

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT MITRABAHTERA SEGARA
SEJATI TBK**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk menyelesaikan
Program Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh:

DEVI YULIANDASARI
2011522272

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2015**

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : **Devi Yuliasari**

Tempat Tanggal Lahir : Jakarta, 3 Januari 1988

NIM : **2011522272**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik Saya, karena itu pertanggungjawabannya berada di pundak Saya. Apabila di kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka Saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan kesadaran penuh dan sebenar-benarnya.

Jakarta, 9 Maret 2015

Devi Yuliasari
NIM : 2011522272

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWIJA JAKARTA
PROGRAM SARJANA – PROGRAM STUDI MANAJEMEN

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Devi Yuliandasari
NIM : 2011522272
Program : Sarjana Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitrahaftera Segara Sejati, TBK

Jakarta, 09 Maret 2015

Dosen Pembimbing

Dr. Anna Wulandari, SE, MM

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT MITRABAHTERA SEGARA SEJATI
TBK**



Devi Yuliasari
NIM : 2011522272

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada hari Jumat tanggal 13 bulan Maret tahun 2015
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai
Skripsi Program Sarjana Ekonomi – Program Studi Manajemen

1. Dr. Heru Mulyanto, SE, MM
Ketua

Tanggal :

2. Dr. Anna Wulandari, SE, MM
Anggota

Tanggal:

3. Dra. Siti Laela, SE, MM
4. Anggota

Tanggal:

Menyetujui,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA
Program Sarjana – Program Studi Manajemen
Ketua Program,

Y.I. Gunawan, SE, MM
Tanggal :

ABSTRAK

Dalam rangka menunjang tercapainya tujuan kegiatan perusahaan, pihak-pihak tertentu terus berupaya mengoptimalkan kinerja karyawan dengan meningkatkan kemampuan karyawan. Upaya-upaya untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia yang ada di dalamnya merupakan tantangan bagi pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi juga sangat penting dalam mewujudkan kinerja karyawan yang positif. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitrabahtera Segara Sejati Tbk.

Metode penelitian ini yaitu dengan penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang di dasarkan pada data berupa angka-angka yang di olah dengan analisis statistik untuk mempengaruhi antar variabel dan sempel yang digunakan adalah sebanyak 40 sempel. Pengujian instrumen dan uji validitas dan reliabilitas. Metode analisis data dengan statistik dibantu pengelolaannya dengan program *SPSS (Statistical Package for Social Science)* versi 16.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitrabahtera Segara Sejati Tbk di tunjukkan oleh nilai koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,557 atau 55,7% variasi pada kinerja karyawan dipengaruhi secara bersama-sama oleh motivasi dan disiplin kerja, sedangkan sisanya 44,3% ditentukan oleh Faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Terdapat pengaruh parsial motivasi yang di tunjukkan oleh nilai koefisien regresi $b_1 = 0,427$ dan pengaruh parsial disiplin kerja yang di tunjukkan dengan nilai koefisien regresi $b_2 = 0,500$ dalam model persamaan regresi ganda $Y = 4,958 + 0,427 X_1 + 0,500 X_2$ artinya semakin besar motivasi dan disiplin kerja maka semakin meningkat pula kinerja karyawan di PT Mitrabahtera Segara Sejati Tbk.

Kata Kunci : *Motivasi, Disiplin kerja, Kinerja*

ABSTRACT

In order to support the achievement of the company's activities, certain parties continue to strive to optimize employee performance by increasing the ability of employees. Efforts to improve human resources in it is a challenge for the leadership to achieve organizational goals. Motivation is also very important in creating a positive employee performance. The purpose of this study was to determine the effect of motivation and discipline on the performance of employees of PT Mitrabahtera Segara Sejati Tbk.

This research method is the quantitative research study is based on data such as numbers in the statistical analysis for the influence between variables and sampel used were as much as 40 sampel. Testing instruments and test the validity and reliability. Methods of statistical data analysis with assisted management with SPSS (*Statistical Package for Social Science*) version 16.

The results showed that the influence of motivation and discipline are working on employee performance PT Mitrabahtera Segara Sejati Tbk in show by the coefficient of determination of Adjusted R Square of 0,557 or 55,7% of the variation in the performance of employees affected jointly by the motivation and discipline of work, while the remaining 44,3% is determined by other factors not examined in this study. There is a partial effect on the motivation shown by the regression coefficient $b_1 = 0,427$ and partial influence on the work discipline shown by the value of the regression coefficient $b_2 = 0,500$ in a model of multiple regression equation $Y = 4,958 + 0,427 X_1 + 0,500 X_2$ mean the greater the motivation and discipline of work then also increase the performance of employees at PT Mitrabahtera Segara True Tbk

Keywords : *Motivation, Work Discipline, Performance*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah mencurahkan limpahan rahmat, hidayah, dan kasih sayang-Nya, sehingga dapat menyelesaikan penulis Skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mitrabahtera Segara Sejati Tbk”**

Maksud dari penyusunan Skripsi ini adalah untuk melengkapi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan pada Program Sarjana – Program Studi Manajemen STIE IPWIJA Jakarta.

Dalam menyusun Skripsi ini, penulis memperoleh bimbingan, pengarahan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu dengan kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. **Dr Anna Wulandari, SE, MM** selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan dukungan serta bimbingan dalam penulisan Skripsi ini.
2. **Y.I. Gunawan SE., MM**, selaku Ketua Program Sarjana – Program pembimbing Studi Manajemen STIE – IPWIJA di Jakarta.
3. **Dr. Suyanto SE, MM, M.Ak.**, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA di Jakarta, atas kebijaksanaan yang telah diberikan kepada penulis selama menyelesaikan studi.
4. Seluruh dosen dan staf pengajar STIE – IPWIJA di Jakarta yang telah banyak memberikan ilmu pada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.
5. Seluruh staf karyawan dan karyawan STIE – IPWIJA di Jakarta yang telah banyak membantu penulis dalam memberikan informasi.
6. Kedua orang tua yang sudah mendukung dan memberikan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.
7. Suami dan anak tercinta yang tidak pernah lupa memberikan semangatnya.

8. Seluruh rekan-rekan mahasiswa serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu baik bantuan moril maupun materiil sehingga penulis dapat menyelesaikan penulis Skripsi ini pada waktunya.

Pada akhirnya penulis berharap semoga penulis Skripsi ini dapat bermanfaat dengan baik bagi penulis sendiri maupun bagi para peneliti lanjutan yang memerlukan sebagai literatur atau bahan referensi.

Jakarta, 9 Maret 2015

Penulis

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan diuntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia di kelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang di harapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merupakan asset utama perusahaan dan mempunyai peran yang strategis di dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan. Demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam perusahaan, maka karyawan di harapkan memberikan perhatian lebih serius terhadap tugas yang di kerjakan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya, dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan kurang memiliki informasi yang jelas, apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani organisasi (Blau & Scott, 1962; Katz & Kahn, 1966). Signifikansi tugas seringkali tidak pasti di organisasi-organisasi karena beberapa alasan. Pertama, karyawan di organisasi sering menemui prasangka buruk, yang bisa menghalangi mereka untuk merasa bahwa mereka telah mencapai tujuan-tujuan (Scott & Pandey, 2005) dan membuat mereka ragu apakah misi mereka adalah mungkin (Weick, 1984). Kedua, para karyawan seringkali hanya menerima umpan balik langsung yang sedikit tentang bagaimana tindakan-tindakan mereka mempengaruhi penerima manfaat, yang mungkin membuat mereka ragu apakah misi mereka tercapai atau tidak.

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana Lingkungan Kerja

adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu, organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dalam hal ini di perlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja perlu di perhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan.

Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah di tetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

PT.Mitrabahtera Segara Sejati adalah perusahaan transportasi dan jasa logistik terintegrasi bagi industri pertambangan menyediakan *one stop solution* dari material *handling*

untuk transportasi bahan massal menggunakan armada tongkang dari pelabuhan muat ke pelabuhan utama dimana batu bara tersebut akan diangkut ke kapal besar menggunakan floating crane.

Dari awal yang sederhana sebagai transportasi bahan massal terutama batubara, di awal 1990an MBSS secara konsisten dan strategis ditambah dengan fasilitas, armada dan layanan secara keseluruhan untuk mencapai transportasi, transshipment dan operasi pelabuhan mulus efisien dan efektif untuk menjadi sebuah industri pemimpin dengan keahlian sempurna mampu secara konsisten memenuhi persyaratan yang paling menuntut klien dan kebutuhan khusus.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja karyawan PT. Mitrabahtera Segara Sejati juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu

merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah motivasi dan disiplin kerja.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada didalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006). Robbins (2006) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif (Moekijat, 2001 dalam Hakim, 2006). Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan, antara lain Suharto dan Cahyono (2005), Hakim (2006). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu (Budi Setiyawan dan Waridin, 2006). Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006), dan Aritonang (2005) disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan.

