

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN
DEPARTEMEN LABORATORIUM
PT. MUTUAGUNG LESTARI**

SKRIPSI

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



Oleh:

RISMAYANTI

NIM: 2014511051

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA

PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1

JAKARTA

2019

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : Rismayanti

NIM : 2014511051

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

Jakarta, 6 Juli 2019

Rismayanti

NIM: 2014511051

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA

PROGRAM SARJANA – PRODI MANAJEMEN S1

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Rismayanti

NIM : 2014511051

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Departemen
PT. Mutuagung Lestari

Jakarta, 6 Juli 2019

Mursida Kusuma Wardani, SE. MM.

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN LABORATORIUM
PT. MUTUAGUNG LESTARI**



RISMAYANTI

NIM: 2014511051

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada hari Rabu tanggal 7 bulan Agustus tahun 2019 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai Skripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen

1. Dr. Titing Widyastuti, MM .td tangan.....
Ketua Tanggal: 7 Agustus 2019

2. Y.I. Gunawan, SE.MM .td tangan.....
Anggota Tanggal: 7 Agustus 2019

3. Mursida Kusuma Wardani, SE. MM .td tangan.....
Anggota Tanggal: 7 Agustus 2019

Menyetujui,

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Program Sarjana – Program Studi Manajemen
Ketua Program,

Dr. Susanti Widhiastuti, SE.MM

Tanggal: 7 Agustus 2019

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Laboratorium PT. Mutuagung Lestari. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Departemen Laboratorium PT. Mutuagung Lestari.

Penelitian ini dilakukan di Mutuagung Lestari dengan mengambil 52 karyawan sebagai sampel penelitian yang dihitung menggunakan rumus Slovin dari total populasi 105 karyawan pada margin error 10%. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup lima skala penelitian dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier ganda digunakan sebagai alat analisis, sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-F dan uji-t.

Penelitian menghasilkan dua temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: 1) Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan; 2) Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja karyawan disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki motivasi dan disiplin kerja karyawan.

Kata kunci:

Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to test and analyze the Influence of Motivation and Work Discipline on Laboratory Departemen Employee Performance on the PT. Mutuagung Lestari. These research aimed to determine the effect of incentive and motivation toward employee performance on the PT. Mutuagung Lestari.

Research conducted at the PT. Mutuagung Lestari by taking 52 employees as the research sample, calculated using the Slovin formula of the total population of 105 employees at the margin of error of 10%. Data were collected by questionnaire instruments covered by the five rating scale from strongly disagree to strongly agree. Quantitative research was conducted by describing and analyzing research data. The multiple linier regression analysis are the statistic approach to data analysis. Hypothesis testing is done by F-test and t-test.

This study produced two main findings in accordance with the proposed hypothesis, that are: 1) Motivation has a positive influence on employee performance; 2) Work Discipline a positive influence on employee performance.

Base on th research finding, in order to increase employee performance can be done by motivation and Work Discipline .

Key words:

Motivation, Work Discipline, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas lindungannya maka skripsi dengan judul “PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN LABORATORIUM PT. MUTUAGUNG LESTARI” ini dapat diselesaikan tepat waktu. Selain dari pada itu, penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Mursida Kusuma Wardani, SE. MM, selaku pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, MM, selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA
3. Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak, selaku Ketua STIE IPWIJA
4. Pimpinan dan staf PT. Mutuagung Lestari yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian
5. Civitas Akademika STIE IPWIJA
6. Rekan-rekan mahasiswa Program Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA khususnya konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia
7. Keluarga tercinta yang senantiasa memberikan dukungan dan dorongan semangat
8. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu

Semoga bantuan yang bapak, ibu, dan rekan-rekan berikan mendapat imbalan dari Yang Maha Kuasa dan penulis juga berharap hasil penelitian yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, pembaca, pelaku bisnis, dan pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu serta perkembangan ilmu pengetahuan.

Jakarta, 6 Juli 2019

Penulis

Rismayanti

DAFTAR ISI

| | |
|--|-----------|
| Halaman Judul..... | i |
| Halaman Orisinalitas | ii |
| Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing | iii |
| Halaman Pengesahan Skripsi | iv |
| Abstrak | v |
| <i>Abstrak</i> | vi |
| Kata Pengantar | vii |
| Daftar Isi..... | ix |
| Daftar Tabel | xi |
| Daftar Gambar..... | xii |
| Daftar Lampiran | xiii |
| BAB 1 PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1. Latar Belakang | 1 |
| 1.2. Rumusan Masalah | 6 |
| 1.3. Tujuan Penelitian | 6 |
| 1.4. Manfaat Penelitian | 7 |
| 1.5. Sistematika Penulisan | 8 |
| BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA | 10 |
| 2.1. Landasan Teori..... | 10 |
| 2.2. Penelitian Terdahulu | 28 |

| | | |
|----------------------------------|--|----|
| 2.3. | Kerangka Pemikiran..... | 30 |
| 2.4. | Hipotesis Penelitian..... | 33 |
| BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN..... | | 34 |
| 3.1. | Tempat dan Waktu Penelitian | 34 |
| 3.2. | Desain Penelitian..... | 34 |
| 3.3. | Operasionalisasi Variabel..... | 36 |
| 3.4. | Populasi, Sampel dan Metode Sampling..... | 37 |
| 3.5. | Metode Pengumpulan Data | 38 |
| 3.6. | Instrumen Variabel..... | 39 |
| 3.7. | Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis..... | 40 |
| BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN..... | | 46 |
| 4.1. | Hasil Penelitian | 46 |
| 4.2. | Pembahasan..... | 65 |
| BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN..... | | 69 |
| 5.1. | Kesimpulan | 69 |
| 5.2. | Saran..... | 69 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

| | | |
|-------------|---|----|
| Tabel 2.1. | Penelitian Terdahulu | 34 |
| Tabel 3.1. | Rencana Penelitian | 35 |
| Tabel 3.2. | Desain Penelitian | 36 |
| Tabel 3.3. | Operasionalisasi Variabel | 37 |
| Tabel 3.4. | Kategori Skala Likert | 39 |
| Tabel 4.1. | Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 48 |
| Tabel 4.2. | Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 49 |
| Tabel 4.3. | Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan | 50 |
| Tabel 4.4. | Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)..... | 52 |
| Tabel 4.5. | Uji Reliabilitas Variabel Motivasi(X1)..... | 52 |
| Tabel 4.6. | Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2) | 54 |
| Tabel 4.7. | Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2) | 54 |
| Tabel 4.8. | Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)..... | 56 |
| Tabel 4.9. | Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y) | 56 |
| Tabel 4.10. | Coeficient Uji Asumsi Multikolinieritas | 58 |
| Tabel 4.11. | Model Summary Uji Asumsi Autokorelasi | 59 |
| Tabel 4.12. | Model Summary Pengaruh Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y) | 60 |
| Tabel 4.13. | Anova Pengaruh Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)..... | 61 |
| Tabel 4.14. | Koefisien Pengaruh Pengaruh Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)..... | 61 |

