

**JURNAL****Visioner & Strategis**

The Effect of Brand Image and Vicarious Modelling at Bandwagon Effect, Snob Effect and Veblen Effect ( A Literature Review )

**Adnan**

Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Nilai Perusahaan Pertambangan di Bursa Efek Indonesia

**Chairil Akhyar, Nurlela**

Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Konsumen Terhadap Pembelian Handphone Seluler Di Kota Bireuen

**Chalirafi**

Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien Pada Rumah Sakit Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Lhokseumawe

**Teuku Edyansyah**

Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Manfaat Relasional Berbelanja Secara Online Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Malikussaleh Lhokseumawe

**Hamdiah**

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Usaha Rumah Makan Di Kota Lhokseumawe

**Likdanawati**

Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Variabel Intervening Motivasi Dan Kepuasan Kerja Pada Sekdakab Aceh Utara

**Marbawi, Mastura**

Pengaruh Sikap Dan Norma Subyektif Terhadap Niat Menggunakan Produk Perbankan Syariah Pada Bank Aceh Syariah Di Kota Lhokseumawe

**Munandar**

Pengaruh CAR, LDR, Dan BOPO Terhadap ROE Pada Perbankan Syariah di Indonesia

**Nurlela**

Pengaruh Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Personil Polri pada Polres Lhokseumawe

**Samsul Bahri**

Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Masyarakat Dalam Memilih Produk Tabungan pada PT. BNI (Persero) Tbk, Cabang Lhokseumawe

**Teuku Zulkarnaen**



**Jurusan Manajemen**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**Universitas Malikussaleh**

# JURNAL **Visioner & Strategis**

---

## ADVISORY BOARD

Rektor Universitas Malikussaleh  
Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Malikussaleh

## EDITORS

Marzuki (Chief)  
Husaini (Managing Editor)  
Ghazali Syamni, Nazir, Yusniar  
Anwar Puteh, Nurmala, Naufal Bachri

## REVIEWERS

A. Hadi Arifin	Universitas Malikussaleh
Jullimursyida	Universitas Malikussaleh
Nasir Azis	Universitas Syiah Kuala
Sabri Abd Madjid	Universitas Syiah Kuala
Mutia	Universitas Tirtayasa
Kamaluddin	Universitas Bengkulu
Adi Zakaria Affif	Universitas Indonesia
Zaafri Husodo	Universitas Indonesia

## EDITORIAL SECRETARY

Rasyidin, Chairil Akhyar,  
Yuli Yasman, Rahmawati, Cut Fauziah

## EDITORIAL OFFICE

Kantor Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Malikussaleh  
Kampus Bukit Indah, Lhokseumawe  
Telp/Fax: 0645-41373/44450  
Email: visi@fe-unimal.org  
<http://www.fe-unimal.org/jurnal/visi/>

---

## JURNAL VISIONER DAN STRATEGIS

Diterbitkan sejak Maret 2012, oleh Jurusan Manajemen FE-Unimal  
Bekerja sama dengan Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia (ISEI) Cabang Lhokseumawe

---

# Daftar Isi

The Effect of Brand Image and Vicarious Modelling at Bandwagon Effect, Snob Effect and Veblen Effect ( A Literature Review) <b>Adnan</b>	1
Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Nilai Perusahaan Pertambangan Di Bursa Efek Indonesia <b>Chairil Akhyar, Nurlela</b>	7
Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Konsumen Terhadap Pembelian Handphone Seluler Di Kota Bireuen <b>Chalirafi</b>	13
Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien Pada Rumah Sakit Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Lhokseumawe <b>Teuku Edyansyah</b>	21
Analisi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Manfaat Relasional Berbelanja Secara Online Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Malikussaleh Lhokseumawe <b>Hamdiah</b>	31
Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Usaha Rumah Makan Di Kota Lhokseumawe <b>Likdanawati</b>	41
Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Variabel Intervening Motivasi Dan Kepuasan Kerja Pada Setdakab Aceh Utara <b>Marbawi, Mastura</b>	55
Pengaruh Sikap Dan Norma Subyektif Terhadap Niat Menggunakan Produk Perbankan Syariah Pada Bank Aceh Syariah Di Kota Lhokseumawe <b>Munandar</b>	73
Pengaruh CAR, LDR, Dan BOPO Terhadap ROE Pada Perbankan Syari'ah di Indonesia <b>Nurlela</b>	81
Pengaruh Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Personil Polri pada Polres Lhokseumawe <b>Samsul Bahri</b>	105
Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Masyarakat Dalam Memilih Produk Tabungan pada PT. BNI (Persero) Tbk, Cabang Lhokseumawe <b>Teuku Zulkarnaen</b>	107



## **Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Usaha Rumah Makan Di Kota Lhokseumawe**

*The purpose of the study to determine the motivation and discipline affect the effectiveness of employees working in the restaurant business in Lhokseumawe city and motivation is the dominant variable affecting the effectiveness of employees in the restaurant business in Lhokseumawe city. The study was conducted in 5 restaurants in Lhokseumawe city. The population was 5 restaurants in the city of Lhokseumawe. The sampling technique used simple random. Data obtained by distributing questionnaires, interviews and processed with SPSS. Methods of data analysis using multiple linear regression. The results showed motivation and discipline of work affect the effectiveness of employees in the restaurant business in Lhokseumawe city. While the partial test showed motivation and discipline of work affect the effectiveness of employees in the restaurant business in Lhokseumawe city. Motivation is the most dominant variable affecting the effectiveness of employees in the restaurant business in Lhokseumawe city.*