Berdasarkan survei pendahuluan, peneliti menemukan adanya kekurangan dalam menaati tata tertib, ketentuan-ketentuan perusahaan yang memberatkan karyawan, disamping motivasi yang cukup tinggi. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul:

“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Mitrabahtera Segara Sejati, Tbk “.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Permasalahan dari perusahaan ini adalah tinggi rendahnya kinerja karyawan, untuk suatu upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan permasalahan tersebut diduga faktor motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Mitrabahtera Segara Sejati Tbk ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Mitrabahtera Segara Sejati Tbk ?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Mitrabahtera Segara Sejati Tbk ?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang pasti dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Mitrabahtera Segara Sejati Tbk.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mitrabahtera Segara Sejati Tbk.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mitrabahtera Segara Sejati Tbk.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek Sumber Daya Manusia secara lebih baik.

3. Bagi Almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan.

1.5. Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, hubungan antar variabel, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan membahas tentang variabel penelitian beserta definisi operasionalnya, penentuan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data yang menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) Versi 16 for Windows*.

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan membahas mengenai gambaran umum obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan dari analisis data.

BAB 5 PENUTUP

Berisi kesimpulan-kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian dan saran-saran, sebagai masukan bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi kerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006). Sedangkan menurut Rivai dan Basri (2005) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Bambang Guritno dan Waridin (2005) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Hakim (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu

dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan (Masrukhin dan Waridin,2004).

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000 : 67)

“Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kemudian menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2003 : 223)

“Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”.

Maluyu S.P. Hasibuan (2001:34) mengemukakan “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Menurut John Whitmore (1997 : 104)

“Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang,kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum ketrampilan”.

Menurut Barry Cushway (2002 : 1998)

“Kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan”.

Menurut Veizal Rivai (2004 : 309) mengemukakan kinerja adalah :

“ Merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson Terjemahaan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira (2001 : 78), “menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan”.

Menurut John Witmore dalam Coaching for Perfomance (1997 : 104) “kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan”.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Mink (1993 : 76) mengemukakan pendapatnya bahwa individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik, yaitu diantaranya: (a) berorientasi pada prestasi, (b) memiliki percaya diri, (c) berperngendalian diri, (d) kompetensi.

Menurut Syafarudin Alwi (2001 : 187) secara teoritis tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat evaluation dan development yang bersifat ealuation harus menyelesaikan :

- 1.Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
- 2.Hasil penilaian digunakan sebagai staffing decision

3. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi.

Sedangkan yang bersifat development penilai harus menyelesaikan :

1. Prestasi riil yang dicapai individu

2. Kelemahan- kelemahan individu yang menghambat kinerja

3. Prestasi- prestasi yang dikembangkan.

2.1.2. Motivasi

Menurut Malthis (2001) motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Sedangkan Rivai (2004) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingakt guna mencapai sasaran organisasi dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Robins dan Mary, 2005).

Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan (Masrukhin dan Waridin, 2004). Sedangkan Hasibuan (2004) berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi merupakan sesuatu yang membuat bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu (Armstrong, 1994).

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara dan mendorong perilaku manusia. Pemimpin perlu memahami orang-orang berperilaku terttentu agar dapat mempengaruhinya dalam bekerja sesuai dengan keinginan organisasi.

Siagian (2002) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer. Karena 4 (empat) pertimbangan utama, yaitu:

1. Filsafat hidup manusia berkisar pada prinsip “*quit pro quo*”, yang dalam bahasa awam dicerminkan oleh pepatah yang mengatakan “ada ubi ada talas, ada budi ada balas”.
2. Dinamika kebutuhan manusia sangat kompleks dan tidak hanya bersifat materi, akan tetapi juga bersifat psikologis.
3. Tidak ada titik jenuh dalam pemuasan kebutuhan manusia.
4. Perbedaan karakteristik individu dalam organisasi atau perusahaan, mengakibatkan tidak adanya satu pun teknik motivasi yang sama efektifnya untuk semua orang dalam organisasi juga untuk seseorang pada waktu dan kondisi yang berbeda-beda.

Menurut Siagian (2002) ada enam teknik aplikasi teori motivasi, yaitu :

1. Manajemen berdasarkan sasaran atau *management by objectives* (MBO)
2. Program penghargaan karyawan
3. Program ketertiban karyawan
4. Program imbalan bervariasi
5. Rencana pemberian imbalan berdasarkan keterampilan
6. Manfaat yang fleksibel

Menurut Rivai (2004) terdapat beberapa perilaku yang dapat memotivasi karyawan :

1. Cara berinteraksi
2. Menjadi pendengar aktif
3. Penyusunan tujuan yang menantang

4. Pendekatan penyelesaian masalah dan tujuan yang berfokus pada perilaku bukan pada pribadi
5. Informasi yang menggunakan teknik penguatan

Langkah-langkah yang bisa digunakan para pemimpin untuk meningkatkan motivasi kerja, antara lain :

1. Tingkatkan motivasi kerja karyawan melalui training

Terkadang menekuni sebuah pekerjaan yang sama setiap harinya, membuat sebagian besar karyawan merasa jenuh dan bosan. Dampaknya, motivasi karyawan akan turun sehingga mereka tidak bekerja secara optimal. Karena itu untuk mengembalikan motivasi karyawan, anda perlu mengadakan training khusus bagi para karyawan. Misalnya saja mengadakan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan kerja mereka atau sekedar training untuk membangun kembali motivasi karyawan yang mulai turun.

2. Berikan reward bagi karyawan yang berprestasi

Tidak ada salahnya jika pemimpin memberikan reward khusus bagi karyawan yang berprestasi. Bisa berupa bonus atau insentif, maupun berupa hadiah kecil yang bisa mewakili ucapan terima kasih perusahaan atas prestasi para karyawan. Cara ini terbukti cukup efektif, sehingga karyawan lebih bersemangat untuk memberikan prestasi-prestasi berikutnya bagi perusahaan.

3. Lakukan pendekatan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan

Sebagai pemimpin perusahaan, anda juga perlu melakukan pendekatan pada para karyawan. Bila perlu kenali kelebihan dan kekurangan yang dimiliki masing-masing dari mereka, sebab hal ini akan memudahkan pemimpin untuk mengevaluasi perkembangan setiap karyawan. Mana karyawan yang memiliki prestasi kerja cukup bagus dan mana karyawan yang membutuhkan dukungan anda untuk mencapai keberhasilan seperti rekan lainnya. Tentu dengan pendekatan tersebut, pemimpin dapat membantu karyawan yang kesulitan mengerjakan tugasnya untuk bisa berhasil meraih prestasi seperti karyawan lainnya.

4. Adakan kegiatan khusus untuk membangun kekeluargaan antara karyawan dan perusahaan

Membangun kekeluargaan antara pihak karyawan dan pemilik usaha menjadi langkah jitu untuk meningkatkan motivasi karyawan. Dengan kekeluargaan yang kuat, mereka akan ikut merasakan kepemilikan perusahaan tersebut. Sehingga loyalitasnya untuk bersama-sama membesarkan perusahaan semakin meningkat. Adakan acara pertemuan rutin setiap bulannya, yang bisa mengakrabkan semua karyawan di perusahaan. Lingkungan kerja yang hangat dan akrab, akan membuat karyawan merasa nyaman dan menjalankan pekerjaannya.

2.1.3. Disiplin Kerja

Menurut Simamora (1997) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004).

Hasibuan (2004) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Budi Setiyawan dan Waridin (2006) dalam Mohammad (2005), ada 5 faktor dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu :

- a. Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif
- b. Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi
- c. Kompensasi yang diperlukan meliputi saran, arahan atau perbaikan
- d. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal
- e. Konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai (2004) :

1. Disiplin retributif (*retributive discipline*) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah
2. Disiplin korektif (*corrective discipline*) yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat
3. Perspektif hak-hak individu (*individual right perspective*) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner
4. Perspektif utilitarian (*utilitarian perspective*) yaitu berfokus kepada penggunaandisiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Rivai (2004) juga menyebutkan ada tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner, yaitu :

1. Aturan tungku panas yaitu pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner
2. Tindakan disiplin progresif yaitu untuk memastikan bahwa terdapat hukum minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran

3. Tindakan disiplin positif yaitu dalam banyak situasi, hukuman tindakan memotivasi karyawan mengubah suatu perilaku

2.2. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ali Murzaeni (2003) tentang “Pengaruh persepsi guru mengenai kriteria kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru SMU Swasta di Kota Tegal”, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara pengaruh persepsi guru mengenai kriteria kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMU Swasta di Kota Tegal. Variabel kinerja guru yang dijelaskan oleh perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerjanya adalah 46,6%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh predictor lain. Penelitian Edy Purwanto (2001) dengan judul Analisis pengaruh motivasi, dedikasi dan kemampuan profesi terhadap kinerja guru SMU 1 Bantarkawung Kabupaten Brebes, hasilnya adalah sebagai berikut:
 - a. Secara bersama-sama motivasi, dedikasi dan kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMU 1 Bantarkawung Kabupaten Brebes.
 - b. Secara parsial motivasi, dedikasi dan kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMU 1 Bantarkawung Kabupaten Brebes dan motivasi mempunyai pengaruh dominan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Suharto dan Budi Cahyono (2005) dengan judul penelitian: Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah” dengan teknik sampling *proporsional sampling*, dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja secara individu mampu bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