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|-------------|---|----|
| Gambar2.1. | Proses Suatu Motivasi Menurut Sigian | 14 |
| Gambar2.2. | Proses Penilaian Kinerja Menurut Mondy | 26 |
| Gambar 2.3. | Alur Pikir..... | 33 |
| Gambar 4.1. | Struktur Organisasi Perusahaan | 48 |
| Gambar 4.2. | Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 49 |
| Gambar 4.3. | Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | 50 |
| Gambar 4.4. | Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan..... | 51 |
| Gambar 4.5. | Normal P-P Plot Uji Asumsi Normalitas | 57 |
| Gambar 4.6. | Scatterplot Uji Asumsi Heteroskedastisitas | 59 |
| Gambar 4.7. | Rangkuman Hasil Analisis..... | 65 |

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner
- Lampiran 2. Tabulasi Hasil Kuesioner
- Lampiran 3. Hasil Output SPSS Versi 17.0
- Lampiran 4. Tabel R
- Lampiran 5. Tabel Durbin Watson
- Lampiran 6. Jadwal Bimbingan Skripsi
- Lampiran 7. Surat Tugas (Bimbingan Skripsi)

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi, lembaga, perusahaan yang utama adalah berasal dari Sumber Daya Manusia (SDM), karena SDM yang akan mengatur dan mengelola Sumber Daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri. Pemanfaatan SDM secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan dimasa yang akan datang , dengan kata lain kekuatan organisasi ditentukan oleh orang-orang yang mendukung organisasi tersebut, baik pada tingkat top, middle maupun lower pada dasarnya organisasi bukan saja mengharapkan SDM yang mampu, cakap, terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan SDM tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak mau bekerja dengan keras dengan menggunakan kemampuan , kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya. Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya. Karyawan adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga perusahaan harus memperhatikan setiap detail program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi. Kinerja karyawan akan membawa dampak bagi karyawan yang bersangkutan maupun perusahaan tempat karyawan bekerja.

Berbagai cara yang dapat dilakukan perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya. Diantaranya adalah memberikan motivasi yang positif kepada karyawan. Motivasi menjadi pendorong seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. “Motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji (Anwar Prabu Mangkunegara, 2005:92)”. Karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Karyawan dengan motivasi tinggi biasanya akan lebih mudah untuk mengerjakan segala sesuatunya dengan baik juga. Dan karyawan pun akan mendapatkan *rewards*/penghargaan dari atasannya. Untuk itu motivasi karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat mencapai kinerja yang terbaik.

Menurut Ibu Novi selaku staf SDM PT. Mutuagung Lestari melalui wawancara pada tanggal 25 April 2019 seorang individu yang pertama kali menerima tawaran pekerjaan akan memiliki pandangan yang berbeda tentang pekerjaan, jika dibandingkan dengan individu yang telah lama bekerja. Mereka yang telah lama bekerja akan berpandangan lebih luas dan bermakna, serta dengan mempertahankan karyawan yang lama akan lebih menghemat biaya dan waktu dibandingkan merekrut karyawan yang baru dimana perusahaan perlu mendidik dari awal kembali mengenai pengetahuan tentang perusahaan dan karyawan yang baru akan memerlukan waktu beradaptasi pada lingkungan kerja. Anggapan terhadap menjaga kinerja karyawan tersebut yang dapat memiliki keinginan lain, seperti penghargaan dari orang lain, persaingan terhadap kekuasaan serta jabatan

yang lebih tinggi, kenyamanan kerja, ketidak transparan perusahaan terhadap karyawan, standar kerja serta aturan yang tidak jelas, adanya benefit luar yang lebih menarik. Sehubungan dengan ini, maka setiap karyawan perlu adanya motivasi kerja, yakni sebagai alat untuk menjaga kinerja setiap karyawan motivasi bisa seperti memberikan penghargaan atau berupa insentif dan reward kepada karyawan yang berprestasi, menjalin komunikasi dengan baik mencoba mengenali kelebihan dan kekurangan karyawan , mengadakan trainig untuk meningkatkan pemahaman karyawan akan dunia kerja dan pencapaian target perusahaan. Hal itu juga dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya. Oleh karena itu, jika karyawan mempunyai motivasi 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 tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan Rivai (2004) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja karyawan akan semakin tinggi . Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pencapaian kinerja yang tinggi selain dengan pemberian motivasi bagi karyawan juga dengan cara menegakkan kedisiplinan di tempat kerja melalui peraturan dan tata tertib yang dapat dipatuhi oleh para karyawan. Kedisiplinan merupakan suatu usaha dari manajemen perusahaan untuk menerapkan atau

menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan tanpa terkecuali. Seorang karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan, dan tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. “Karyawan dengan disiplin kerja yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal (Anwar Prabu Mangkunegara, 2005:144)”. Disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari kepatuhan karyawan terhadap peraturan-peraturan perusahaan yang ditetapkan dalam PKB (Perjanjian Kerja Bersama), masuk kerja tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan instruksi kerja, tidak meninggalkan pekerjaan sebelum waktunya, menjalankan instruksi atasan, dan lain-lain.

Berikut adalah data indiscipliner karyawan pada bagian Departemen Laboratorium Laboratorium PT. Mutuagung Lestari pada bulan Oktober 2018–Februari 2019 :

Data Indiscipliner Karyawan Bagian Departemen Laboratorium

Bulan Oktober 2018– Februari 2019

| Bulan | Jumlah Karyawan | | | |
|----------|-----------------|-------|--------|-------|
| | SP I | SP II | SP III | Total |
| Oktober | 2 | 1 | 1 | 4 |
| November | 2 | 0 | 0 | 2 |
| Desember | 4 | 2 | 0 | 6 |
| Januari | 4 | 0 | 1 | 5 |
| Februari | 1 | 1 | 1 | 3 |
| Total | 13 | 4 | 3 | 20 |

Sumber : HRD PT. Mutuagung Lestari 2019

Karyawan yang sudah mendapatkan SP (Surat Peringatan) sebelumnya sudah di tegur terlebih dahulu, dikarenakan karyawan tersebut melanggar kembali peraturan yang sudah dibuat, maka pihak dari HRD memutuskan untuk mengeluarkan SP (Surat Peringatan) I, II dan III.

SP I (Surat Peringatan I), yaitu karyawan yang terlambat masuk kerja lebih dari 5 kali. SP II (Surat Peringatan II), yaitu karyawan yang tidak menjalankan instruksi kerja (IK). SP III (Surat Peringatan III), yaitu karyawan yang tidur pada jam bekerja, dan meninggalkan pekerjaan tanpa ijin atau tanpa pemberitahuan.