**Keywords:** Motivation, Work Discipline, and Work Effectiveness.

**Likdanawati**  
Dosen Fakultas Ekonomi  
Universitas Malikussaleh  
Lhokseumawe

## PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu kantor juga dapat dilihat dari kemampuan kantor dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja kantor yang mana hal itu dapat tercapai tergantung pada efisiensi dan efektivitas kerja karyawannya. Efisiensi berkaitan dengan beberapa masukan yang diperlukan untuk menghasilkan suatu unit keluaran, sedangkan efektivitas maksudnya adalah kemampuan suatu unit untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Motivasi sangat penting dimiliki oleh setiap karyawan dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Sudah menjadi tugas seorang pemimpin untuk memberikan motivasi kepada para pegawainya, agar dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan. Tujuan organisasi akan mudah dicapai apabila pemimpin mampu mendorong pegawainya, sehingga akan menyebabkan timbulnya semangat kerja yang tinggi untuk meningkatkan hasil kerjanya.

Suatu organisasi dapat mencapai efektivitas kerja yang baik apabila dilandasi oleh para karyawan yang mempunyai motivasi dan disiplin kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Motivasi kerja disini merupakan daya dorong atau rangsangan yang dapat memberikan kekuatan pada diri karyawan untuk mau bekerja bersungguh-sungguh. Pada hakekatnya seorang karyawan mutlak memiliki motivasi kerja yang tinggi, karena dengan motivasi kerja yang tinggi karyawan akan dapat bekerja dengan penuh semangat dan efektivitas kerja pun akan meningkat. Tercapainya motivasi kerja yang tinggi pada diri karyawan sangat tergantung dari pimpinan dalam mendorong karyawan dalam rangka menimbulkan semangat kerja yang tinggi dalam diri karyawan agar hasil kerjanya meningkat karena motivasi kerja merupakan daya dorong atau rangsangan yang dapat memberikan kekuatan pada diri karyawan untuk mau bekerja sungguh-sungguh.

Selain itu efektivitas kerja karyawan juga akan tercapai apabila karyawan tersebut melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kedisiplinan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi. Seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa yang ditunjukkan dari kesediannya untuk selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan, organisasi, dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan kantor.

Perubahan gaya hidup telah membawa pergeseran dalam kehidupan sosial ekonomi masyarakat. Dampak

tersebut terlihat dengan adanya perubahan dalam pola hidup tidak lagi mempunyai banyak waktu untuk menyiapkan makanan di rumah. Hal ini menimbulkan kebiasaan baru yaitu makan di luar rumah karena dianggap lebih praktis. Rumah makan adalah satu jenis usaha jasa pangan yang bertempat disebagian atau seluruh bangunan yang permanen dilengkapi dengan peralatan dan perlengkapan untuk proses pembuatan, penyimpanan dan penjualan makanan dan minuman.

Sejak lama, Lhokseumawe sudah menjadi pusat keramaian di Provinsi Aceh. Dengan adanya perubahan gaya hidup dalam pola makan ataupun persiapan suatu acara untuk dalam hal makanan atau konsumsi, banyak warga Lhokseumawe lebih memilih catering ataupun pesanan dalam jumlah banyak dalam bentuk nasi kotak dan nasi bungkus di rumah makan agar lebih praktis. Walaupun di Lhokseumawe telah berkembang restoran cepat saji atau cafe-cafe namun keberadaan rumah makan tetap menjadi unggulan. Semakin ketatnya persaingan bisnis yang ada, terutama persaingan yang berasal dari jenis usaha kuliner yang sama membuat pemilik rumah makan di Kota Lhokseumawe semakin dituntut agar bergerak lebih cepat dalam hal melayani konsumen. Perkembangan rumah makan di Kota Lhokseumawe saat ini sangat pesat, banyaknya rumah makan yang ada saat ini di Kota Lhokseumawe diantaranya, Rumah Makan Nanak, Nanak Duo, Roma, AA, Sari Rasa, Kami Saiyo 1, Narasa, Amanda, Sari Maya, Citra Minang dan sebagainya. Untuk menu makanan dan minuman yang disediakan juga sangat beragam. Dalam penelitian ini kriteria rumah makan yang di ambil sebagai populasi penelitian memiliki criteria seperti memiliki kompensasi yang memadai, hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan, tempat tinggal yang layak, terjaminnya keamanan karyawan, dan tempat rumah makan yang strategis.

Keberhasilan suatu rumah makan di Kota Lhokseumawe sangat bergantung dari efektivitas kerja karyawan rumah makan tersebut. Apalagi di saat persaingan dengan restoran cepat saji dan cafe, rumah makan masih tetap menjadi pilihan di hati konsumen. Efektivitas kerja karyawan rumah makan di Kota Lhokseumawe menjadi faktor yang sangat penting dalam kemajuan rumah makan. Walaupun ada anggapan bila bekerja di rumah makan tidak terlalu mementingkan motivasi dan disiplin kerja itu merupakan anggapan yang salah karena para pemilik rumah makan di Kota Lhokseumawe sangat mementingkan motivasi dan disiplin kerja para karyawannya agar kelancaran usaha rumah makan tetap berjalan dengan baik. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Tita Rosita mahasiswi jurusan manajemen Universitas Widyatama pada tahun 2007 yang meneliti tentang hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada restoran Ichi Bento Cabang Jalan



Dr. Setiabudhi Bandung yang menjelaskan bahwa disiplin kerja dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang cukup kuat.