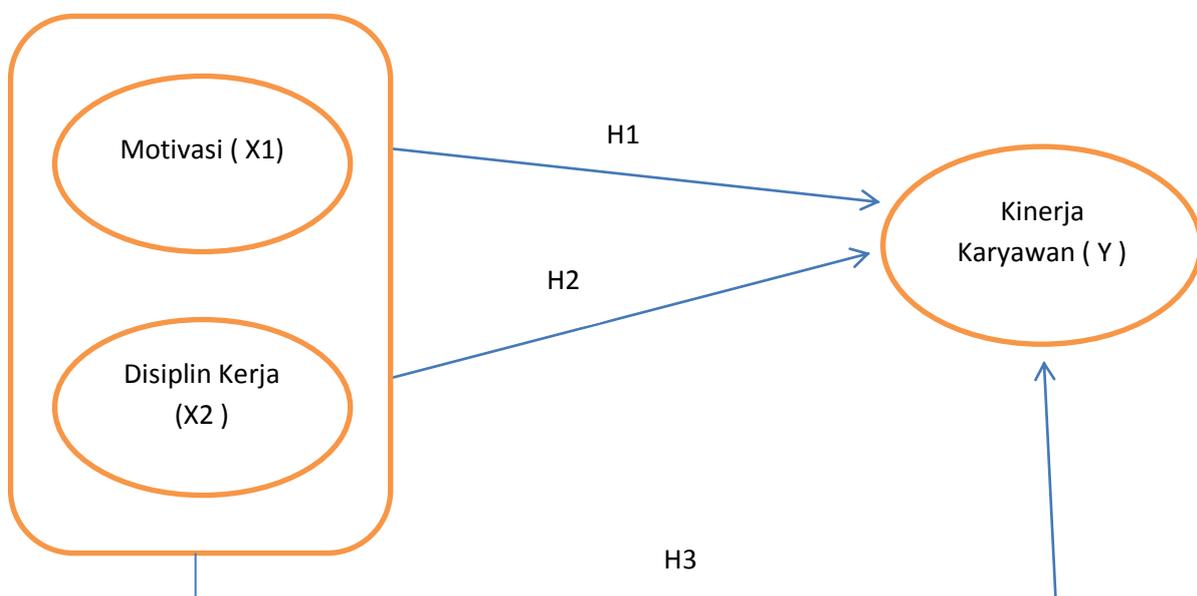
3. Penelitian yang dilakukan oleh Purnomo Budi Setiyawan dan Waridin (2006) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang” dengan teknik sampling sensus dengan hasil penelitian terdapat pengaruh secara signifikan disiplin kerja karyawan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.
4. Penelitian kedua dilakukan oleh *Regina Aditya Reza (2010)*, dengan judul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut: Hasil pengujian membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi (0,342), kepemimpinan (0,316) dan disiplin kerja (0,222) terhadap kinerja karyawan yang artinya bernilai positif.

2.3. Kerangka Pemikiran

Dari uraian pemikiran tersebut diatas dapat diperjelas melalui variabel pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, secara skematis digambarkan seperti pada gambar dibawah ini:

Gambar 1.1

Kerangka Pemikiran



Sumber : Konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini.

Hipotesa

H1 : Diduga terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Mitrahaftera Segara Sejati Tbk.

H2 : Diduga terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Mitrahaftera Segara Sejati Tbk.

H3 : Diduga terdapat pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Mitrahaftera Segara Sejati Tbk.

2.4. Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris. Hipotesis berasal dari dua penggalan kata, yaitu *hypo* yang artinya “di bawah “ dan *thesa* yang artinya “kebenaran”.

Artinya, hipotesa merupakan sebuah istilahilmiah yang digunakan dalam rangka kegiatan ilmiah yang mengikuti kaidah-kaidah berfikir biasa, secara sadar, teliti, dan terarah. Dalam penggunaannya sehari-hari hipotesa ini sering juga disebut dengan hipotesis, tidak ada perbedaan makna di dalamnya.

Ketika berfikir untuk sehari-hari, orang sering menyebut hipotesis sebagai sebuah anggapan, perkiraan, dugaan, dan sebagainya. Hipotesis juga berarti sebuah pernyataan atau proposisi yang mengatakan bahwa di antara sejumlah fakta ada hubungan tertentu. Proposisi inilah yang akan membentuk proses terbentuknya sebuah hipotesis di dalam penelitian, salah satu di antaranya, yaitu penelitian sosial.

Proses pembentukan hipotesis merupakan sebuah proses penalaran, yang melalui tahap-tahap tertentu. Hal demikian juga terjadi dalam pembuatan hipotesis ilmiah, yang dilakukan dengan sadar, teliti, dan terarah. Sehingga, dapat dikatakan bahwa sebuah Hipotesis merupakan satu tipe proposisi yang langsung dapat diuji.

Hipotesis merupakan elemen penting dalam penelitian ilmiah, khususnya penelitian kuantitatif. Terdapat tiga alasan utama yang mendukung pandangan ini, di antaranya:

1. Hipotesis dapat dikatakan sebagai piranti kerjateori. Hipotesis ini dapat dilihat dari teori yang digunakan untuk menjelaskan permasalahan yang akan diteliti. Misalnya, sebab dan akibat dari konflik dapat dijelaskan melalui teori mengenai konflik.
2. Hipotesis dapat diuji dan ditunjukkan kemungkinan benar atau tidak benar atau di falsifikasi.
3. Hipotesis adalah alat yang besar dayanya untuk memajukan pengetahuan karena membuat ilmuwan dapat keluar dari dirinya sendiri. Artinya, hipotesis disusun dan diuji untuk menunjukkan benar atau salahnya dengan cara terbebas dari nilai dan pendapat peneliti yang menyusun dan mengujinya.

Walaupun hipotesis penting sebagai arah dan pedoman kerja dalam penelitian, tidak semua penelitian mutlak harus memiliki hipotesis. Penggunaan hipotesis dalam suatu penelitian didasarkan pada masalah atau tujuan penelitian. Dalam masalah atau tujuan penelitian tampak apakah penelitian menggunakan hipotesis atau tidak. Contohnya yaitu Penelitian eksplorasi yang tujuannya untuk menggali dan mengumpulkan sebanyak mungkin data atau informasi tidak menggunakan hipotesis. Hal ini sama dengan penelitian deskriptif, ada yang berpendapat tidak menggunakan hipotesis sebab hanya membuat deskripsi atau mengukur secara cermat tentang fenomena yang diteliti, tetapi ada juga yang menganggap penelitian deskriptif dapat menggunakan hipotesis. Sedangkan, dalam penelitian penjelasan

yang bertujuan menjelaskan hubungan antar-variabel adalah keharusan untuk menggunakan hipotesis.

Fungsi penting hipotesis di dalam penelitian, yaitu:

1. Untuk menguji teori,
2. Mendorong munculnya teori,
3. Menerangkan fenomenasosial,
4. Sebagai pedoman untuk mengarahkan penelitian,
5. Memberikan kerangka untuk menyusun kesimpulan yang akan dihasilkan.

2.4.1. Hipotesis antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sedangkan kebutuhan non-ekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya. Oleh karena itu, jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Suharto dan Cahyono (2005) dan Hakim (2006) menyebutkan ada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Rivai (2004) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi

kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Jadi, hipotesis antar variabel motivasi dengan kinerja adalah

H1: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.4.2. Hipotesis antara Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Budi Setiayawan dan Waridin (2006) dan Aritonang (2005) menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsafan akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Jadi, hipotesis antar variabel disiplin kerja dengan kinerja adalah

H2: Disiplin kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.4.3. Hipotesis antara Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut *Mangkunegara (2001)*, kinerja adalah: hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan

individu maupun kerja kelompok personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memegang jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi (*Ilyas, 2001*).

Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting, yaitu: tujuan, ukuran dan penilaian. Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja.

Jadi, hipotesis antar variabel disiplin kerja dengan kinerja adalah

H3: Motivasi dan Disiplin kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Pemilihan tempat atau lokasi penelitian memang merupakan hal yang sangat penting karena dengan sudah ditentukannya tempat atau lokasi penelitian sangat membantu penulis dalam pengumpulan data-data yang penulis sangat butuhkan guna mencapai tujuan dalam penelitian ini. Dalam hal ini dengan sudah ditentukannya lokasi yang penulis ambil adalah PT. Mitrahaftera Segara Sejati Tbk, dimana data primer dan data sekunder mudah didapat di lokasi tersebut.

Waktu penelitian ini dilaksanakan di PT. Mitrahaftera Segara Sejati, yang beralamat di Jl. HR Rasuna Said Blok X-5 Kav 1-2, Kuningan. Penelitian ini dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan sesuai tabel dibawah ini :

Table 3.1.

Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan	Desember 2014				Januari 2015				Februari 2015			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Penelitian Pendahuluan	■	■										
2	Penyusunan Proposal			■	■	■							
3	Pengumpulan Data					■	■						
4	Analisis Data							■	■	■			
5	Penyusunan Laporan									■	■	■	■

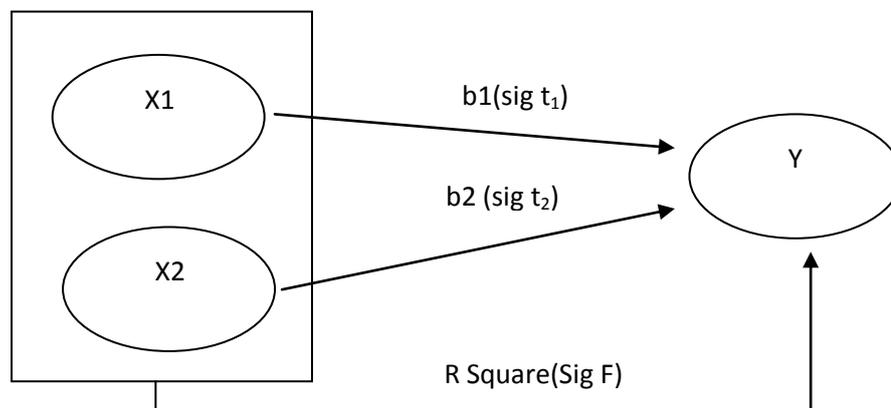
3.2. Desain Penelitian dan Definisi Operasional

3.2.1. Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan perencanaan dan struktur investigasi yang didapatkan untuk memperoleh jawaban terhadap pertanyaan penelitian. Rencana tersebut merupakan skema keseluruhan atau program dari penelitian. Desain penelitian meliputi garis besar apa yang akan dilakukan investigator dari hipotesis tertulis dan implikasi operasionalnya sampai analisis akhir data. Sebuah struktur merupakan kerangka kerja, organisasi, atau konfigurasi dari hubungan di antara variable suatu studi. Suatu desain penelitian mengekspresikan struktur permasalahan penelitian dan rencana investigasi yang digunakan memperoleh bukti-bukti empiris berkaitan dengan permasalahan tersebut.

Desain penelitian menurut *Suharsimi Arikunto (2008:51)* mengatakan bahwa desain (design) penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti, sebagai ancar-ancar kegiatan yang akan dilaksanakan.

Gambar 1.2
Desain Penelitian



3.2.2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi :

1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah perbandingan hasil kerja nyata karyawan dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Beberapa indikator untuk mengukur sejauh mana pegawai mencapai suatu kinerja secara individual menurut (Bernadin, 1993 dalam Crimson Sitanggang, 2005) adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas: Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
- b. Kuantitas: Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan Waktu: Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
- d. Efektifitas: Tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Komitmen Organisasi: Tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

2. Motivasi

Motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan untuk berperan serta secara aktif dalam proses kerja. Teori motivasi yang paling terkenal adalah hirarki kebutuhan yang diungkapkan Abraham Maslow. Hipotesisnya mengatakan bahwa di dalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan (Maslow, dalam Robbins, 2006) yang menjadi indikator yaitu:

- a. Fisiologi: antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks, dan kebutuhan jasmani lainnya.

- b. Keamanan: antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- c. Sosial: mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.
- d. Penghargaan: mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, serta faktor penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian.
- e. Aktualisasi diri: dorongan untuk menjadi seseorang/sesuatu sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Adapun indikator dari disiplin kerja adalah (Waridin, 2006 dalam Mohammad, 2005):

- a. Kualitas kedisiplinan kerja: meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
- b. Kuantitas pekerjaan: meliputi volume keluaran dan kontribusi.
- c. Kompensasi yang diperlukan: meliputi saran, arahan atau perbaikan.
- d. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
- e. Konservasi: meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

3.3. Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karenanya dipandang sebagai semesta penelitian (Ferdinand, 2006). Populasi dalam penelitian ini

adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Mitrahahtera Segara Sejati yang berjumlah kurang lebih 150 karyawan.

Sampel merupakan subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan sensus. Mengingat jumlah populasi sebesar 150 karyawan, maka tidak diambil keseluruhannya untuk dijadikan sampel tetap diambil sampel dalam jumlah tertentu sebanyak 40 . Jumlah tersebut di dapat dengan cara di hitung menggunakan Rumus Slovin.

$$\text{Rumus Slovin} = n : \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana

N : 150

error : 15 %

Jadin : $\frac{150}{1+150 (0,15)(0,15)}$: 35 dibulatkan menjadi 40

Sehingga sampel dari penelitian ini didapatsebanyak 40sampel acak dari seluruh karyawan tiap bagian unit dalam PT. Mitrahahtera Segara Sejati.

3.4. Jenis dan Sumber Data

Data adalah segala sesuatu yang diketahui atau dianggap mempunyai sifat bisa memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan (Supranto, 2001). Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Data Primer

Menurut Algifari (1997), data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain).

3.5. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner.

Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup.

b. Observasi

Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.

c. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

3.6. Metode Analisis Data

Sebelum melakukan analisis data, maka perlu dilakukan tahap-tahap teknik pengolahan data sebagai berikut:

1. *Editing*

Editing merupakan proses pengecekan dan penyesuaian yang diperoleh terhadap data penelitian untuk memudahkan proses pemberian kode dan pemrosesan data dengan teknik statistik.

2. *Coding*

Coding merupakan kegiatan pemberian tanda berupa angka pada jawaban dari kuesioner untuk kemudian dikelompokkan ke dalam kategori yang sama. Tujuannya adalah menyederhanakan jawaban.

3. *Scoring*

Scoring yaitu mengubah data yang bersifat kualitatif kedalam bentuk kuantitatif. Dalam penentuan skor ini digunakan skala likert dengan lima kategori penilaian, yaitu:

- a. Skor 5 diberikan untuk jawaban sangat setuju
- b. Skor 4 diberikan untuk jawaban setuju
- c. Skor 3 diberikan untuk jawaban kurangsetuju
- d. Skor 2 diberikan untuk jawaban tidak setuju
- e. Skor 1 diberikan untuk jawaban sangat tidak setuju

4. *Tabulating*

Tabulating yaitu menyajikan data-data yang diperoleh dalam tabel, sehingga diharapkan pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan jelas. Setelah proses *tabulating* selesai dilakukan, kemudian diolah dengan program komputer SPSS

16.

Adapun tahap-tahap analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. 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 akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005). Dalam hal ini digunakan beberapa butir pertanyaan yang dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur tersebut.

Untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Hipotesis yang diajukan adalah:

Ho : Skor butir pertanyaan berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Ha : Skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikan 5 persen dari *degree of freedom* (df)= $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2005).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0.60 (Nunnally dalam Ghozali, 2005).

3. Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linear dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas (Ghozali, 2005). Model regresi yang

baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah sebagai berikut:

- Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat (Ghozali, 2005).
- Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel bebas. Apabila antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas (Ghozali, 2005).
- Multikolinearitas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF=1/Tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai $tolerance < 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$ (Ghozali, 2005).

Apabila didalam model regresi tidak ditemukan asumsi deteksi sepertidiatas, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas, dan demikian pula sebaliknya.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varian berbeda disebut heteroskedstisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005).

Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y Sesungguhnya) yang telah di studentized.

Dasar analisisnya adalah:

- Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal (Ghozali, 2005). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

Dasar pengambilan keputusannya adalah (Ghozali, 2005):

- Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: motivasi (X1), dan disiplin kerja (X2) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y).

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2005):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = Variabel dependen (kinerja karyawan)

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien garis regresi

X₁, X₂ = Variabel Independen (motivasi, disiplin kerja)

5. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2005). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (motivasi dan disiplin kerja) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja karyawan) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bisa terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka R² pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan

terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R²* pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti *R²*, nilai *Adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

3.7. Pengujian Hipotesis

1. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas yaitu motivasi dan disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Ha : Variabel-variabel bebas yaitu motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

- a. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka Ho ditolak dan Ha diterima

2. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X_1 , dan X_2 (motivasi dan disiplin kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas (motivasi dan disiplin kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Ha : Variabel-variabel bebas (motivasi dan disiplin kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Mitrahaftera Segara Sejati , Tbk yang bergerak di bidang pelayaran di wilayah Jakarta yang berkantor pusat di JL. HR Rasuna Said Block X-2 Kav.1-2, Kuningan. PT Mitrahaftera Segara Sejati adalah perusahaan transportasi dan jasa logistik terintegrasi bagi industri pertambangan menyediakan *one stop solution* dari material *handling* untuk transportasi bahan massal menggunakan armada tongkang dari pelabuhan muat ke pelabuhan utama dimana batu bara tersebut akan diangkut ke kapal besar menggunakan floating crane.

Dari awal yang sederhana sebagai transportasi bahan massal terutama batubara, di awal 1990an MBSS secara konsisten dan strategis ditambah dengan fasilitas, armada dan layanan secara keseluruhan untuk mencapai transportasi,transshipment dan operasi pelabuhan mulus efisien dan efektif untuk menjadi sebuah industri pemimpin dengan keahlian sempurna mampu secara konsisten memenuhi persyaratan yang paling menuntut klien dan kebutuhan khusus.

Penelitian ini mengambil sampel karyawan PT. Mitrahaftera Segara Sejati sebanyak 40 orang. Sebagai hasil penelitian pendahuluan, berikut ini akan diberikan tinjauan mengenai karakteristik responden yang dinyatakan dalam bentuk tabulasi identitas responden.

4.1.2. Identitas Responden

Dari kuesioner yang diisi oleh reponden didapat data identitas responden.Penyajian data mengenai identitas responden untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri dari pada responden.