Diketahui bahwa selama 5 periode Oktober 2018– Februari 2019 jumlah karyawan yang indisipliner (yang tidak patuh pada peraturan perusahaan) sebanyak 20 orang karyawan. Hal ini menunjukkan disiplin kerja karyawan masih rendah. Disiplin karyawan yang rendah dilihat dari pelanggaran terhadap aturan-aturan yang ada di tempat kerja. Sehingga banyaknya pekerjaan yang tertunda serta internal terkait merasa kurang puas dalam mendapatkan pelayanan, tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang memang menjadi tanggung jawabnya secara tepat waktu yang mengakibatkan pekerjaan menjadi menumpuk. Kedisiplinan dapat diukur dengan ketepatan waktu, rasa tanggung jawab dan dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap perusahaan.

Oleh sebab itu, perusahaan harus mempunyai cara dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya. Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan antara lain dapat dilakukan dengan memberikan motivasi dan melakukan pembenahan dengan peningkatan kedisiplinan kepada karyawan yang nantinya akan berpengaruh terhadap peningkatan hasil kinerja karyawan sehingga

tujuan perusahaan dapat tercapai, baik berupa tujuan jangka pendek, menengah dan panjang. Untuk mendorong para karyawan mencapai kinerja yang baik perusahaan harus memperhatikan kebutuhan-kebutuhan yang berhubungan dengan disiplin dan motivasi bagi karyawan

Penelitian ini akan mengkaji masalah kinerja karyawan, dan berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik membuat judul ” Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Laboratorium PT. Mutuagung Lestari”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan diatas, maka permasalahan umum penelitian ini adalah Apakah terdapat pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada bagian Departemen Laboratorium PT. Mutuagung Lestari. Permasalahan tersebut selanjutnya dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Departemen Laboratorium PT. Mutuagung Lestari?
2. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Departemen Laboratorium PT. Mutuagung Lestari?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan diatas, maka tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Karyawan pada bagian Departemen Laboratorium PT. Mutuagung Lestari. Tujuan tersebut selanjutnya dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Departemen Laboratorium PT. Mutuagung Lestari.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Departemen Laboratorium PT. Mutuagung Lestari.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai kalangan.

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berkaitan dengan Motivasi kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.
2. Manfaat Praktis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai input bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang

berhubungan dengan Motivasi dan Disiplin Kerja dalam rangka peningkatan Kinerja Karyawan.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna meningkatkan Kinerja Karyawan Departemen Laboratorium di PT. Mutuagung Lestari.

1.5. Sistematika Penulisan

Penelitian dilakukan dalam rangka penyusunan skripsi dimana sistematika penulisa laporan penelitian adalah sebagai berikut:

Bab 1 merupakan pendahuluan yang membahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab 2 merupakan tinjauan pustaka yang membahas mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesa dimana landasan teori yang terkait dengan topik penelitian ini mencakup grand teori dan teori mengenai motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Bab 3 merupakan bab yang membahas mengenai metodologi penelitian yang berisi antara lain tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, operasionalisasi variabel, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, instrumen variabel penelitian, dan metode analisis data.

Bab 4 merupakan bab yang membahas mengenai hasil penelitian dan pembahasan dimana didalamnya dijelaskan mengenai gambaran umum PT. Mutuagung Lestari, karakteristik responden, pengujian data, deskripsi

variable penelitian, analisis data penelitian, pembahasan dan implikasi manajerial.

Bab 5 merupakan bagian akhir yang berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang dilakukan dan telah dibahas pada bab sebelumnya.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai titik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Handoko, 2000:4).

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning*, *organizing*, *leading* and *controlling*, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien (Sofyandi, 2009:6).

Ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja (Bohlarander dan Snell, 2010:4).

Dari definisi atau pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya

manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang menekankan pada unsur SDM dan sudah menjadi tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola unsur manusia secara baik, sehingga tenaga kerja mampu bekerja optimal demi tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi.

Secara sederhana manajemen SDM dapat dipahami sebagai pengelolaan sumber daya manusia dengan mengimplementasikan fungsi manajemen dalam aktivitas operasional demi terwujudnya tujuan organisasi.

2.1.2. Motivasi Kerja

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan SDM. Perlu disadari, adanya teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan karyawan. Salah satunya adalah dengan memberikan dorongan (motivasi) kepada bawahan, agar mereka dapat melaksanakan tugas sesuai dengan uraian dan pengarahan. Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak, pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan manajernya. Sedangkan motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja.

Malayu S.P. Hasibuan (2005:143) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Sedangkan menurut T. Hani Handoko (2003:252) mengemukakan bahwa motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Menurut Sondang P. Siagian (2008:138) mengemukakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

A. Jenis-jenis Motivasi

Menurut Yani (2012: 196) pada dasarnya jenis motivasi tersebut dapat dibagi tiga yaitu sebagai berikut:

1. Material incentive: pendorong yang dapat dinilai dengan uang
2. Semi material incentive
3. Non material incentive: yang tidak dapat dinilai dengan uang seperti:
 - penempatan yang tepat
 - latihan sistematis
 - promosi yang objektif
 - pekerjaan terjamin
 - keikutsertaan wakil-wakil karyawan dalam pengambilan keputusan
 - kondisi pekerjaan yang menyenangkan
 - pemberian informasi tentang perusahaan

- fasilitas rekreasi
- penjagaan kesehatan
- perumahan

B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Maslow dalam Hasibuan (2005: 154) faktor – faktor yang mempengaruhi Motivasi yaitu:

a. Kebutuhan fisiologis (Physiological need)

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makanan, minuman, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat kerja.

b. Kebutuhan akan rasa aman (Safety need)

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk yakni kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa ditempat bekerja pada saat mengerjakan pekerjaan dan kebutuhan akan keamanan harta ditempat pekerjaan pada waktu bekerja.

c. Kebutuhan sosial atau afiliasi (Social need)

Kebutuhan sosial, teman afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pegaulan kelompok bekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak mau hidup menyendiri seorang diri ditempat terpencil, ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.

d. Kebutuhan mencerminkan harga diri (Esteem need)

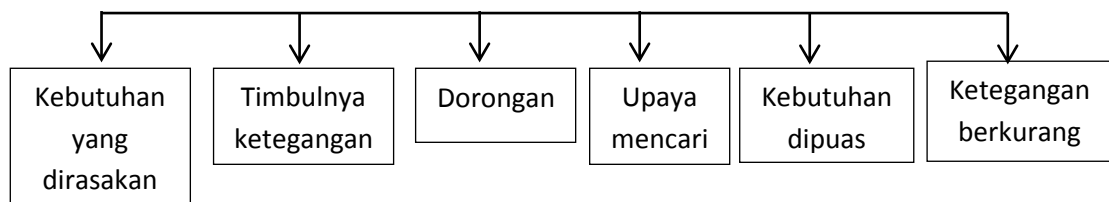
Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pemimpin bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi perlu prestisenya. Prestise dan status itu.

e. Kebutuhan aktualisasi diri (Self actualization need)

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan ketrampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya, pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan penelitian.

