1)	.148	6.767
	Kemampuan (X2)	.201	4.978
	Disiplin (X3)	.155	6.470

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

Tabel 17 Uji Multikolinieritas

### Uji Linieritas

Uji linearitas dipergunakan untuk melihat apakah variabel motivasi, kemampuan kerja, disiplin kerja dan kinerja mempunyai hubungan linear atau tidak. Hasil uji linieritas dalam penelitian ini adalah:

Tabel 18. Uji Linieritas Variabel Motivasi dengan Variabel Kinerja

ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja* Motivasi	Between Groups(Combined)	4059,988	17	75,904	5,051	,000
	Linearity	2688,924	1	1,156,237	16,156	,000
	Deviation from Linearity	1371,064	16	26,798	1,783	,502
Within Groups		2376,664	32	15,029		
Total		6436,652	49			

Sumber: Data Penelitian 2018 (SPSS)

Tabel 18 terlihat bahwa nilai probabilitas  $0,502 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi ( $X_1$ ) dan variabel kinerja (Y) mempunyai hubungan linieritas.

Tabel 19. Uji Linieritas Variabel Kemampuan Kerja dengan Variabel Kinerja

ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja* Kemampuan kerja	Between Groups (Combined)	4059,988	17	55,302	5,507	,000
	Linearity	2688,924	1	782,239	16,348	,000
	Deviation from Linearity	1371,064	16	25,176	1,786	,205
Within Groups		2376,664	32	13,017		
Total		6436,652	49			

Sumber: Data Penelitian 2018 (SPSS)

Tabel 19 terlihat bahwa nilai probabilitas  $0,205 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan kerja ( $X_2$ ) dan variabel kinerja (Y) mempunyai hubungan linieritas.

Tabel 20. Uji Linieritas Variabel Disiplin Kerja dengan Variabel Kinerja

ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja* Disiplin kerja	Between Groups(Combined)	3059,989	17	74,102	4,005	,000
	Linearity	1688,527	1	856,238	17,158	,000
	Deviation from Linearity	1971,363	16	24,168	1,685	,309

Within Groups	1276,763	32	14,014	
Total	4435,653	49		

Sumber: Data Penelitian 2018 (SPSS)

Tabel 20 terlihat bahwa nilai probabilitas  $0,309 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) dan variabel kinerja (Y) mempunyai hubungan linieritas.

### Pengujian Hipotesis

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh motivasi, kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan maka diuji secara statistik menggunakan SPSS versi 20, disajikan pada Tabel 21.

**Tabel 21. Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.120	1.679		.071	.943
	Motivasi (X1)	.281	.104	.311	2.711	.009
	Kemampuan (X2)	.279	.123	.192	2.649	.027
	Disiplin (X3)	.316	.073	.487	4.347	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

Berdasarkan Tabel 21 dapat dibuat persamaan umum pengaruh motivasi, kemampuan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

$$Y = 0,120 + 0,281 X_1 + 0,279 X_2 + 0,316 X_3$$

1. Nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0,281, artinya apabila bobot motivasi sebesar 1 satuan maka bobot kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,281 satuan.
2. Nilai koefisien regresi kemampuan kerja 0,279, artinya apabila bobot kemampuan kerja sebesar 1 satuan maka bobot kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,279 satuan.
3. Nilai koefisien regresi disiplin kerja 0,316, artinya apabila bobot disiplin kerja sebesar 1 satuan maka bobot kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,316 satuan.

### Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

**Tabel 22. Coefficients Uji t**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.120	1.679		.071	.943
	Motivasi (X1)	.281	.104	.311	2.711	.009
	Kemampuan (X2)	.279	.123	.192	2.649	.027
	Disiplin (X3)	.316	.073	.487	4.347	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

1. Nilai t-hitung untuk variabel motivasi sebesar  $2,711 > 2,013$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,009 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2. Nilai t-hitung untuk variabel kemampuan kerja sebesar  $2,649 > 2,013$  dengan tingkat signifikan  $0,027 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai t-hitung untuk variabel disiplin kerja sebesar  $4,347 > 2,013$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

### Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, kemampuan kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 5 %. Hasil pengujian secara simultan ditunjukkan pada Tabel 23.