4.1.2.1 Usia Responden

Umur dalam keterkaitannya dengan perilaku individu di lokasi kerja biasanya adalah sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu. Tabulasi umur responden dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.1

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 45 Tahun	6	15.0	15.0	15.0
25-35 Tahun	20	50.0	50.0	65.0
36-44 Tahun	14	35.0	35.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa untuk umur responden yang terbanyak adalah antara umur 25 – 35 tahun yaitu sebanyak 20 orang atau 50 %, diikuti dengan usia responden antara 36-44 tahun sebanyak 14 orang atau 35 %. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Mitrahaftera Segara Sejati, Tbk sebagian besar masih berusia muda dan pada umur yang produktif. Hal ini menunjukkan bahwa pada usia yang masih relatif muda, semangat kerja yang dimiliki masih relatif tinggi.

4.1.2.2. Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam suatu bidang kerja, jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu. Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	18	45.0	45.0	45.0
Perempuan	22	55.0	55.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2015

Berdasarkan table 4.2 dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah perempuan yaitu sebanyak 22 orang atau 55 % dan responden laki-laki sebanyak 18 orang atau 45 %. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar dari responden yang diteliti adalah perempuan.

4.1.2.3.Pendidikan Responden

Pendidikan seringkali dipandang sebagai suatu kondisi yang mencerminkan kemampuan seseorang. Penyajian data responden berdasarkan pendidikan adalah sebagaimana terlihat pada tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.3
Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Diploma	15	37.5	37.5	37.5
Sarjana	22	55.0	55.0	92.5
SMA	3	7.5	7.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan data bahwa jumlah responden yang terbanyak dari kelompok responden yang berpendidikan sarjana yaitu sebanyak 22 orang atau 55 % dari jumlah responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Mitrahaftera Segara Sejati, Tbk sebagian besar karyawan memiliki pendidikan tinggi.

4.2. Hasil Uji SPSS Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan Reliabilitas dilakukan terhadap seluruh item kuesioner pada ketiga variabel yang diteliti. Hasil uji validitas-reliabilitas masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

1. Hasil Uji SPSS Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi

- a. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi manakala nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$. Uji reliabilitas variabel motivasi dilakukan terhadap 5 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis ($0,711 > 0,6$) maka variabel Motivasi yang diukur menggunakan 5 item pernyataan telah reliabel.
- b. Data variabel Motivasi (X1) diperoleh dari 1 item pernyataan yaitu X1.1 sampai dengan X1.5. Validitas variabel Motivasi diuji dengan membandingkan nilai r hitung (Corrected Item total Correlation) hasil output SPSS dengan nilai r tabel, dengan kriteria :
 - Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ atau $r \text{ hitung} > 0,05$ maka valid
 - Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ atau $r \text{ hitung} < 0,05$ maka tidak valid

Karena hasil uji mendapatkan nilai $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ ($\text{Corrected Item Total Correlation} > 0,05$) untuk seluruh item, maka 5 item indikator pengukuran variabel Motivasi seluruhnya valid.

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.711	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	13.5500	5.331	.457	.670
X1.2	13.3250	5.558	.481	.659
X1.3	13.2750	6.666	.378	.701
X1.4	13.3250	5.610	.465	.665
X1.5	13.4250	4.456	.596	.605

Sumber :Data primer yang diolah, 2015

2. Hasil Uji SPSS Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

- a. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi manakala nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$. Uji reliabilitas variabel Disiplin kerja dilakukan terhadap 5 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis ($0.690 > 0.6$) maka variable Disiplin kerja yang diukur menggunakan 5 item pernyataan telah reliabel.
- b. Data variabel Disiplin kerja (X2) diperoleh dari 1 item pernyataan yaitu X2.1 sampai dengan X2.5. Validitas variabel Disiplin kerja diuji dengan membandingkan nilai rhitung (Corrected Item total Correlation) hasil output SPSS dengan nilai rtabel, dengan kriteria :
 - Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ atau $r \text{ hitung} > 0,05$ maka valid
 - Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ atau $r \text{ hitung} < 0,05$ maka tidak valid

Karena hasil uji mendapatkan nilai rhitung $> r$ tabel (Corrected Item Total Correlation $> 0,05$) untuk seluruh item, maka 5 item indikator pengukuran variabel Disiplin kerja seluruhnya valid.

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.690	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	13.5250	3.897	.353	.688
X2.2	13.3000	3.908	.525	.608
X2.3	13.2250	4.333	.332	.685
X2.4	13.3000	3.805	.522	.607
X2.5	13.2500	3.782	.521	.607

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

3. Hasil Uji SPSS Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

- a. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi manakala nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$. Uji reliabilitas variabel Kinerja karyawan dilakukan terhadap 6 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis ($0,754 > 0,6$) maka variabel Kinerja Karyawan yang diukur menggunakan 6 item pernyataan telah reliabel.
- b. Data variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh dari 1 item pernyataan yaitu Y1 sampai dengan Y6. Validitas variabel Kinerja Karyawan diuji dengan membandingkan nilai r hitung (Corrected Item total Correlation) hasil output SPSS dengan nilai r tabel, dengan kriteria :
 - Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ atau $r \text{ hitung} > 0,05$ maka valid
 - Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ atau $r \text{ hitung} < 0,05$ maka tidak valid

Karena hasil uji mendapatkan nilai $r > r_{tabel}$ (Corrected Item Total Correlation $> 0,05$) untuk seluruh item, maka 6 item indikator pengukuran variabel Kinerja Karyawan seluruhnya valid.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.754	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	17.0250	5.358	.589	.691
Y2	16.9250	5.456	.511	.715
Y3	17.0250	5.615	.503	.716
Y4	17.0500	5.997	.459	.728
Y5	17.1000	6.144	.466	.726
Y6	17.0000	6.154	.439	.733

4.3. Analisis Deskriptif

1. Deskripsi Variabel Motivasi

Data variabel Motivasi berasal dari jawaban 5 item kuesioner yang telah valid pada skala satu sampai lima. Nilai terendah adalah satu (apabila seluruh jawaban responden adalah 1) dan nilai tertinggi adalah lima (apabila seluruh jawaban responden adalah 5). Dengan nilai teori adalah tiga sehingga rata-rata nilai variabel yang lebih besar dari 3 diasumsikan cenderung baik dan rata-rata nilai variabel yang kurang dari 3 diasumsikan cenderung tidak baik. Deskripsi nilai rata-rata variabel motivasi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7

Deskripsi Variabel Motivasi (X1)

Statistics

Motivasi

N	Valid	40
	Missing	0
Mean		16.7250
Median		17.0000
Skewness		.230
Std. Error of Skewness		.374
Kurtosis		-.115
Std. Error of Kurtosis		.733
Range		13.00
Minimum		11.00
Maximum		24.00

Sumber : Data yang diolah, 2015

Nilai terendah untuk variabel motivasi adalah 11.00 dan nilai rata-rata tertinggi adalah 24.00 sehingga diperoleh rentang jawaban sebesar 13.00. Nilai rata-rata variabel motivasi adalah 16.7250 pada skala 1 sampai dengan 5. Karena nilai rata-rata empirik lebih besar daripada nilai tengah ($16.7250 > 3$) maka dapat diartikan bahwa motivasi cenderung baik.

2. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

Data variabel Disiplin kerja berasal dari jawaban 5 item kuesioner yang telah valid pada skala satu sampai lima. Nilai terendah teori adalah satu (apabila seluruh jawaban responden adalah 1) dan nilai tertinggi teori adalah lima (apabila seluruh jawaban responden adalah 5). Dengan nilai teori adalah tiga sehingga rata-rata nilai variabel yang lebih besar dari 3 diasumsikan cenderung baik dan rata-rata nilai variabel yang kurang dari 3 diasumsikan cenderung tidak baik. Deskripsi nilai rata-rata variabel Disiplin kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8

Deskripsi Variabel Disiplin kerja (X2)

Statistics

Disiplin Kerja

N	Valid	40
	Missing	0
Mean		16.6500
Median		16.5000
Skewness		-.059
Std. Error of Skewness		.374
Kurtosis		.635
Std. Error of Kurtosis		.733
Range		12.00
Minimum		10.00
Maximum		22.00

Sumber : data yang diolah, 2015

Nilai terendah data empiris untuk variabel Disiplin kerja adalah 10.00 dan nilai tertinggi adalah 22.00 sehingga diperoleh rentang jawaban sebesar 12.00. nilai rata-rata variabel Disiplin kerja adalah 16.6500 pada skala 1 sampai dengan 5. Karena nilai rata-rata empirik lebih besar daripada nilai tengah ($16.6500 > 3$) maka dapat diartikan bahwa Disiplin kerja cenderung baik.

3. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Data variabel Kinerja Karyawan berasal dari jawaban 6 item kuesioner yang telah valid pada skala satu sampai lima. Nilai rata-rata terendah teoritis adalah satu (apabila seluruh jawaban responden adalah 1) dan nilai rata-rata tertinggi teoritis adalah lima (apabila seluruh jawaban responden adalah 5). Dengan nilai teoritik adalah tiga sehingga rata-rata nilai variabel yang lebih besar dari 3 diasumsikan cenderung baik dan rata-rata nilai variabel yang kurang dari 3 diasumsikan cenderung tidak baik. Deskripsi nilai rata-rata variabel Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9

Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Statistics

Kinerja
Karyawan

N	Valid	40
	Missing	0
Mean		20.4250
Median		21.0000
Range		13.00
Minimum		14.00
Maximum		27.00

Sumber : Data yang diolah, 2015

Nilai terendah data empiris untuk variabel Kinerja Karyawan adalah 14.00 dan nilai tertinggi adalah 27.00 sehingga diperoleh rentang jawaban sebesar 13.00. Nilai rata-rata variabel Kinerja Karyawan adalah 20.4250 pada skala 1 sampai dengan 5. Karena nilai rata-rata empirik lebih besar daripada nilai tengah ($20.4250 > 3$) maka dapat diartikan bahwa Kinerja Karyawan cenderung baik.

4.4 Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov Test)

Uji normalitas data variabel dapat dibuktikan melalui One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas hasil analisis terhadap nilai α , dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $Asym. Sig > \alpha (0,05)$ maka data variable berdistribusi normal

Jika $Asym. Sig < \alpha (0,05)$ maka data variable tidak berdistribusi normal

Tabel 4.10**Uji Kolmogorov Smirnov-Test****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Motivasi	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
N		40	40	40
Normal Parameters ^a				
	Mean	16.7250	16.6500	20.4250
	Std. Deviation	2.83737	2.39176	2.81832
Most Extreme Differences	Absolute	.103	.117	.131
	Positive	.103	.117	.088
	Negative	-.098	-.093	-.131
Kolmogorov-Smirnov Z		.654	.739	.827
Asymp. Sig. (2-tailed)		.786	.646	.500

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data yang diolah, 2015

Analisis untuk variable motivasi diatas menghasilkan nilai Kolmogorov-Smirnov Z = 0,654 dengan probabilitas Asymp. Sig. = 0,786. Karena probabilitas lebih besar daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig} > \alpha$ yaitu $0,786 > 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa data variabel motivasi berdistribusi normal.

Analisis untuk variable Disiplin kerja diatas menghasilkan nilai Kolmogorov-Smirnov Z = 0,739 dengan probabilitas Asymp. Sig. = 0,646. Karena probabilitas lebih besar daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig} > \alpha$ yaitu $0,646 > 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa data variabel disiplin kerja berdistribusi normal.

Analisis untuk variable Kinerja karyawan diatas menghasilkan nilai Kolmogorov-Smirnov Z = 0,827 dengan probabilitas Asymp. Sig. = 0,500. Karena probabilitas lebih besar daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig} > \alpha$ yaitu $0,500 > 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa data variabel kinerja karyawan berdistribusi normal.

Sehingga variabel Nilai Residual Regresi Linier Ganda X1, X2 terhadap Y berdistribusi normal sehingga memenuhi persyaratan analisis.

4.5 Analisis Data

Analisis data penelitian dilakukan dengan analisis regresi linier ganda. Hasil analisis regresi linier ganda menggunakan software SPSS menghasilkan tiga tabel utama sebagai berikut :

4.5.1 Uji Koefisien Determinan

Uji koefisien determinan bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependennya yang dilihat melalui R square karena variabel independen dalam penelitian ini lebih dari satu. Untuk mengetahui determinasi variabel yang diteliti dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.11

Model Summary Regresi Linier Ganda

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 ^a	.557	.533	1.92652

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

Berdasarkan tabel Model Summary diatas diperoleh nilai koefisien korelasi $R = 0,746$. Koefisien korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan simultan antara variable independen (X_1 dan X_2) dengan variable dependen (Y) adalah sebesar 0,746. Koefisien determinan ganda atau R Square = 0,557 , angka ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel independen (X_1 dan X_2) mempengaruhi variabel dependen (Y) sebesar 74,6 % atau variabel Y secara simultan dapat dijelaskan oleh variabel X_1 dan X_2 . Untuk menguji signifikannya digunakan output berikutnya yaitu sebagai berikut :

4.5.2 Uji F hitung

Pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengukur besarnya variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Ha : Ada pengaruh signifikan secara simultan variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y

Ho : Tak ada pengaruh signifikan secara simultan variabel X1 dan X2 terhadap variable Y

Dasar pengambilan keputusan :

1. Dengan perbandingan F hitung dan F tabel.

Apabila $F_{\text{tabel}} < F_{\text{hitung}}$, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Apabila $F_{\text{tabel}} > F_{\text{hitung}}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

2. Dengan menggunakan angka signifikansi.

Apabila probabilitas $> 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Apabila probabilitas $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Tabel 4.1 Uji f

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	172.450	2	86.225	23.232	.000 ^a
	Residual	137.325	37	3.711		
	Total	309.775	39			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang di uji, 2015

Berdasarkan tabel Anova nilai F hitung = 23,232 dengan probabilitas nilai sig= 0,000

Ternyata F hitung (23,232) > F tabel (3,354) atau nilai sig (0,000) < 0,05 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Jadi kesimpulannya adalah secara simultan variabel X1 dan X2 memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.

Analisis regresi ganda menghasilkan tabel koefisien yang menunjukkan pengaruh parsial Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebagai berikut :

4.5.3 Uji Thitung

Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan [F tabel](#), jika F hitung > dari F tabel, (Ho di tolak Ha diterima) maka model signifikan atau bisa dilihat dalam kolom signifikansi pada Anova (Olahan dengan [SPSS](#), Gunakan [Uji Regresi](#) dengan Metode Enter/Full Model). Model signifikan selama kolom signifikansi (%) < Alpha (kesiapan berbuat salah tipe 1, yang menentukan peneliti sendiri, ilmu sosial biasanya paling besar alpha 10%, atau 5% atau 1%). Dan sebaliknya jika F hitung < F tabel, maka model tidak signifikan, hal ini juga ditandai nilai kolom signifikansi (%) akan lebih besar dari alpha.

Pengujian hipotesis secara parsial bertujuan untuk mengukur pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 4.13 Uji t

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.958	2.315		2.141	.039
	Motivasi	.427	.128	.430	3.342	.002
	Disiplin Kerja	.500	.152	.424	3.296	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel di atas dapat disusun model persamaan regresi linier ganda berdasarkan kolom B. model persamaan regresi linier ganda hasil penelitian adalah sebagai berikut :

$$Y = 4,958 + 0,427X_1 + 0,500X_2$$

$$(0,039) \quad (0,002) \quad (0,002)$$

Model persamaan regresi linier ganda hasil analisis tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Nilai konstan $a = 4,958$ dapat diartikan bahwa jika nilai X_1 dan X_2 tidak ada atau bernilai nol maka Y bernilai positif sebesar 4,958
- b. Koefisien regresi X_1 sebesar $b_1 = 0,427$ dapat diartikan bahwa jika nilai X_1 meningkat (bertambah) sebesar satu maka nilai Y juga akan meningkat (bertambah) sebesar 0,427
- c. Koefisien regresi X_2 sebesar $b_2 = 0,500$ dapat diartikan bahwa jika nilai 2 meningkat (bertambah) sebesar satu maka nilai Y juga akan meningkat (bertambah) sebesar 0,500

4.6 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan sebanyak tiga kali sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu sebagai berikut :

- a. Pengujian hipotesis 1 : Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Mitrahaftera Segara Sejati pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Motivasi (X_1) sebesar $b_1 = 0,427$ pada model persamaan regresi linier ganda $Y = 4,958 + 0,427X_1 + 0,500 X_2$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut :

➤ $H_0 : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

➤ $H_1 : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi Motivasi (X1) sebesar $b_1 = 0,427$ memiliki nilai probabilitas thitung sebesar 0,002 karena $b_1 \neq 0$ dan probabilitas thitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < 0,05$ atau $0,002 < 0,05$) maka H_{1o} ditolak dan H_{1a} diterima yang berarti pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah signifikan. Signifikan hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis kedua penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh parsial Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