C. Proses Motivasi

Menurut Sigian (2001: 135), proses dari suatu motivasi secara umum dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1. Proses Suatu Motivasi Menurut Sigian

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Dalam kehidupan manusia, selalu timbul kebutuhan dan yang bersangkutan merasa perlu untuk memuaskannya
- b. Kebutuhan itu hanya dapat dikategorikan sebagai kebutuhan apabila menimbulkan ketegangan dalam diri yang bersangkutan
- c. Ketegangan itulah yang menimbulkan dorongan agar yang bersangkutan melakukan sesuatu
- d. Sesuatu itu adanya upaya mencari jalan keluar agar ketegangan yang dihadapi tidak berlanjut
- e. Jika upaya mencari jalan keluar yang diambil berhasil, berarti kebutuhan terpuaskan.

Kebutuhan yang berhasil dipuaskan akan menurunkan ketegangan, akan tetapi tidak menghilangkan sama sekali. Alasannya adalah bahwa kebutuhan yang sama cepat atau lambat akan timbul kemudian, mungkin dalam bentuk yang baru dan mungkin pula dengan intensitas yang berbeda.

D. Indikator Motivasi

Menurut Kinman (2001) motivasi adalah ketertarikan terhadap tugas yaitu individu memiliki kepedulian dan ketertarikan terhadap tugas yang diberikan. .

Menurut Kinman (2001) mengemukakan bahwa indikator motivasi yaitu :

1. Evaluasi yaitu seorang individu akan meningkatkan kinerjanya apabila adanya evaluasi dari atasan.
2. Efisiensi yaitu seorang individu akan meningkatkan kinerjanya apabila adanya evaluasi dari atasan.

3. Uang dan penghargaan lainnya yaitu apabila seorang individu mau melakukan pekerjaan tersebut hanya karena imbalan.
4. Menghindari hukuman dari atasan yaitu seorang individu terpacu untuk bekerja hanya untuk menghindari hukuman.

Dari berbagai macam penjelasan teori motivasi diatas maka penulis memutuskan untuk menggunakan indikator dalam penelitian ini antara lain :

1. Evaluasi
2. Efisiensi
3. Uang & Penghargaan lainnya
4. Menghindari hukuman.

2.1.3. Disiplin Kerja

Besarnya rasa tanggung jawab seseorang tercermin dari kedisiplinan yang baik terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, Hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, efisiensi, serta efektivitas kerja karyawan. Dan tentunya hal ini akan berimbas pada output hasil kerjanya. Bejo Siswanto (2013:29) menyatakan bahwasanya “Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Menurut 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 di tumbuhkan 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 di mulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu (Budi setiyawan dan waridin, 2006). Kedisiplinan yaitu bersumber dari diri sendiri yang terlihat melalui tata cara mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku dalam setiap melaksanakan pekerjaan, maka dari itu sangat dibutuhkan pembinaan sikap agar setiap individu tetap mematuhi segala ketentuan yang berlaku dalam perusahaan.

Menurut pendapat Harlie (2010:117) disiplin kerja pada hakekatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dan pembentukan disiplin kerja ini tidak timbul dengan sendirinya.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat 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.

Setiap orang yang melakukan sikap disiplin maka mempunyai suatu tujuan yang hendak dicapai setelah melakukan sikap tersebut. bertujuan agar dapat belajar hidup dengan pembiasaan yang baik, positif, dan bermanfaat bagi diri sendiri dan bahkan bagi lingkungan.

Begitu juga dengan sebuah perusahaan juga memiliki tujuan yang pada akhirnya harus dicapai. Menurut Henry Simammora (2006:746) menyatakan bahwa tujuan disiplin yaitu:

1. Menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan dan bawahan.
2. Memastikan bahwa perilaku-prilaku karyawan konsisten terhadap aturan-aturan yang ada di perusahaan.

T. Hani Handoko (2012:208-211) menjelaskan bahwa ada 2 bentuk disiplin kerja yaitu disiplin korektif dan disiplin preventif, yang berarti :

1. Disiplin Korektif

Merupakan suatu upaya menggerakkan, memberikan dorongan kepada karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan atau organisasi. Pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2. Disiplin Preventif

Merupakan upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan, berdisiplin diri. Dengan cara preventif, karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan atau

intansi. Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif.

Begitu pula karyawan harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik maka diharapkan akan lebih mudah menggerakkan disiplin kerja.

Tujuan pokok dari disiplin preventif ini adalah mendorong karyawan agar memiliki disiplin diri yang baik, jangan sampai para karyawan berperilaku negatif atau melanggar atauran yang ada.

Organisasi yang menjalankan disiplin kerja maka akan mendapat besar manfaatnya bagi kepentingan organisasi/perusahaan maupun bagi para karyawan itu sendiri. Terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas pada perusahaan akan terjamin karena adanya kedisiplinan.

Selain itu akan menambah semangat kerja bagi para karyawan karena memperoleh suasana kerja yang menyenangkan, dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi tersebut.

Pada dasarnya banyak indikator-indikator disiplin kerja yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi, Menurut Bejo Siswanto (2013:291) mengemukakan bahwa indikator disiplin yaitu :

1. Frekuensi kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Berikut indikator frekuensi kehadiran diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

- a. Kehadiran karyawan tepat waktu di tempat kerja
- b. Absensi

2. Tingkat kewaspadaan karyawan

Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

Berikut indikator tingkat kewaspadaan karyawan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

- a. Ketelitian
- b. Perhitungan

3. Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan-aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

Berikut indikator dimensi ketaatan pada standar kerja diukur dengan menggunakan indikator yaitu :

- a. Menaati peraturan dan pedoman kerja
 - b. Tanggung jawab
4. Ketaatan pada peraturan kerja

Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Dimensi ketaatan pada peraturan kerja diukur dengan dua indikator yaitu:

- a. Kepatuhan
 - b. Kelancaran
5. Etika kerja

Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan. Dimensi etika kerja diukur dengan menggunakan indikator yaitu:

- a. Suasana harmonis
- b. Saling menghargai

Indikator-indikator Disiplin Kerja menurut Setiyawan dan Waridin (2006):

1. Kompensasi
- a. Karyawan bertanggung jawab pada pekerjaan hingga mendapat kenaikan grade.
 - b. Karyawan bekerja sepadan dengan upah yang diterima.
2. Kualitas disiplin kerja
- a. Datang ke kantor secara tertib waktu.
 - b. Bekerja dengan mengikuti peraturan.
3. Konservasi aturan
- a. Karyawan menjalankan aturan di setiap kondisi.

- b. Karyawan menjalankan aturan disemua situasi.
4. Kuantitas pekerjaan
 - a. Karyawan menyelesaikan setiap pekerjaan hingga tuntas.
 - b. Karyawan mengerjakan tugas sesuai dengan target perusahaan.
 5. Lokasi dan tempat tinggal
 - a. Menyesuaikan lokasi tempat tinggal agar datang tepat waktu.
 - b. Menggunakan transportasi yang memudahkan agar tiba tepat waktu.