Melihat pentingnya motivasi dan disiplin kerja bagi para karyawan usaha rumah makan, maka dalam hal ini rumah makan di Kota Lhokseumawe juga perlu memperhatikan hal tersebut agar dapat meningkatkan efektivitas kerja para karyawannya. Di mana rumah makan di Kota Lhokseumawe masih terdapat permasalahan dalam hal motivasi dan disiplin kerja, yaitu masih adanya kesenjangan yang terjadi, seperti masih kurangnya komunikasi dengan rekan-rekan kerja dalam kegiatan kerja sehari-hari, masih adanya karyawan yang santai pada saat jam kerja sedang berlangsung tanpa aktivitas yang berarti, serta masih adanya karyawan yang datang terlambat.

#### Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada usaha rumah makan di Kota Lhokseumawe.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada usaha rumah makan di Kota Lhokseumawe.
3. Untuk mengetahui variabel bebas manakah yang paling dominan mempengaruhi efektivitas kerja karyawan pada usaha rumah makan di Kota Lhokseumawe.

### TINJAUAN TEORITIS

#### Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2008:141), sedangkan menurut pendapat Winardi (2002:2) Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal, atau eksternal bagi seseorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi, dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu, sedangkan menurut Wexley dan Yukl dalam (Edy, 2011), menjelaskan pengertian motivasi adalah pemberian atau penimbulan motif atau dapat pula di artikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif.

Sedangkan Robbin (2002) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang

tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Dan menurut Buhler (2004) dalam Hernowo Narmodo (2011) menjelaskan motivasi adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan atau rangsangan yang timbul pada diri seseorang untuk bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh dalam menjalankan tugas pekerjaannya baik itu motivasi yang berasal dari pimpinan dalam bentuk positif atau pun negatif. Apabila kondisi tersebut tidak ada, maka kondisi tersebut ternyata tidak menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan.

#### Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu hal yang penting dalam pelaksanaan kegiatan usaha bisnis atau perusahaan, karena semakin baik karyawan maka semakin tinggi efektivitas kerja yang dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan usaha bisnis dan perusahaan. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati para anggotanya.

Untuk membahas lebih lanjut mengenai disiplin kerja perlu dipahami pengertian dari disiplin itu sendiri. Banyak pengertian disiplin yang dikemukakan oleh para ahli antara lain menurut Malayu S.P. Hasibuan (2008:193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan atau norma sosial yang berlaku, sedangkan menurut Heidjrachman dan Husnan, (2002:15) mengungkapkan "Disiplin adalah setiap perorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah". Davis juga mengemukakan pengertian disiplin sebagai berikut (2002:112) "Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik". Menurut Handoko (2001:208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Dan menurut Moekijat dalam Holil (2008) mengemukakan disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis.



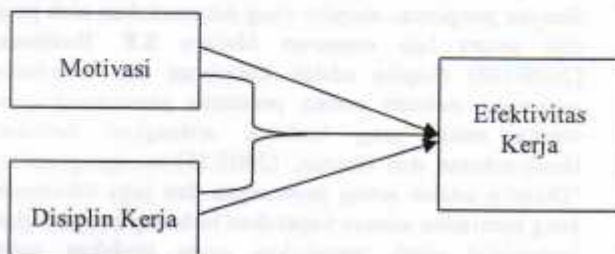
**Pengertian Efektivitas Kerja**

Pengertian efektivitas kerja menurut Robbins dalam Resi Yudhaningsih (2011) mendefinisikan efektivitas organisasi sebagai suatu tingkat untuk dapat merealisasikan tujuannya. Sedangkan menurut Handoko, dalam Resi Yudhaningsih (2011) efektivitas kerja terdiri dari kata efektivitas dan kerja. Efektivitas kerja merupakan kemampuan untuk memilih tujuan atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang ditetapkan. Menurut Richard M. Steers (2000:3), efektivitas yang berasal dari kata efektif, yaitu suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat menghasilkan satu unit keluaran.

Efektivitas kerja menurut Bedjo Siswanto (1995) dalam Edy Pramono (2006) berarti menjalankan pekerjaan yang benar. Dan Menurut Sutarto (1997) dalam Edy Pramono (2006) berarti suatu keadaan dimana aktivitas-aktivitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia dapat mencapai hasil sesuai yang dikehendaki. Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

**Kerangka Pemikiran**

Adapun kerangka pikir dalam bentuk hubungan antara variabel pengaruh (X1) dan (X2) dengan variabel terpengaruh (Y) dalam penelitian ini dapat di lihat pada Gambar 1.



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

**Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini yang diambil sebagai dugaan sementara adalah :

- Ho1 : Diduga motivasi tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada usaha rumah makan di Kota Lhokseumawe.
- Ha1 : Diduga motivasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada usaha rumah makan di Kota Lhokseumawe.
- Ho2 : Diduga disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada usaha rumah makan di Kota Lhokseumawe.