**Tabel 23. ANOVA Uji F**  
ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2622.678	3	874.226	156.475	.000 <sup>a</sup>
	Residual	257.002	46	5.587		
	Total	2879.680	49			

- a. Predictors: (Constant), Disiplin (X3), Kemampuan (X2), Motivasi (X1)
- b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

Tabel 23 menunjukkan bahwa secara simultan variabel motivasi, kemampuan dan disiplin terhadap variabel kinerja karyawan, menunjukkan pengaruh dimana nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $156,475 > F_{tabel}$  sebesar  $2,807$ . Dengan demikian diambil keputusan maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa secara simultan variabel motivasi, kemampuan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Koefisien determinasi (R) berguna untuk mengetahui pengaruh antara motivasi, kemampuan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Koefisien determinasi (R Square) berguna untuk mengetahui sejauh mana variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, kemampuan kerja dan disiplin kerja. Berdasarkan analisis dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 24. R Square**  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.954 <sup>a</sup>	.911	.905	2.36368

- a. Predictors: (Constant), Disiplin (X3), Kemampuan (X2), Motivasi (X1)
- b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

- Berdasarkan Tabel 24 dapat dilihat:
1. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar  $0,954$ , artinya hubungan antara variabel motivasi, kemampuan dan disiplin kerja dengan kinerja adalah erat, karena nilai R sudah mendekati 1.
  2. Koefisien determinasi  $R^2$  adalah sebesar  $0,911$ . Artinya, variasi kinerja pegawai

dapat dijelaskan oleh motivasi, kemampuan dan disiplin kerja sebesar  $91,10\%$ , sedangkan sisanya  $8,90\%$  lagi dijelaskan oleh faktor lain, yaitu seperti komunikasi, kepemimpinan dan faktor-faktor lainnya yang tidak dijelaskan dalam model penelitian ini.

## **Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Griya Mandiri Medan**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Griya Mandiri Medan. Nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0,281, artinya apabila bobot motivasi meningkat 1 satuan maka bobot kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,281 satuan. Semakin baik motivasi yang diberikan maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi.

Menurut Mathis dan Jackson (2008:17) adalah bahwa motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Kelemahan yang ditemukan atas faktor motivasi pada perusahaan adalah jumlah gaji yang diterima karyawan tidak sebanding dengan beban kerja, dan disamping itu, bonus yang diterima karyawan masih tidak sesuai dengan prestasi kerjanya. Dengan memperbaiki kelemahan tersebut maka diharapkan kinerja karyawan pada perusahaan masih dapat ditingkatkan.

Jumlah gaji perlu ditetapkan secara seimbang dengan beban kerja, sehingga karyawan menjadi lebih termotivasi untuk tetap bekerja walaupun pekerjaannya cukup banyak dan melelahkan. Disamping itu, pengorbanan fisik yang diberikan karyawan terhadap pekerjaannya mendapat kompensasi perbaikan gizi karena menerima gaji yang lebih layak apabila pengorbanan fisik tersebut mendapat manfaat dengan peningkatan penghasilan. Kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah besar tentu menjadi prestasi kerja tersendiri, sehingga perusahaan perlu mengimbangnya dengan memberikan gaji yang sebanding dengan beban kerjanya.

Pemberian *reward* juga tidak kalah penting dari jenis penghasilan lainnya. *Reward* biasanya berhubungan langsung dengan pencapaian kinerja karyawan, sehingga karyawan yang tidak menunjukkan kinerja yang baik biasanya tidak mendapat bonus kerja. Jumlah bonus kerja sebaiknya ditetapkan dalam jumlah yang sesuai dengan besarnya pencapaian kinerja, sehingga karyawan merasa bahwa setiap pekerjaan yang berhasil akan mendapat tambahan penghasilan yang sepadan.

Oleh karena itu disarankan agar perusahaan mempertimbangkan untuk meningkatkan jumlah gaji agar lebih sebanding dengan beban kerjanya. Perusahaan juga perlu meningkatkan jumlah bonus yang diberikan kepada karyawan yang berhasil mencapai kinerja yang tinggi pada perusahaan. Dengan demikian maka kinerja karyawan akan semakin tinggi, dimana karyawan akan selalu

berusaha agar kinerjanya lebih baik dari waktu ke waktu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Prabasari dan Netra (2014) yang menunjukkan bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Griya Mandiri Medan**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Griya Mandiri Medan. Nilai koefisien regresi kemampuan kerja adalah sebesar 0.279, artinya apabila bobot kemampuan kerja meningkat 1 satuan maka bobot kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.279 satuan. Semakin baik kemampuan kerja karyawan maka kinerjanya juga akan semakin tinggi.