b. Pengujian Hipotesis 2: Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

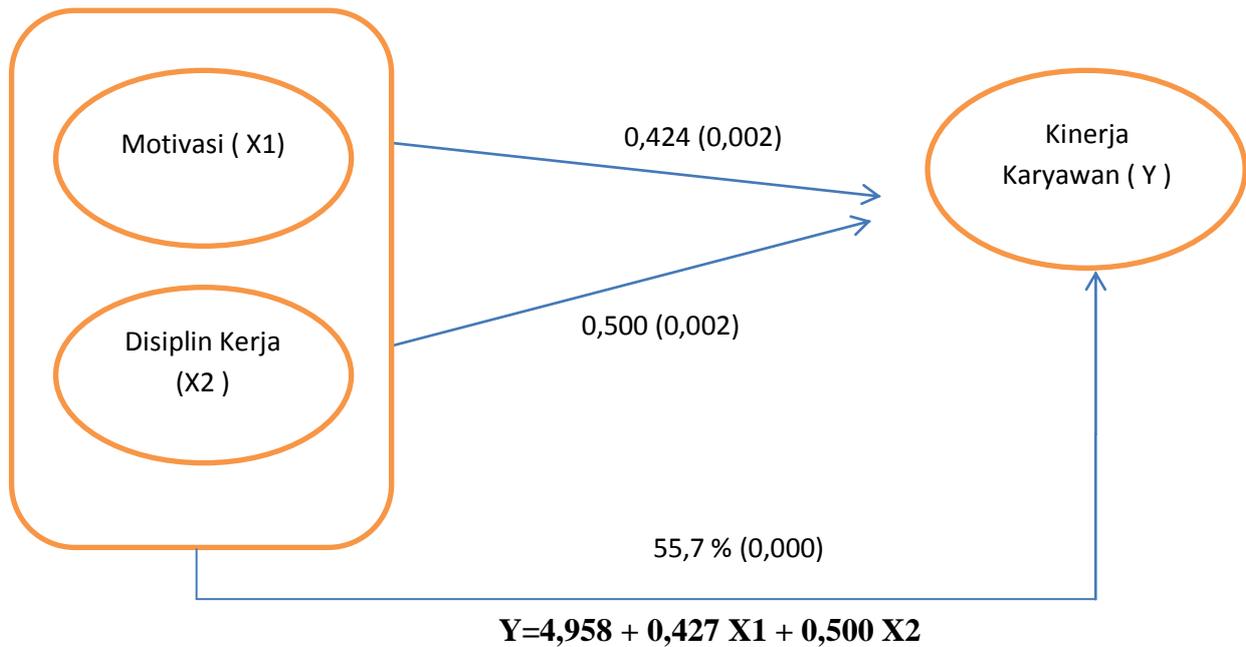
Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Mitrahaftera Segara Sejati pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X2) sebesar $b_2 = 0,500$ pada model persamaan regresi linier ganda $Y = 4,958 + 0,427X_1 + 0,500X_2$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut :

- $H_{1o} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh
- $H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi Motivasi (X2) sebesar $b_2 = 0,500$ memiliki nilai probabilitas thitung sebesar 0,002 karena $b_2 \neq 0$ dan probabilitas thitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < 0,05$ atau $0,002 < 0,05$), maka H_{2o} ditolak dan H_{2a} diterima yang berarti pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah signifikan. Signifikan hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis kedua penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Mitrahaftera Segara Sejati Tbk.

Gambar 1.3

Hasil Pengujian Hipotesis



4.7 Pembahasan

Dari hasil uji validitas terhadap masing-masing variabel penelitian ditemukan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel yang telah valid. Melalui uji reliabilitas ditemukan bahwa seluruh item pernyataan yang telah valid pada masing-masing variabel penelitian dapat dibuktikan reliabilitasnya. Karena kuesioner telah valid dan reliabel maka kuesioner penelitian merupakan alat yang handal untuk mengukur masing-masing variabel penelitian.

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian menghasilkan temuan yang berbeda untuk semua variabel penelitian dimana persepsi responden terhadap Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan cenderung berbeda.

a. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan arah positif, artinya semakin baik motivasi yang diberikan semakin meningkat pula Kinerja

Karyawan. Pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Motivasi sebesar $b_1 = 0,427$ pada model persamaan regresi linier ganda $Y = 4,958 + 0,427X_1 + 0,500X_2$

b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan arah positif, artinya semakin tinggi disiplin kerja yang diberikan semakin meningkat pula Kinerja Karyawan. Pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Motivasi sebesar $b_2 = 0,500$ pada model persamaan regresi linier ganda $Y = 4,958 + 0,427X_1 + 0,500X_2$

c. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan arah positif. Hal ini dapat dibuktikan dengan koefisien determinasi ganda $R^2 = 0,557$. Nilai koefisien sebesar ini memiliki arti bahwa Motivasi dan Disiplin kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi 55.7 % variasi Kinerja karyawan di PT Mitrahahtera Segara Sejati Tbk.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan data yang ada, mengenai pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan di PT Mitrahaftera Segara Sejati Tbk, maka penulis akan memberikan kesimpulan dan saran yang kiranya dapat memberikan manfaat dan dapat meningkatkan kinerja bagi perusahaan.

5.1 Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan. Telah di uji dan di buktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien regresi motivasi (X1) sebesar 0.427 dengan taraf signifikansi hasil sebesar $0,002 < 0,05$.
2. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mitrahaftera Segara Sjati Tbk. Dengan koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar $b_2 = 0,500$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar $\text{Sig } t = 0,002$. Signifikan hasil pengujian membuktikan adanya pengaruh parsial Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) yang bernilai positif. Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Disiplin kerja (X2) maka semakin tinggi pula Kinerja karyawan (Y).
3. Terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara bersama (simultan) terhadap kinerja karyawan di PT Mitrahaftera Segara Sejati Tbk sebesar $R^2=0,05$. Yang berarti bahwa variabel Motivasi (X1) dan variabel Disiplin kerja (X2) mempunyai pengaruh sebesar 55,7 % terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

5.2 Saran

Setelah melakukan pembahasan dan analisis terhadap PT Mitrabahtera Segara Sejati Tbk. Maka penulis mencoba untuk memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan bagi perusahaan dan pihak-pihak lain yang berkepentingan. Adapun saran-saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Upaya peningkatan kinerja karyawan hendaknya tidak hanya mengutamakan pada motivasi dan disiplin kerja karna faktor ini hanya mempengaruhi sebesar 55,7 % sementara sisanya dijelaskan oleh faktor lain.
2. Upaya peningkatan kinerja karyawan pada faktor motivasi hendaknya lebih diperhatikan karna motivasi yang diberikan kepada karyawan akan mampu meningkatkan kemampuan bekerja. Dan perusahaan ataupun peneliti lain diharapkan melakukan penelitian lebih lanjut, baik dengan variabel yang sama maupun variabel yang lebih lengkap yang dilakukan pada obyek yang lebih luas atau obyek lain dengan pengukuran yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya. 2001
- American Hospital Formulary Services, *AHFS Drug Information*, American Society of Health-System Pharmacists Inc., USA, 3371-3374. 2005
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke Tujuh PT. Ramaja Rosdakarya, Bandung. 2007
- Aditya Reza, Regina. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*. Universitas Diponegoro, Semarang. 2010
- Chung, Kue Hsu., McDonald, Daniella. *An Examination on Multiple Celebrity Endorsers in Advertising*. 2007
- Darsono, Max, dkk, *Belajar dan Pembelajaran*, Semarang: IKIP Semarang Press. 2000
- Dessler, Garry. *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku Satu*, Edisi. Kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks. 2005
- Guritno, Bambang dan Waridin. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja*. Jurnal Riset Bisnis Indonesia. Vol. 1. No.1. 2005
- Handoko, T. Hanny. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE. 2006
- Ilyas. Y, *Kinerja Teori Penilaian & Penelitian*. Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI, Depok. 2001
- Kartini Kartono. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada. 2003
- Lloyd L. Byars dan Leslie W. Rue. *Human Resoure Management*. McGraw-Hill, Boston. 2005
- Miftah Thoha. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Edisi 12, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2007
- Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright. *Human Resoure Management Gaining a Competitive Advantage*. Third Edition. Mcgraw-Hill Companies. Inc, Boston. 2008
- Rivai, Veithzal dan Basri. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT RAJAGRAFINDO PERSADA. 2005
- Robbins, Stephen. *Perilaku Organisasi*

PT. Indeks, Jakarta. 2006

Srimindarti, C, *Balanced Scorecard*, sebagai Alternatif untuk Mengukur Kinerja, STIE Stikubank, Semarang. 2006

Terry, George R. Dan Rue, Leslie W, *Dasar-dasar Manajemen*, PT. Bumi Aksara. Jakarta. 2005

Veizal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2004

LAMPIRAN 1

KUESIONER

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

PT.MITRABAHTERA SEGARA SEJATI, TBK

Yth. Bapak / Ibu / Saudara / Saudari

Mohon kesediaan Bapak / Ibu / Saudara / Saudari untuk mengisi kuesioner berikut dengan sejujur-jujurnya untuk keperluan penelitian ilmiah (skripsi). Data isian Bapak / Ibu / Saudara / Saudari akan dijaga kerahasiaannya. Atas kesediaan Bapak / Ibu / Saudara / Saudari, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Devi Yuliasari

(Mahasiswi Jurusan Manajemen STIE IPWIJA)

A. IDENTITAS RESPONDEN

- a. Nama : (boleh tidak diisi)
- b. Usia : tahun
- c. Jenis Kelamin : laki-laki / perempuan
- d. Pendidikan Terakhir : SLTA / D3 / S1

B. PERTANYAAN PENELITIAN

Beri jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda (X) pada kolom yang tersedia.