Ha2 : Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada usaha rumah makan di Kota Lhokseumawe.

Ho3 : Diduga motivasi tidak berpengaruh dominan terhadap efektivitas kerja karyawan pada usaha rumah makan di Kota Lhokseumawe.

Ha3 : Diduga motivasi paling dominan berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada usaha rumah makan di Kota Lhokseumawe.

**METODE PENELITIAN**

**Objek dan Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada 5 Usaha Rumah Makan yang ada di Kota Lhokseumawe. Yang menjadi objek penelitian adalah karyawan usaha 5 Rumah Makan di Lhokseumawe yaitu Rumah Makan Nanak yang berlokasi di Jalan Perdagangan no 24 Kota Lhokseumawe, Rumah Makan Roma yang berlokasi di Jalan Sukaramai no 10 Kota Lhokseumawe, Rumah Makan AA yang berlokasi di Jalan Gudang no 2-3 Kota Lhokseumawe, Rumah Makan Citra Minang yang berlokasi di Jalan Medan Banda Aceh Batuphat Timur Kota Lhokseumawe, dan Rumah Makan Sari Maya yang berlokasi di Jalan Medan Banda Aceh Batuphat Timur Kota Lhokseumawe.

**Populasi dan Sampel**

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Rumah Makan di Lhokseumawe yang diambil dari 5 Rumah Makan sebanyak 55 orang.

**Tabel 1. Jumlah Karyawan Rumah Makan**

No	Makan	Jumlah Sampel
1	Nanak	15
2	Roma	9
3	AA	15
4	Citra Minang	11
5	Sari Maya	5
Jumlah		55

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sugiyono menjelaskan (2003:91) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan kriteria tersebut, penulis mendapatkan sampel 55 karyawan Rumah Makan di Lhokseumawe yang terdiri dari 5 Rumah Makan, dengan menggunakan teknik sampel acak sederhana.

**Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik kuesioner dengan cara menyebarkan angket dan melalui wawancara, untuk



memperoleh informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Menurut Sugiyono (2001:86) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenal sosial, dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel.

**Tabel 2. Skala Pengukuran Data**

Skor Nilai	Pilihan Jawaban Menunjukkan
5	Sangat Setuju
4	Setuju
3	Netral
2	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju

**Definisi Operasional Variabel**

Penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Dua variabel bebas yaitu motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ). Sedangkan variabel tidak bebas atau variabel implikasi adalah efektivitas kerja ( $Y$ ). Secara rinci operasional variabel dapat di lihat pada tabel 3.

**Tabel 3. Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Skala Ukur
Motivasi ( $X_1$ )	Keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Robbin (2002:55)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fisiologis</li> <li>• Keamanan</li> <li>• Sosial</li> <li>• Penghargaan</li> <li>• Aktualisasi diri</li> </ul> Sondang Siagian (2004:146)	Skala Likert
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	Setiap perorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah. Heidjrachman dan Husnan (2002:15)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kualitas kedisiplinan kerja</li> <li>• Kuantitas pekerjaan</li> <li>• Kompensasi yang diperlukan</li> <li>• Lokasi tempat kerja</li> <li>• Konservasi</li> </ul> Mohammad (2005) dalam Waridin (2006)	Skala Likert
Efektivitas Kerja ( $Y$ )	Suatu keadaan dimana aktivitas-aktivitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia dapat mencapai hasil sesuai yang dikehendaki. Sutarto dalam Edy Pramono (2006)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestasi kerja</li> <li>• Kepuasan kerja</li> <li>• Kemampuan menyesuaikan diri</li> </ul> Richard M. Steers (2000:9)	Skala Likert

**Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Pengukuran tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara melakukan korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk/variabel.

Menurut Danang Sunyoto (2011:69) uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keshahihan sesuatu instrumen, suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Kriteria uji validitas adalah 0,3. Jika korelasi lebih besar dari 0,3 maka pertanyaan yang dibuat dikategorikan shahih/valid, Setiaji (2004:59).



### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat diandalkan. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur ketepatan atau kejituan suatu instrumen jika dipergunakan untuk mengukur himpunan objek yang sama berkali-kali akan mendapatkan hasil yang serupa. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban yang diberikan responden terhadap pernyataan adalah konsisten.

Menurut Danang Sunyoto (2011:70) uji reliabilitas adalah suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Pengujian reliabilitas ini hanya dilakukan terhadap butir-butir yang valid, yang diperoleh melalui uji validitas. Selanjutnya untuk melihat tingkat reliabilitas data, SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas, jika Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) > 0,6 maka reliabilitas pertanyaan bisa diterima, Setiaji (2004:59).

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu : motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikatnya yaitu efektivitas kerja karyawan ( $Y$ ). Berdasarkan permasalahan dan hipotesis, maka model analisis yang digunakan untuk membuktikan hipotesis adalah regresi linear berganda dengan dua variabel bebas. Formulasinya sebagai berikut;

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

Dimana :

- Y = Efektivitas Kerja Karyawan
- A = Konstanta
- $b_1, b_2$  = Koefisien Regresi
- $X_1$  = Motivasi
- $X_2$  = Disiplin Kerja
- e = Error Term

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2006:147).