Maka dari definisi-definisi tersebut diatas, definisi disiplin kerja yang digunakan pada penelitian ini adalah sejalan dengan pendapat Harlie (2010:117) 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.

Indikator-indikator Disiplin Kerja yang digunakan pada penelitian ini adalah menurut Setiyawan dan Waridin (2006) yaitu :

1. Kompensasi
2. Kualitas disiplin kerja
3. Konservasi aturan
4. Kuantitas pekerjaan
5. Lokasi tempat tinggal.

2.1.4. Kinerja Karyawan

Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier (dalam As'ad, 2003: 103) sebagai kesuksesan seorang

didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler and Poter menyatakan bahwa kinerja adalah “ succesfull role achievement” yang diperoleh seseorang dari perubahanperubahannya. Dari batasan tersebut Moh As’ad menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut Byars and Rue (Utomo, 2006: 57), kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau penyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Robbins (2006:206), kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi. Kinerja ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan..

A. Penilaian Kinerja

Kinerja kerja karyawan perlu dinilai untuk mengetahui sejauh mana tingkat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Penilaian kinerja kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan (T. Hani Handoko, 2001:135). Penilaian kinerja kerja bertujuan untuk memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan manajer sumber daya manusia (SDM), seperti perencanaan SDM, penarikan dan seleksi,

pengembangan SDM, perencanaan dan pengembangan karir, program-program kompensasi, promosi, demosi, pensiun, dan pemecatan (Anwar Prabu Mangkunegara, 2005:143).

Penilaian kinerja dapat dilakukan dengan berbagai cara atau metode. Cara mana yang dipilih tergantung kepada kegunaannya. Jika hasilnya akan digunakan untuk keperluan seleksi, promosi, pelatihan, dan penggajian berdasarkan hasil prestasi (*merit rating*), maka metode yang cocok untuk digunakan adalah metode *rating scale*. Sedangkan untuk membantu karyawan berkembang digunakan metode *collaborative*, seperti manajemen berdasarkan objektif (*manajemen by objective/MBO*).

B. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006:206), indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

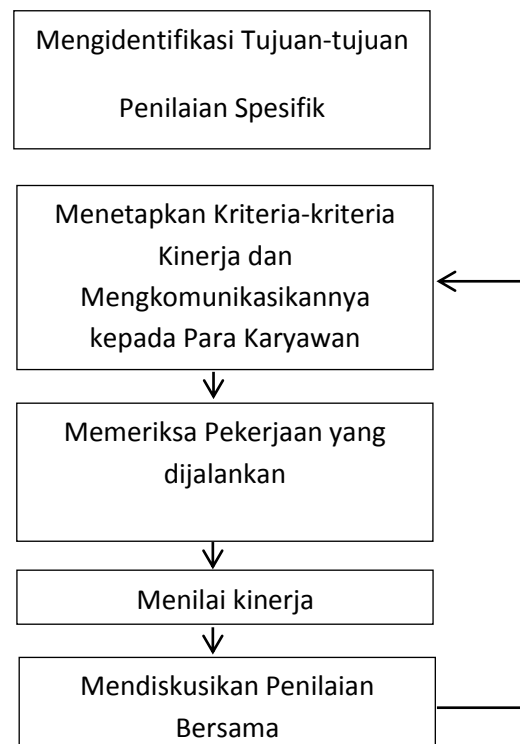
6. Komitmen kerja

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

C. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja sebagai salah satu sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas karyawan, baik individu maupun tim. Penilaian kinerja sering kali dianggap sebagai tindakan rutinitas yang tidak disukai dan negatif serta dianggap tidak memerlukan keahlian. Padahal penilaian kinerja merupakan kegiatan penting dan membrikan banyak manfaat bagi perusahaan (Mondy, 2008:257).

Proses penilaian kinerja menurut Mondy (2008:260) dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 2.2. Proses Penilaian Kinerja Menurut Mondy

Penilaian kinerja pada umumnya dilakukan oleh departemen sumber daya manusia yang mengkoordinasikan perancangan dan implementasi program-program penilaian kinerja. Namun beberapa pihak lain pada kenyataannya dapat melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan.

D. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja dikategorikan sebagai suatu yang bersifat evaluation dan development (Umam,2010: 191)

Suatu yang bersifat evaluation harus menyelesaikan:

- a. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
- b. Hasil penilaian digunakan sebagai staffing decision
- c. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi

Sedangkan yang bersifat development Penilaian harus menyelesaikan:

- a. Prestasi real yang dicapai individu
- b. Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja
- c. Prestasi-prestasi yang dikembangkan.

E. Manfaat penilaian kinerja karyawan

Kontribusi hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi. Secara terperinci, penilaian kinerja bagi organisasi (Khaerul Umam,2010:101), mengemukakan bahwa:

- a. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- b. Perbaikan kinerja
- c. Kebutuhan latihan dan pengembangan
- d. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi,pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja
- e. Untuk kepentingan penelitian karyawan
- f. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain karyawan.

Dari berbagai macam indikator-indikator kinerja karyawan diatas maka penulis memutuskan untuk memilih indikator yang akan di gunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1.

Penelitian Terdahulu

| No | Sumber | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|---------------------------------|---|---|
| 1 | Bovita Aswin (2014) | Objek : Pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Indragiri Hilir Jumlah Sample : 32 pegawai Alat analisis : Analisis Regresi Ganda | Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan |
| 2 | Rizon Pranata (2014) | Objek : Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Arga Makmur Bengkulu Utara Jumlah Sample : 40 karyawan Alat analisis : Analisis Regresi Ganda | Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan |
| 3 | Rika Widyaningtyas (2016) | Objek : Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten Jumlah Sample : 120 karyawan Alat analisis : Analisis Regresi Ganda | Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan |
| 4 | Muhammad Ashari (2016) | Objek : Karyawan PT. PLN(Persero) Jumlah Sample : 50 karyawan Alat analisis : Analisis Regresi Ganda | Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan |
| 5 | Suryani (2017) | Objek : Karyawan Sekertariat Jendral Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Jumlah Sample : 100 karyawan Alat analisis : Analisis Regresi Ganda | Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan |

| | | | |
|----|-------------------------------|---|---|
| 6 | Sumiati Paramban (2018) | Objek :PegawaiKementrian Pendidikan dan Kebudayaan Jumlah Sample : 55 pegawai Alat analisis : Analis Regresi Ganda | Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan |
| 7 | Ahmad Nurrofi (2012) | Objek : Karyawan DepartemenProduksiPT. Leo Agung Raya Semarang Jumlah Sample : 247 karyawan Alat analisis : Analis Regresi Ganda | Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan |
| 8 | Kartika Dewi (2017) | Objek : Karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Medan Jumlah Sample : 58 karyawan Alat analisis : Analis Regresi Ganda | Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan |
| 9 | Ridha Canggih Pristian (2011) | Objek : Karyawan Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara Jumlah Sample : 70 karyawan Alat analisis : Analis Regresi Ganda | Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan |
| 10 | Nur Avni Rozalia (2015) | Objek : Karyawan PT. Pattindo Malang Jumlah Sample : 70 karyawan Alat analisis : Analis Regresi Ganda | Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan |

2.3. Kerangka Pemikiran

Keterkaitan antar masing-masing variabel yang diteliti dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Seiring dengan berkembangnya ilmu pengetahuan yang disadari dengan terciptanya mesin dan peralatan canggih, serta munculnya inovasi-inovasi kerja. Perusahaan memerlukan seorang manajer yang mampu menumbuhkan suatu motivasi kepada karyawan guna mencapai hasil yang telah ditetapkan.

Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencapai keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut maka perusahaan melaksanakan kegiatannya dalam menggunakan faktor produksi yaitu alam, modal, skill, teknologi, keterampilan tenaga kerja dan lain-lain. Salah satu faktor yang paling penting adalah tenaga kerja, karena teknologi yang sempurna bila tidak didukung oleh sumber daya alam yang berkualitas, maka perusahaan tidak akan mampu berjalan dengan baik. Sebagai pendorong sumber daya manusia untuk bekerja adalah motivasi, dalam kehidupannya manusia melakukan bermacam-macam aktivitas dan salah satunya adalah perilaku manusia itu sendiri. Perilaku manusia sekarang hanyalah cermin yang paling sederhana dari motivasi dasar mereka, sejalan dengan tujuan perusahaan maka antara motivasi dan permintaan perusahaan harus saling mendukung.

Gibson dan Stoner yang dikutip oleh Soekidjo Notoatmojo (2009:125) berpendapat bahwa motivasi adalah merupakan faktor yang berpengaruh dalam kinerja.

Adanya pemberian motivasi ini berarti telah memberikan kesempatan terhadap karyawan yang menjadi bawahannya sehingga karyawan bisa dan mampu mengembangkan kemampuannya. Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi ataupun tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin karyawan untuk berbuat dan berproduksi. Peranan motivasi adalah untuk mengintensifkan hasrat dan keinginan tersebut, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa usaha peningkatan semangat kerja seseorang akan selalu terkait dengan usaha memotivasinya sehingga untuk mengadakan motivasi yang baik perlu mengetahui kebutuhan-kebutuhan manusia.

Seorang karyawan mungkin melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik dan ada yang tidak tujuan perusahaan dapat tercapai bila karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik, tetapi bila tidak maka pimpinan perusahaan perlu mengetahui penyebabnya. Biasanya penurunan semangat dapat terjadi karena kurang disiplin yang disebabkan oleh turunnya motivasi karyawan tersebut untuk itu pimpinan perusahaan harus dapat memberikan suatu motivasi kepada karyawannya sehingga dapat memberikan gairah kerja karyawan.

Oleh karena itu dapat diduga bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian departemen laboratorium PT. Mutuagung Lestari.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

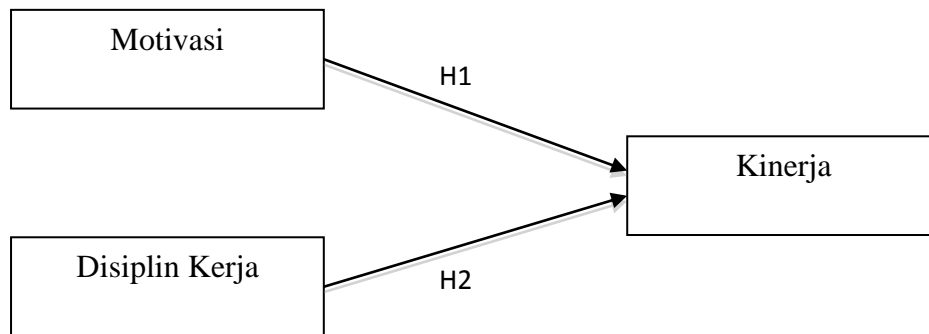
Henry Simammora (2006:746) menyatakan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan, agar menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan dan bawahan serta memastikan bahwa perilaku-prilaku karyawan konsisten terhadap aturan-aturan yang ada di perusahaan.

Sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan Annisa Pratiwi (2014) Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Rizon Pranata (2014)) Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, Rika Widyaningtyas (2016)) pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena sebuah pekerjaan akan lebih efisien dan selesai tepat pada waktunya sesuai dengan perencanaan jika kedisiplinannya dilaksanakan oleh para karyawannya. Oleh karena itu dapat diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasar uraian di atas, maka kerangka pengaruh antar variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.3.

Alur Pikir



2.4. Hipotesis Penelitian

Sesuai dengan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, model penelitian layak untuk menjelaskan pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Departemen Laboratorium PT. Mutuagung Lestari. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

- H1 : Ada pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada bagian Departemen Laboratorium PT. Mutuagung Lestari.
- H2 : Ada pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian Departemen Laboratorium PT. Mutuagung Lestari.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini diadakan pada Bagian Departemen Laboratorium PT. Mutuagung Lestari, Jalan Raya Bogor KM 33,5 No.19 Curug Cimanggis, Kota Depok, Jawa Barat 16953.

Penelitian dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan, sesuai tabel dibawah ini:

Tabel 3.1.

Rencana Penelitian

| Kegiatan | April 2019 | | | | Mei 2019 | | | | Juni 2019 | | | |
|------------------------|------------|----|-----|----|----------|----|-----|----|-----------|----|-----|----|
| | I | II | III | IV | I | II | III | IV | I | II | III | IV |
| Penelitian Pendahuluan | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | |
| Penyusunan Proposal | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | |
| Pengumpulan Data | | | | | | | | ■ | | | | |
| Analisis Data | | | | | | | | | ■ | ■ | | |
| Pelaporan | | | | | | | | | | | ■ | ■ |

3.2. Desain Penelitian

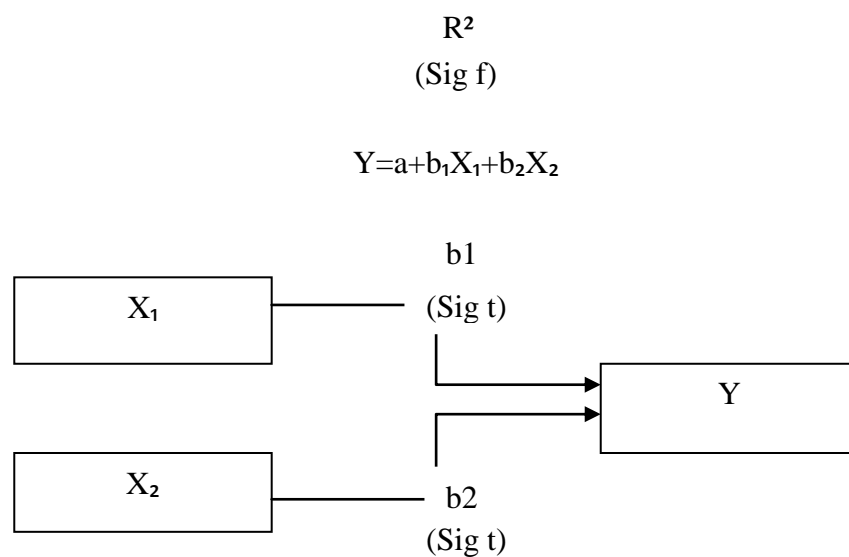
Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif, dimana dalam metode tersebut dibagi dalam metode deskriptif dan kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka sehingga dengan menggambarkan perubahan yang lebih banyak berhubungan dengan

rumus yang bersumber dari survey yang telah dilakukan berupa angket atau data kuesioner.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji seberapa jauh pengaruh (regresi) Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap karyawan pada Bagian Departemen Laboratorium PT. Mutuagung Lestari. Penelitian ini sangat penting untuk mendapatkan pemahaman baik tentang fenomena yang baik dari dunia kerja dan untuk memajukan pengetahuan melalui bangunan teori dan pengujian hipotesis. Gambaran desain penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.2.