Menurut Marihot Manullang (2008:53) bahwa kemampuan kerja merupakan kualifikasi individu dengan indikator pendidikan, pengalaman kerja, umur, dan jenis kelamin. Kelemahan yang ditemukan atas variabel kemampuan kerja karyawan terletak pada pengalaman kerja. Menurut responden bahwa karyawan perusahaan belum mempunyai pengalaman kerja yang cukup di bidang kerjanya, dan karyawan belum menempati posisi yang sesuai dengan pengalaman kerjanya. Dengan memperbaiki kelemahan yang berhubungan dengan variabel kemampuan tersebut maka diharapkan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Pengalaman kerja merupakan gambaran mengenai seberapa baik karyawan telah mengenal secara nyata mengenai pekerjaan yang ditangainya. Makna pengenalan secara nyata disini adalah bahwa karyawan tersebut telah benar-benar pernah menangani pekerjaan yang dimaksud selama dalam jangka waktu tertentu, sehingga kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan tidak diragukan lagi. Pengalaman kerja tersebut dapat dikatakan melebihi kemampuan teoritis, sehingga orang-orang yang belum berpengalaman walaupun menguasai teoritis tidaklah otomatis dapat dipercaya menangani pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu lebih memperhatikan agar karyawannya ditempatkan sesuai dengan pengalaman kerjanya, dan disamping itu, perusahaan juga perlu agar lebih mengutamakan untuk mempekerjakan karyawan yang telah mempunyai pengalaman kerja di bidangnya masing-masing.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Minar (2013) yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kemampuan kerja yang baik

diharapkan dapat menunjang dan meningkatkan kinerja yang maksimal.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Griya Mandiri Medan**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Griya Mandiri Medan. Nilai koefisien regresi disiplin kerja 0,316, artinya apabila bobot disiplin kerja meningkat 1 satuan maka bobot kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.316 satuan. Semakin baik disiplin kerja karyawan maka kinerjanya juga akan semakin tinggi.

Kelemahan yang ditemukan atas variabel disiplin kerja karyawan pada perusahaan adalah karyawan sering hadir tidak tepat waktu, sedangkan pemberian sanksi belum didasarkan pada pertimbangan yang benar. Dengan memperbaiki kelemahan disiplin tersebut maka diharapkan kinerja karyawan akan semakin baik.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2010:193) bahwa disiplin diartikan sebagai sikap mental untuk mematuhi berbagai peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan. Menurut responden bahwa karyawan perusahaan sering hadir terlambat atau tidak hadir sama sekali, sehingga proses pelaksanaan pekerjaan menjadi terganggu. Terganggunya pelaksanaan pekerjaan disebabkan pada dasarnya jumlah karyawan telah ditetapkan dalam jumlah seimbang dengan jumlah pekerjaan, sehingga apabila terdapat karyawan yang tidak datang atau terlambat datang, maka pelaksanaan pekerjaan menjadi tidak tercapai. Oleh karena itu, perusahaan perlu menetapkan peraturan kerja yang lebih ketat terutama dalam bidang kehadiran kerja. Disamping itu, manajemen perusahaan dapat menggugah kesadaran karyawan mengenai pentingnya kehadiran mereka pada setiap hari tepat pada waktu kerja yang telah ditetapkan.

Selanjutnya, responden juga menyatakan pemberian sanksi belum didasarkan pada pertimbangan yang benar. Artinya bahwa karyawan diberi sanksi yang terlalu berat untuk tingkat kesalahan yang tergolong ringan, sedangkan pada waktu lainnya, karyawan diberi sanksi ringan padahal tingkat kesalahannya tergolong berat. Kondisi tersebut tentu akan menjadi contoh buruk yang disaksikan oleh karyawan, dan dapat berakibat pada menurunnya kepercayaan kepada manajemen perusahaan. Penurunan kepercayaan kepada manajemen dapat mengganggu semangat kerja, sehingga kinerjanya menjadi rendah. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu menerapkan sanksi secara lebih hati-hati dengan mempertimbangkan

berat ringannya sanksi sesuai dengan berat ringannya kesalahan yang dilakukan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Maruli Sitanggang (2014) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel motivasi, kemampuan dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Menurut Mathis dan Jackson (2008:82), kinerja atau prestasi kerja merupakan ukuran seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan standar. Kinerja mempunyai manfaat yang cukup besar bagi karyawan maupun organisasi atau perusahaan secara keseluruhan. Peningkatan kinerja akan menciptakan peluang bagi karyawan untuk mendapatkan gaji atau upah yang lebih tinggi serta penghargaan lainnya, yang berarti akan meningkatkan tingkat kesejahteraan. Peningkatan kinerja setiap individu karyawan dengan sendirinya juga akan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Indikator dari kinerja adalah ketepatan waktu penyelesaian, kualitas hasil kerja, usaha mengatasi kesulitan dalam pekerjaan, kerjasama dan kejujuran karyawan melaksanakan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Maruli Sitanggang (2014) yang menunjukkan bahwa secara simultan variabel motivasi, kemampuan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa:

1. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Griya Mandiri Medan, dengan nilai t-hitung untuk variabel motivasi sebesar  $2,711 > 2,013$  dan tingkat signifikansi sebesar  $0,009 < 0,05$ . Semakin baik kemampuan kerja karyawan maka kinerjanya juga akan semakin tinggi.
2. Variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Griya Mandiri Medan, dengan nilai t-hitung untuk variabel kemampuan kerja sebesar  $2,649 > 2,013$  dengan tingkat signifikansi  $0,027 < 0,05$ . Semakin baik kemampuan kerja karyawan maka kinerjanya juga akan semakin tinggi.
3. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Griya Mandiri Medan, dengan nilai t-hitung untuk

variabel disiplin kerja sebesar  $4,347 > 2,013$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Semakin baik disiplin kerja karyawan maka kinerjanya juga akan semakin tinggi.

4. Variabel motivasi, kemampuan dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $156,475 > F_{tabel}$  sebesar  $2,807$ . Koefisien determinasi  $R^2$  adalah sebesar  $0,911$ . Artinya, variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kompetensi dan motivasi sebesar  $91,10\%$ , sedangkan sisanya  $8,90\%$  lagi dijelaskan oleh faktor lain, yaitu seperti komunikasi, kepemimpinan dan faktor-faktor lainnya yang tidak dijelaskan dalam model penelitian ini.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka disarankan agar:

1. Perusahaan perlu memperbaiki motivasi dengan cara memberikan gaji yang lebih sebanding dengan beban kerja, serta memberikan bonus kerja yang sesuai dengan prestasi kerja.
2. Perusahaan perlu memperbaiki kemampuan kerja perusahaan dengan menempatkan karyawan seauai dengan pengalaman kerjanya, lebih mengutamakan untuk mempekerjakan karyawan yang telah mempunyai pengalaman kerja serta perlu ditambahkan kemampuan kerja karyawan melalui pelatihan.
3. Perusahaan perlu memperbaiki disiplin kerja dengan cara membuat kebijakan yang dapat meningkatkan kehadiran karyawan secara tepat waktu dari mulai masuk sampai pulang kerja serta memberikan sanksi dengan dasar pertimbangan yang lebih matang.
4. Motivasi, kemampuan kerja dan disiplin kerja berkontribusi sebesar  $91,10\%$  terhadap kinerja karyawan CV. Griya Mandiri Medan, tetapi masih dapat ditingkatkan lagi dengan memperbaiki cara komunikasi dan kepemimpinan perusahaan.

### DAFTAR PUSTAKA

Adoir, John. 2010. *Kepemimpinan yang Efektif*. Semarang: Dahara Prize.

Amir, Taufik. 2009. *Metode Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Arikunto, Suharsimi. 2009. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

Gerungan, W.A., 2009. *Psychology Sosial*, Bandung: Eresco.

Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

—————, 2010, *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Malayu, S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Kartono, Kartini, 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Rajawali.

Manullang, Marihot. 2008. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Mathis, Robert, L. dan Jhon H. Jackson. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan: Jimmy Salibi dan Bayu Prawira, Jakarta: Salemba Empat.

Minar, Ruslan. 2013. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Stella Maris Makassar, *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, Vol.I, No:1 (20-21) Desember 2013.

Neolaka, Amos, 2014. *Metode Penelitian dan Statistik*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Prabasari, I Gusti Ayu Maya dan I Gusti Salit Ketut Netra. 2014. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali, *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XI No 1*, April 2014 ISSN 0216-6854.

Ranupandojo, Heidjarachman dan Suad Husnan. 2008. *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFE.

Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, Jakarta.

Sastrohasiwoyo, Siswanto B, 2008, *Manajemen Tenaga Kerja*, Jakarta: Sinar Baru.

Setiawan, 2016, Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 1, Nomor 4 Juli 2016.

Sitanggang, Maruli. 2014. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di

- PTPN II (Persero) Tanjung Morawa. Jurnal Manajemen Vol 2. Nomor 3 Mei 2014.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sule, Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah. 2012. Pengantar Manajemen. Jakarta: Kencana.
- Suprianto, J. 2010. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Jakara: Erlangga.
- Wahjosumidjo, 2008, Kepemimpinan dan Motivasi, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wursanto, I., 2009. Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan. Yogyakarta: BPFE