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk melihat apakah ada variabel yang saling berkorelasi pada variabel bebas. Jika terjadi korelasi maka terdapat masalah multikolinieritas sehingga model regresi tidak dapat digunakan (Ghozali, 2006:95).

### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Kuncoro (2001:259) uji heteroskedastisitas adalah muncul apabila kesalahan atau residual dari metode yang diamati tidak varians yang konsta dari satu observasi ke observasi lainnya, artinya setiap observasi mempunyai

reabilitas yang berbeda akibat perubahan dalam kondisi yang melatarbelakangi tidak terangkum dalam spesifikasi model.

### Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis pada masing-masing variabel dilakukan dengan menggunakan uji-t yaitu dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dan uji-F dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95%.

#### 1. Uji t- statistik

Uji ini dilakukan untuk membuktikan bahwa aspek motivasi dan aspek disiplin secara parsial mempengaruhi efektivitas kerja digunakan uji t statistik. Apabila hasil perhitungan menunjukkan:

- a.  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variasi variabel bebas dapat menerangkan variabel tidak bebas (variabel terikat) dan terdapat pengaruh di antara ketiga variabel yang diuji.
- b.  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya variasi variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel tidak bebas (variabel terikat) dan tidak terdapat pengaruh antara ketiga variabel yang diuji.

Untuk membuktikan hipotesis, masing-masing koefisien regresinya diuji dengan uji t. Hasil uji t bermakna apabila diperoleh  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  atau diperoleh harga probabilitas signifikannya  $< 0,05$ . Sedangkan untuk pengaruh yang dominan ditentukan oleh koefisien regresi terbesar.

#### 2. Uji Regresi Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. (Ghozali, 2006). Pengujian dengan uji F adalah dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada probabilitas 0,05 apabila hasil perhitungannya menunjukkan:

- a.  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variasi dari model regresi berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebas (variabel terikat)
- b.  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya variasi dari model regresi tidak berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebas (variabel terikat).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Jumlah responden yang dianalisis dalam penelitian ini berjumlah 55 orang. Gambaran tentang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini di klasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, umur, masa kerja dan



pendidikan terakhir. Berikut ini akan dibahas mengenai frekuensi karakteristik responden tersebut.

#### Karakteristik Responden.

Penggolongan komposisi jenis kelamin diklasifikasikan berdasarkan 2 bagian yaitu : (1).Pria, (2).Wanita. Komposisi responden menurut jenis kelamin disajikan pada Tabel 4. Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa responden pria yaitu sebanyak 29 orang (52,7%), sedangkan responden wanita sebanyak 26 orang atau 47,3%.

Penggolongan responden menurut komposisi usia disajikan pada Tabel 5. Berdasarkan Tabel 5. dapat diketahui bahwa untuk frekuensi umur responden 17-20 tahun yaitu sebanyak 6 orang (10,9%), 21-30 tahun

sebanyak 46 orang (83,6%), dan > 30 tahun sebanyak 3 orang (5,5%).

Penggolongan responden menurut komposisi masa kerja disajikan pada Tabel 6. Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa untuk frekuensi masa kerja responden <1 tahun yaitu sebanyak 4 orang (7,3%), 2-3 tahun sebanyak 29 orang (52,7%), dan > 4 tahun sebanyak 22 orang (40,0%).

Penggolongan komposisi responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada Tabel 7.

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa untuk frekuensi pendidikan terakhir responden adalah SMP sebanyak 12 orang (21,8%) dan SMA sebanyak 43 orang (78,2%).

**Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	29	52.7	52.7	52.7
Wanita	26	47.3	47.3	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian, Data Diolah (2013)

**Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 17 Tahun-20 Tahun	6	10.9	10.9	10.9
21 Tahun-30 Tahun	46	83.6	83.6	94.5
> 30 Tahun	3	5.5	5.5	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian, Data Diolah (2013)

**Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 1 Tahun	4	7.3	7.3	7.3
2-3 Tahun	29	52.7	52.7	60.0
> 4 Tahun	22	40.0	40.0	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian, Data Diolah (2013)

**Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMP	12	21.8	21.8	21.8
SMA	43	78.2	78.2	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian, Data Diolah (2013)



**Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Pengukuran tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara melakukan korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk/variabel.

Dasar pengambilan keputusan valid atau tidaknya butir pertanyaan adalah:

1. Jika  $r_{hitung}$  positif serta  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir atau variabel tersebut valid.
2. Jika  $r_{hitung}$  tidak positif serta  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir tabel atau variabel tersebut tidak valid.

Nilai  $r_{hitung}$  untuk tiap item bisa dilihat pada kolom *corrected item-total correlation* pada hasil output SPSS. Untuk hasil uji validitas keputusan memilih dapat dilihat pada Tabel 8:

**Tabel 8. Uji Validitas Variabel Terikat**

Indikator-indikator	$r_{hitung}/$ <i>Corrected</i> <i>Item-Total</i> <i>Correlation</i>	$r_{tabel}$	Keterangan
Y			
y1	0.334	0,2732	Valid
y2	0.416		Valid
y3	0.541		Valid
y4	0.714		Valid
y5	0,422		Valid

Sumber : Hasil Penelitian,

Data Diolah (2013)

Berdasarkan Tabel di atas, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel terikat (keputusan memilih) dinyatakan valid. Butir pernyataan dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung}$  setiap pernyataan lebih besar daripada nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,2732 ( $n-3=55-3=52$  dengan  $\alpha = 5\%=0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing pernyataan angket dapat dipergunakan untuk pengujian selanjutnya.