Desain Penelitian



Selanjutnya pengkajian teori dan formulasi kerangka teori, pengujian hipotesis, analisis dan diakhiri dengan kesimpulan. Desain penelitian yang menjadi model konstelasi penelitian untuk pengukuran pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat mencakup penjelasan sebagai berikut :

1. X1 adalah variabel bebas (independen) Motivasi.
2. X2 adalah variabel bebas (independen) Disiplin Kerja.
3. Y adalah variabel terikat (dependen) Kinerja.

3.3. Operasionalisasi Variabel

Definisi konseptual dan operasionalisasi variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3.
Operasionalisasi Variabel

| Variabel | Definisi | Indikator | Item Pertanyaan |
|-------------------------------------|---|---|--------------------|
| Motivasi (X ₁) | Motivasi adalah ketertarikan terhadap tugas yaitu individu memiliki kepedulian dan ketertarikan terhadap tugas yang diberikan. (Kinman, 2001) | 1. Evaluasi 2. Efisiensi 3. Uang dan penghargaan lainnya 4. Menghindari hukuman dari atasan | 10 |
| Disiplin Kerja (X ₂) | Disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. (Setiyawan dan Waridin, 2006) | 1. Kompensasi 2. Kualitas Disiplin kerja 3. Konservasi aturan 4. Kuantitas Pekerjaan 5. Lokasi tempat tinggal | 10 |

| | | | |
|-----------------------------|--|--|-----------|
| <p>Kinerja Karyawan (Y)</p> | <p>Kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi. (Robbins 2006:206)</p> | <p>1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian</p> | <p>10</p> |
|-----------------------------|--|--|-----------|

3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling

Populasi dapat juga diartikan sebagai keseluruhan kelompok orang, peristiwa, benda, atau obyek lain yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti (Mulyanto dan Wulandari, 2010:99). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Departemen Laboratorium PT. Mutuagung Lestari yang berjumlah 105 orang.

Sampel adalah bagian (subset) dari populasi yaitu sejumlah orang, peristiwa, benda, atau obyek tertentu yang dipilih dari populasi untuk mewakili populasi tersebut (Mulyanto dan Wulandari, 2010:100). Sampel pada penelitian ini adalah sebagian dari 105 karyawan bagian Departemen Laboratorium PT. Mutuagung Lestari. Jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin (Mulyanto dan Wulandari, 2010:103) dengan margin error 10% yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{105}{1 + (105 \cdot 0.1^2)} = 51.21$$

Dimana:

n = Jumlah Sampel Minimal

N = Jumlah Populasi

e = Margin Error 10%

Agar memenuhi persyaratan minimal jumlah sampel dan memudahkan peneliti maka jumlah sampel penelitian ditetapkan sebanyak 52 karyawan, teknik pengumpulan sample dalam penelitian ini adalah sample acak sederhana (simple random sample).

Dengan adanya pembulatan sampel menjadi 52 responden. Dilakukan untuk mempermudah perhitungan. Jika semakin besar jumlah sampel, maka semakin kecil kesalahan generalisasi, sampel dalam penelitian ini mendekati populasi.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Ada beberapa teknik yang digunakan untuk pengumpulan data yang didasarkan pada pendapat Husein Umar (2004:49), yaitu sebagai berikut:

- a. Observasi yang dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung pelaksanaan tugas karyawan baik di kantor PT. Mutuagung Lestari maupun pelaksanaan tugas di lapangan yang berhubungan dengan masyarakat.
- b. Angket (Kuesioner) yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden penelitian mengenai variabel yang diteliti. Kuesioner disusun dari kisi-kisi instrumentasi variabel berupa kuesioner tertutup dan bentuk jawaban yang digunakan adalah skala.

Kegiatan yang dilakukan dalam mendesain angket penelitian adalah menentukan skala pengukuran terhadap variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian, yang harus disesuaikan dengan cara analisa yang digunakan. Dalam

penelitian ini, skala yang digunakan adalah skala Likert. Menurut Supranto (1997;115) skala Likert merupakan salah satu alat pengukuran yang sering digunakan untuk mengukur atribut-atribut objek penelitian yang sifatnya kualitatif. Skala ini terdiri dari 5 butir kategori, yaitu: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Adapun bobot penilaiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4.

Kategori Skala Likert

| Uraian | Kode Jawaban | Skor Jawaban |
|---------------------|---------------------|---------------------|
| Sangat Setuju | SS | 5 |
| Setuju | S | 4 |
| Netral | N | 3 |
| Tidak Setuju | TS | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | STS | 1 |

3.6. Instrumentasi Variabel

Instrumentasi variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuesioner. Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas-reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran (Ghozali, 2005:41). Analisis selanjutnya dilakukan dengan Reliability Analysis menggunakan software SPSS.

1. Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (kolom *Corrected Item-Total Correlation*) dengan r tabel (harus lihat tabel r) dimana butir pertanyaan valid apabila memiliki r hitung $>$ r tabel. Untuk mempermudah maka beberapa ahli menyatakan bahwa pertanyaan valid apabila nilai Korelasi (kolom *Corrected Item-Total Correlation*) $>$ 0,268.

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (daftar pertanyaan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pertanyaan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha*. Reliabilitas terpenuhi jika nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,6 (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010:126).

3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1. Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier ganda. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis verifikatif yaitu regresi linier ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval atau Rasio). Analisis regresi linier ganda didahului uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat

diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (Best Linier Unbiased Estimator) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Mulyanto dan Wulandari, 2010:181):

a. Uji Normalitas

Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance yaitu jika:

- Nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0.2
- Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

c. Uji Asumsi Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai d_l dan d_u pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- $1.21 < DW < 1.65$ = tidak dapat disimpulkan
- $2.35 < DW < 2.79$ = tidak dapat disimpulkan
- $1.65 < DW < 2.35$ = tidak terjadi autokorelasi
- $DW < 1.21$ dan $DW > 2.79$ = terjadi autokorelasi

d. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik scatter plot. Apabila titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi.