Keterangan :

- 1 : Sangat tidak setuju
- 2 : Tidak setuju
- 3 : Kurang setuju
- 4 : Setuju
- 5 : Sangat setuju

C. Berilah tanda silang (X) apabila anda menyetujui pernyataan berikut :

1. MOTIVASI

a. Saya mendapatkan kebutuhan yang layak

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

b. Saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

c. Saya memiliki hubungan yang erat dengan semua karyawan

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

d. Saya sering dan ingin selalu mendapat penghargaan atas pekerjaan yang saya lakukan

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

e. Saya suka melakukan tugas yang menantang

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Keterangan :

1 : Sangat tidak setuju

2 : Tidak setuju

3 : Kurang setuju

4 : Setuju

5 : Sangat setuju

2. DISIPLIN KERJA

- a. Saya datang tepat waktu dalam bekerja

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- b. Saya ikut andil memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- c. Saya secara rutin mendapatkan saran dan arahan dari pimpinan

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- d. Jarak tempat tinggal dan tempat kerja tidak mempengaruhi ketepatan waktu

saya

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- e. Saya selalu menaati aturan yang ada dalam perusahaan

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Keterangan :

- 1 : Sangat tidak setuju
2 : Tidak setuju
3 : Kurang setuju
4 : Setuju
5 : Sangat setuju

3. KINERJA KARYAWAN

a. Kualitas kerja saya jauh lebih baik dari karyawan lain

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

b. Kuantitas kerja saya melebihi rata-rata karyawan lain

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

c. Efisiensi waktu saya melebihi rata-rata karyawan lain

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

d. Kemampuan saya melebihi standar yang di tetapkan

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

e. Saya berusaha dengan lebih keras daripada yang lain

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

f. Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Keterangan :

- 1 : Sangat tidak setuju
- 2 : Tidak setuju
- 3 : Kurang setuju
- 4 : Setuju
- 5 : Sangat setuju

Lampiran 2 : Rekapitulasi Jawaban Responden Motivasi (X1)

No	Pertanyaan					Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	4	3	3	3	3	16
2	3	4	4	4	4	19
3	3	4	3	3	4	17
4	3	3	4	4	4	18
5	5	5	4	3	3	20
6	3	4	4	4	5	20
7	4	3	3	4	3	17
8	2	4	3	3	2	14
9	3	4	4	2	2	15
10	4	4	3	3	3	17
11	3	2	4	2	2	13
12	4	4	3	2	2	15
13	4	3	3	4	4	18
14	3	4	4	3	4	18
15	2	3	3	4	3	15
16	4	4	4	4	4	20
17	2	4	3	3	4	16
18	2	3	3	5	5	18
19	4	3	4	3	3	17
20	4	3	3	4	4	18
21	2	3	3	3	2	13
22	2	2	3	3	2	12
23	4	4	4	4	4	20
24	2	3	2	4	3	14
25	3	4	3	4	4	18
26	4	3	4	4	3	18
27	3	4	4	5	4	20
28	3	3	4	4	3	17
29	2	2	3	2	2	11
30	3	3	3	3	1	13
31	3	3	4	2	2	14
32	2	2	4	3	4	15
33	3	2	3	3	3	14
34	4	5	4	3	4	20
35	2	3	3	3	3	14
36	3	3	3	3	4	16
37	3	4	3	3	2	15
38	3	3	4	4	4	18
39	5	4	4	4	5	22
40	5	5	4	5	5	24

**Lampiran 3 : Rekapitulasi Jawaban Responden Disiplin Kerja
(X2)**

No	Pertanyaan					Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	3	3	3	3	4	16
2	3	4	3	3	4	17
3	3	4	4	2	3	16
4	3	4	4	4	3	18
5	4	4	4	5	4	21
6	3	4	4	3	3	17
7	3	3	3	4	3	16
8	2	3	4	4	3	16
9	4	3	3	4	4	18
10	3	3	4	4	3	17
11	3	3	2	3	3	14
12	3	3	3	3	3	15
13	4	3	3	3	4	17
14	3	3	3	3	3	15
15	2	3	4	4	5	18
16	3	4	4	3	4	18
17	2	3	4	4	3	16
18	2	3	4	4	3	16
19	5	4	4	4	4	21
20	4	4	4	3	4	19
21	3	3	4	3	3	16
22	4	4	4	4	4	20
23	4	4	3	4	4	19
24	4	3	3	3	4	17
25	4	3	2	2	2	13
26	4	3	3	3	3	16
27	4	3	3	3	4	17
28	3	4	3	3	4	17
29	2	4	3	3	3	15
30	2	3	4	3	2	14
31	3	2	3	3	4	15
32	2	2	4	3	3	14
33	2	3	3	3	3	14
34	4	4	4	3	4	19
35	3	3	3	3	3	15
36	2	3	3	3	3	14
37	2	2	2	2	2	10
38	3	4	5	4	3	19
39	4	5	3	4	3	19
40	4	4	4	5	5	22

Lampiran 4 : Rekapitulasi Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan						Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	
1	3	3	3	3	3	3	18
2	4	2	2	3	3	4	18
3	3	4	3	3	4	4	21
4	4	4	4	4	3	3	22
5	3	4	4	3	4	3	21
6	4	3	4	4	3	4	22
7	3	3	3	3	3	3	18
8	3	2	2	3	3	3	16
9	3	3	3	4	4	3	20
10	4	3	4	4	3	3	21
11	3	2	2	2	3	3	15
12	4	3	3	3	3	3	19
13	3	4	4	4	3	3	21
14	3	3	3	4	4	3	20
15	3	3	3	4	4	4	21
16	4	4	4	4	4	4	24
17	3	4	4	3	3	3	20
18	4	4	4	3	3	4	22
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	3	4	4	4	23
21	3	3	3	4	4	3	20
22	3	3	4	4	4	4	22
23	4	5	5	3	3	3	23
24	3	4	4	3	2	3	19
25	3	4	2	2	3	3	17
26	5	5	3	3	3	4	23
27	3	4	4	4	3	3	21
28	3	3	4	4	3	4	21
29	2	3	2	3	2	2	14
30	2	3	3	4	3	3	18
31	3	3	4	2	3	2	17
32	2	2	3	2	3	4	16
33	3	3	3	3	3	3	18
34	4	4	4	4	4	4	24
35	4	4	4	3	3	4	22
36	3	4	3	4	4	4	22
37	3	4	3	3	3	4	20
38	5	5	4	4	4	3	25
39	4	4	4	3	3	4	22
40	5	4	4	4	5	5	27

Lampiran 5 : Output Uji Validitas dan Reliabilitas X1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.711	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	13.5500	5.331	.457	.670
X1.2	13.3250	5.558	.481	.659
X1.3	13.2750	6.666	.378	.701
X1.4	13.3250	5.610	.465	.665
X1.5	13.4250	4.456	.596	.605

Lampiran 6 : Output Uji Validitas dan Reliabilitas X2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.690	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	13.5250	3.897	.353	.688
X2.2	13.3000	3.908	.525	.608
X2.3	13.2250	4.333	.332	.685
X2.4	13.3000	3.805	.522	.607
X2.5	13.2500	3.782	.521	.607

Lampiran7 : Output Uji Validitas dan Reliabilitas Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.754	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	17.0250	5.358	.589	.691
Y2	16.9250	5.456	.511	.715
Y3	17.0250	5.615	.503	.716
Y4	17.0500	5.997	.459	.728
Y5	17.1000	6.144	.466	.726
Y6	17.0000	6.154	.439	.733

Lampiran 8 : Output Uji Normalitas X1, X2 dan Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Motivasi	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
N	40	40	40
Normal Parameters ^a			
Mean	16.7250	16.6500	20.4250
Std. Deviation	2.83737	2.39176	2.81832
Most Extreme Absolute Differences			
Absolute	.103	.117	.131
Positive	.103	.117	.088
Negative	-.098	-.093	-.131
Kolmogorov-Smirnov Z	.654	.739	.827
Asymp. Sig. (2-tailed)	.786	.646	.500

a. Test distribution is Normal.

Lampiran 9 : Output Uji Regresi Ganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 ^a	.557	.533	1.92652

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

Lampiran 10 : Tabel F atau Annova

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	172.450	2	86.225	23.232	.000 ^a
	Residual	137.325	37	3.711		
	Total	309.775	39			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 11 : Tabel T atau Coeffisient

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.958	2.315		2.141	.039
	Motivasi	.427	.128	.430	3.342	.002
	DisiplinKerja	.500	.152	.424	3.296	.002

KARTU BIMBINGAN

Dosen Pembimbing : Dr. Anna Wulandari SE. MM
Nama Mahasiswa : Devi Yulianasari
NIM : 2011522272
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitrahahtera Segara Sejati,Tbk

Tgl. Bimbingan	Topik Bimbingan	Tanda Tangan Pembimbing
05 Januari 2015	Proposal	
12 Januari 2015	ACC Bab 1	
20 Januari 2015	Bab 1, Perbaikan Bab 2	
09 Februari 2015	ACC Bab 2, Bab 3	
23 Februari 2015	Bab 3, Kuesioner	
09 Maret 2015	ACC Bab 4 & 5 , Ujian	

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Data Pribadi

Nama : Devi Yuliasari
Jenis kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal lahir : Jakarta, 3 Januari 1988
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Status : Menikah
Tinggi, Berat badan : 160 cm, 70 kg
Kesehatan : Baik
Alamat : Jl. RM Kahfi I No. 21 RT 01 RW 06 Ciganjur
Jagakarsa Jaksel 12630
Telepon/Hp : 085782476361
e-mail : yuliasari_devi@yahoo.com

II. Pendidikan

No.	Pendidikan	Jurusan	Nama/Tempat	Tahun
1.	MI El-Syifa	-	Ciganjur	1994- 2000
2.	SLTP Negeri 131	-	Cipedak	2000-2002
3.	SMK N 25 Jakarta	Sekretaris	Jakarta	2002-2005
4.	Bina Sarana Informatika	Komputerisasi Akuntansi	Jakarta	2006 - 2010
5.	S1 STIE IPWIJA	Manajemen	Jakarta	2011-2015