Hasil perhitungan uji validitas untuk variabel bebas dapat dilihat pada Tabel 9:

**Tabel 9. Uji Validitas Variabel Bebas**

Indikator variabel	$r_{hitung}/$ <i>Corrected</i> <i>Item-Total</i> <i>Correlation</i>	$r_{tabel}$	KET
X <sub>1</sub> (Motivasi)		0,2732	Valid
x11	0.453		
x12	0.519		
x13	0.372		
x14	0.404		
x15	0,323		
X <sub>2</sub> (Disiplin Kerja)			Valid
x21	0.694		
x22	0.694		
x23	0.472		
x24	0.479		
x25	0,455	Valid	

Sumber : Hasil Penelitian, Data Diolah (2013)

Berdasarkan Tabel di atas hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada 2 variabel bebas (motivasi dan disiplin kerja) dinyatakan valid. Butir pernyataan dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung}$  setiap pernyataan lebih besar daripada nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,2732. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing pernyataan angket dapat dipergunakan untuk mengambil data penelitian.

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat diandalkan. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban yang diberikan responden terhadap pernyataan adalah konsisten. Selanjutnya untuk melihat tingkat reliabilitas data, SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas, jika Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) > 0,60 maka reliabilitas pertanyaan bisa diterima, Setiaji (2004:59).

Adapun secara ringkas hasil uji reliabilitas ditunjukkan dalam Tabel 10.

**Tabel 10. Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Kesimpulan
Motivasi	0,657	5	Reliabel
Disiplin Kerja	0,730	5	Reliabel
Efektivitas Kerja	0,722	5	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, Data Diolah (2013)



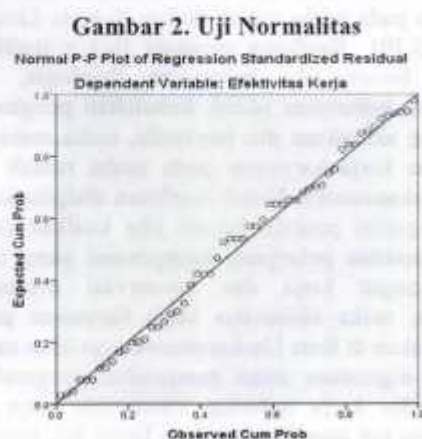
Berdasarkan Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa 2 variabel bebas (motivasi dan disiplin kerja) dan 1 variabel terikat (efektivitas kerja) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Motivasi sebesar 0,657, disiplin kerja sebesar 0,730, dan efektivitas kerja sebesar 0,722. Dengan demikian pengukuran reliabilitas menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut sudah reliabel dan layak untuk digunakan.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji asumsi klasik yang pertama adalah uji normalitas, dilakukan untuk melihat bahwa suatu data terdistribusi dengan normal atau tidak. Penulis melakukan uji normalitas data dengan uji grafik *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal membentuk satu garis lurus diagonal dan *ploting* data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusinya data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Uji normalitas data dapat dilihat pada Gambar 2:



Sumber : Hasil Penelitian, Data Diolah (2013)

Berdasarkan Gambar di atas, grafik normal plot, menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai dalam penelitian ini karena pada grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.

#### Uji Multikoleniearitas

Untuk menguji apakah terdapat korelasi yang sempurna di antara beberapa variabel bebas yang digunakan dalam persamaan regresi digunakan uji multikoleniaritas. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel bebas menjadi

variabel terikat dan diregresi terhadap variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/tolerance$ ) dan menunjukkan adanya kolonieritas yang tinggi.

Hasil penghitungan uji multikolenieritas dapat dilihat pada Tabel 11.

Tabel 11. Uji Multikoleniearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Motivasi	.894	1.118
Disiplin Kerja	.894	1.118

Sumber : Hasil Penelitian, Data Diolah (2013)

Dari Tabel di atas terlihat bahwa nilai *tolerance* (motivasi sebesar 0,894 dan disiplin kerja sebesar 0,894) dan nilai VIF sebesar (motivasi sebesar 1,118 dan disiplin kerja sebesar 1,118). Hasil uji multikoleniearitas menunjukkan nilai *tolerance* > 0,1 dan  $VIF < 10$ . Maka disimpulkan tidak terjadi hubungan yang signifikan antara variabel bebas yang diteliti dan model regresi yang dihasilkan tidak terjadi multikoleniearitas.

#### Uji Heteroskedastisitas

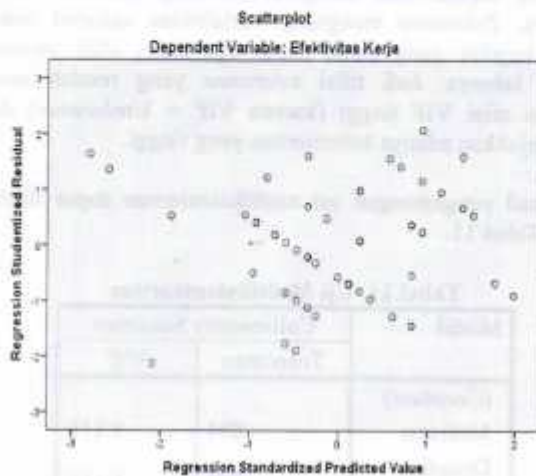
Heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dimana varians dari kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua variabel bebas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas, dapat juga dideteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik (dapat dilihat dari hasil analisis), dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu Y adalah residual yang telah di *standardized*. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat ( $Z_{PRED}$ ) dengan nilai residualnya ( $S_{RESID}$ ). Dasar pengambilan keputusan tersebut adalah:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 4:



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Penelitian, Data Diolah (2013)

Berdasarkan Gambar di atas tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada usaha rumah makan di Kota Lhokseumawe

Untuk mengetahui besarnya hubungan dan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada usaha rumah makan di Kota Lhokseumawe dapat dilihat pada Tabel 12.

Tabel 12. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 <sup>a</sup>	.533	.515	1.11643

Sumber : Hasil Penelitian, Data Diolah (2013)

Dari tabel di atas diketahui bahwa koefisien korelasi (R) = 0,730 atau 73,0% yang menunjukkan sangat eratnya hubungan (korelasi) motivasi dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada usaha rumah makan di Kota Lhokseumawe.

Sedangkan nilai koefisien determinasi *Adjusted (R<sup>2</sup>)* sebesar 0,515 atau 51,5%. Hasil ini berarti bahwa efektivitas kerja karyawan pada usaha rumah makan di Kota Lhokseumawe dapat dijelaskan oleh motivasi dan disiplin kerja sebesar 51,5%. Sedangkan sisanya 48,5% (100% - 51,5%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini seperti pengembangan karir, pelatihan, gaya kepemimpinan, semangat, dan sebagainya.

Uji t (Uji Secara Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada usaha rumah makan di Kota Lhokseumawe, penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 13, maka dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

Tabel 13. Uji Pengujian Secara Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,701	2,189		2,604	,012
Motivasi	,680	,102	,670	6,684	,000
Disiplin Kerja	,244	,100	,245	2,446	,000

Sumber : Hasil Penelitian, Data Diolah (2013)

$$Y = 5,701 + 0,680X_1 + 0,244X_2$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah konstanta (a) = 5,701, jika nilai variabel motivasi dan disiplin kerja dianggap konstan, maka nilai rata-rata efektivitas kerja karyawan pada usaha rumah makan di Kota Lhokseumawe sebesar 5,701. Koefisien motivasi (b<sub>1</sub>) = 0,680 (bernilai positif), berarti jika kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan social, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri terpenuhi, maka meningkat pula efektivitas kerja karyawan pada usaha rumah makan di Kota Lhokseumawe. Untuk koefisien disiplin kerja (b<sub>2</sub>) = 0,244 (bernilai positif), berarti jika kualitas kedisiplinan kerja, kuantitas pekerjaan, kompensasi yang diperlukan, lokasi tempat kerja dan konservasi meningkat dan terpenuhi, maka efektivitas kerja karyawan pada usaha rumah makan di Kota Lhokseumawe juga akan meningkat.

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan secara satu per satu. Berdasarkan Tabel 4.8, untuk variabel motivasi diperoleh nilai *t<sub>hitung</sub>* sebesar 6,686 dan *t<sub>tabel</sub>* sebesar 1,6746 (df = n - k = 55 - 3 = 52 dengan α sebesar 5%). Nilai *t<sub>hitung</sub>* > *t<sub>tabel</sub>* (6,686 > 1,6746) dengan tingkat signifikan 0,000, maka disimpulkan hipotesis menyatakan menerima Ha1.

Variabel motivasi yang memiliki nilai *t<sub>hitung</sub>* sebesar 6,686 dengan tingkat signifikan 0,000, dalam artian motivasi berpengaruh sangat signifikan dan dominan terhadap efektivitas kerja karyawan pada usaha rumah makan di Kota Lhokseumawe, maka disimpulkan hipotesis menyatakan menerima Ha3. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Ernawati (2011) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap efektivitas kerja karyawan. Motivasi merupakan hal yang sangat penting, apabila kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri sudah terpenuhi maka otomatis karyawan akan bekerja



dengan giat dan sepenuh hati yang akan berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan tersebut.

Variabel disiplin kerja diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,446 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,6746. Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,446 > 1,6746$ ) dengan tingkat signifikan 0,154, maka disimpulkan hipotesis menyatakan menerima  $H_{a2}$  dalam artian disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada usaha rumah makan di Kota Lhokseumawe. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Harli (2010) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan

#### Uji F (Uji Secara Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap efektivitas kerja karyawan secara simultan. Hasil pengujian dengan menggunakan uji F dapat dilihat pada Tabel 13.

Tabel 13. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	73.914	2	36.957	29.651	.000 <sup>b</sup>
Residual	64.813	52	1.246		
Total	138.727	54			

Sumber : Hasil Penelitian, Data Diolah (2013)

Berdasarkan Tabel di atas, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 29,651 dan  $F_{tabel}$  sebesar 3,1751 ( $df_1=k-1=3-1=2$  dan  $df_2=n-k=55-3=52$ ), maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sebesar  $29,651 > 3,1751$  dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi  $\alpha < 0,05$ , maka hipotesis menyatakan menerima  $H_a$  dalam artian secara simultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan pada usaha rumah makan di Kota Lhokseumawe.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara simultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada usaha rumah makan di Kota Lhokseumawe.
2. Secara parsial motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada usaha rumah makan di Kota Lhokseumawe.
3. Secara parsial variable motivasi paling dominan berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada usaha rumah makan di Kota Lhokseumawe.

### Saran

Adapun saran-saran yang diajukan penulis dari penelitian yang telah dilakukan tersebut antara lain :

1. Mengingat motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan, maka pihak pimpinan atau pemilik usaha rumah makan hendaknya memberikan perhatian serius dan solusi terutama pada aspek pemenuhan kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri, agar motivasi para karyawan dapat dipertahankan dan tetap berusaha untuk lebih meningkatkan ke arah yang lebih baik lagi.
2. Mengingat masih adanya faktor lain di luar penelitian yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan pada usaha rumah makan di Kota Lhokseumawe. Diharapkan kepada penelitian selanjutnya untuk menambah variabel-variabel lain yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan pada usaha rumah makan di Kota Lhokseumawe.
3. Diharapkan agar pihak rumah makan lebih meningkatkan disiplin kerja karyawan untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan pada usaha rumah makan.
4. Diharapkan agar pihak rumah makan menjaga kebersihan rumah makan baik dalam segi tempat maupun makanan, agar rumah makan menjadi semakin baik.
5. Diharapkan agar pihak rumah makan mempertahankan faktor yang menunjang motivasi dan disiplin kerja, seperti kompensasi karyawan, hubungan antara pimpinan dan karyawan, tempat tinggal yang layak dan sebagainya.



## REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi. 2006. **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek**. Rineka Cipta, Jakarta.
- Brahmasari, Ida Ayu, **Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)**, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan vol 10, No 2, September 2008.
- Ghozali, Imam, 2006, **Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS Cetakan IV**, Undip.Semarang
- Hani, Handoko. 2001. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S P. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bumi Aksara. Jakarta.
- Harli, Muhammad, **Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan**. Jurnal Manajemen dan Akuntansi, Vol 11, no 2, Oktober 2010.
- Holil, Muhammad dan Sriyanto Agus, **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Pelayanan Pajak Bumn)**, Jurnal Manajemen Motivasi dan Akuntansi Vol 10, no 9 Januari, 2008.
- <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2010/01/efektifitas-kerja-definisi-faktor-yang.html> (diakses pada tanggal 27 Maret 2013, pada pukul 14.00 WIB).
- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang. 2002. **Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen**. BPFE. Yogyakarta.
- Kuncoro, Mudrajad. 2001. **Metode Penelitian Kuantitatif Teori Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi**. AMPY KPN, Yogyakarta.
- Kusdyah Rachmawati, Ike, **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Etos Kerja Guru di SMP Negeri 48 Palembang, Sumatra Selatan**, Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia vol 4, no 2 Juni 2010.
- Moekijat. 2000. **Manajemen Kepegawaian**. Mandar Maju. Bandung.
- Narmodo, Hernowo dan Farid Wajdi, Muhammad, **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri**, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan vol 11, no 1 Desember 2011.
- Pramono, Edy, **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Efektivitas Kerja Layanan Penerbitan Akta Kelahiran dan Perkawinan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Semarang**, Jurnal Manajemen, vol 11, No 1, Juni 2006.
- Putranto, Agus Eko, **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Bagian Pemerintahan Kab.Tulungagung**, Jurnal "Otonomi" vol 12 No. 1 Januari 2012.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2002. **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia**. Bumi Aksara. Jakarta.
- Setiyawan Budi dan Waridin. 2006. **Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariade Semarang**. JRBI. Vol 2 no 2, 2006.
- Siagian, Sondang, P. 2004. **Teori Motivasi dan Aplikasinya**. Rineka Cipta. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi ke 1 Cetakan Ketiga. PT Bima Aksara. Jakarta

- Simamora, Henry. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Steers, Richard. 2000. **Efektivitas Organisasi Kaidah Tingkah Laku**,.Alih Bahasa Magdalena Jamin. Erlangga. Jakarta.
- Sudjana. 2002. **Metoda Statistika**. Tarsito. Bandung.
- Sugiarto, Dergibson Siagian. 2002. **Metode Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi**. AMPY KPN. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2001. **Metode Penelitian Bisnis**. Alfabeta. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2004. **Metode Penelitian Bisnis**. Alfabeta. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2003. **Metode Penelitian Administrasi**. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2011. **Metode Penelitian untuk Ekonomi**. CAPS. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edi. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Prenada Media Grup. Jakarta.
- Wahyuddin, Muhammad dan A, Djumino, **Analisis Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat di Kab.Wonogiri**, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, vol 10 No 1 Januari 2012.
- Winardi. 2002. **Motivasi dan Permotivasi Dalam Manajemen**. Rajawali Pers. Jakarta.
- Yudhaningsih, Resi, **Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen Perubahan dan Budaya Organisasi**, Jurnal Pengembangan Humaniora vol 11 no 1 April 2011