Setelah uji asumsi terpenuhi maka dilakukan analisis regresi linier ganda.

Hasil analisis regresi linier ganda yang utama adalah nilai koefisien determinasi R^2 (Square (R^2)), dan model persamaan regresi linier ganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$X_1 = \text{Motivasi}$$

$$X_2 = \text{Disiplin Kerja}$$

$Y = \text{Kinerja}$

$a = \text{Konstanta}$

$b_1 = \text{Koefisien Regresi Motivasi}$

$b_2 = \text{Koefisien Regresi Disiplin Kerja}$

Nilai koefisien determinasi ganda (R Square) menjelaskan besaran kemampuan model persamaan regresi dalam menjelaskan pengaruh variabel independen motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja. Nilai koefisien regresi b_1 menunjukkan besar dan arah pengaruh motivasi terhadap kinerja sedangkan nilai koefisien regresi b_2 menunjukkan besar dan arah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.

3.7.2. Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori (Sugiyono, 2009).

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji kelayakan model yaitu menganalisis kemampuan model persamaan regresi linier ganda dalam menjelaskan pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Bagian Departemen Laboratorium PT. Mutuagung Lestari. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$: model tidak baik/tidak layak

$H_a : \beta \neq 0$: model baik/layak

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-F yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig F) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis keempat penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika Sig F < α , maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Bagian Departemen Laboratorium PT. Mutuagung Lestari
- Jika Sig F > α , maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya model hasil penelitian tidak layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Bagian Departemen Laboratorium PT. Mutuagung Lestari

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan uji-t. Pengujian hipotesis dalam penelitian sebanyak 2 (dua) kali sesuai dengan hipotesis penelitian.

1. Uji hipotesis pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pada Bagian Departemen Laboratorium PT. Mutuagung Lestari. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima, artinya terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pada Bagian Departemen Laboratorium PT. Mutuagung Lestari.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_{10} diterima dan H_{1a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pada Bagian Departemen Laboratorium PT. Mutuagung Lestari.

2. Uji hipotesis kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Bagian Departemen Laboratorium PT. Mutuagung Lestari. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{20} : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{2a} : b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas ($\text{sig } t$) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_{20} ditolak dan H_{2a} diterima, artinya terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Bagian Departemen Laboratorium PT. Mutuagung Lestari.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_{20} diterima dan H_{2a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Bagian Departemen Laboratorium PT. Mutuagung Lestari.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan

PT. Mutuagung Lestari adalah Lembaga Sertifikasi dengan Brand Mutu Certification Internasional, memiliki layanan yang meliputi jasa sertifikasi, inspeksi dan pengujian. Komitmen kami memberikan pelayanan total secara cepat, tepat, akurat dan efisien kepada klien. PT. Mutuagung Lestari berdiri pada tahun 1990 dengan lingkup jasa terluas dibidang sertifikasi, inspeksi dan pengujian. PT. Mutuagung Lestari merupakan Lembaga Sertifikasi yang telah diakreditasi oleh Komite Akreditasi Nasional (KAN). Kami bekerjasama dengan perusahaan-perusahaan sejenis seperti Woodmark Soil Assosiation UK, Exova BM Trada UK, Willhelm Klauditz Institute Germany, FRIM, dan Vinacontrol Corporation Vietnam. Dengan kerjasama tersebut, cakupan pasar dan lingkup sertifikasi dan pengujian PT. Mutuagung Lestari menjadi semakin luas.

PT. Mutuagung Lestari sampai saat ini telah melayani lebih dari 2.000 klien meliputi sektor swasta maupun instansi pemerintah yang tersebar diseluruh Indonesia maupun klien Internasional dikawasan Asia Pasifik. Dalam upaya mendukung program ekspansi global bisnisnya. PT. Mutuagung Lestari telah melengkapi fasilitas penunjang operasionalnya dengan membuka kantor cabang dan fasilitas pengujian di beberapa negara yang menjadi target potensial seperti China, Jepang, Vietnam, Malaysia, dan Thailand. Sementara didalam negeri sendiri

terus dikembangkan aktivitas bisnisnya dengan memperluas cakupan pasar melalui kantor-kantor cabang di Medan, Pekanbaru, Batam, Palembang, Jakarta, Semarang, Surabaya, Pangkalan Bun, Samarinda dan Makassar serta akan membuka cabang-cabang potensial lainnya.

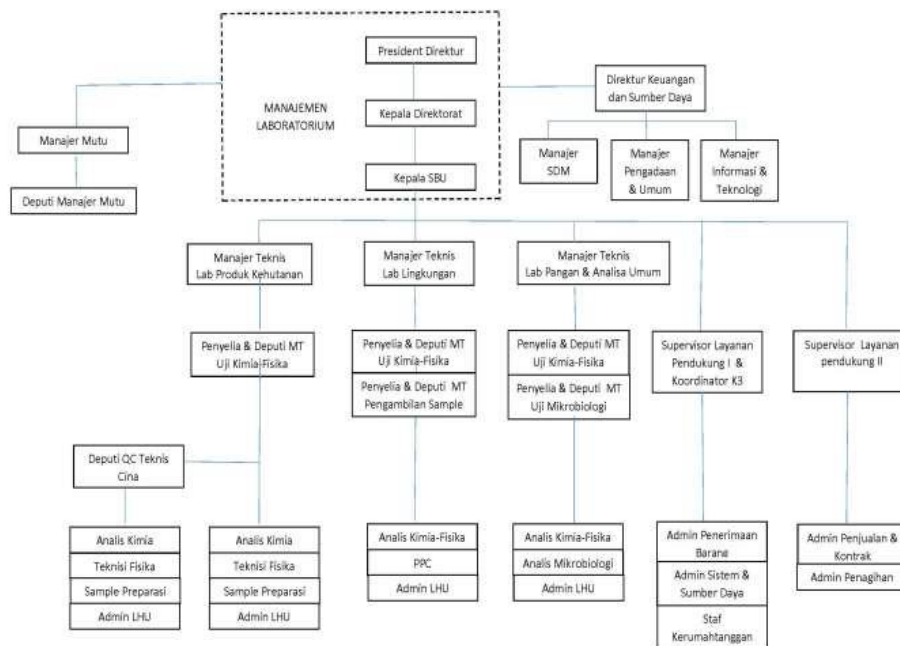
Visi PT. Mutuagung Lestari

Menjadi Lembaga penilai kesesuaian terkemuka dan diterima secara internasional

Misi PT. Mutuagung Lestari

- Berkontribusi terhadap pengembangan dan kelancaran perdagangan internasional
- Memberikan pelayanan prima kepada klien secara independen dengan dukungan sumber daya manusia yang profesional serta menjunjung tinggi integritas moral
- Mengembangkan jasa yang berorientasi pada tuntutan pasar secara efektif dan efisien
- Memberikan manfaat dan nilai tambah kepada karyawan dan stakeholder

Struktur organisasi yang diterapkan PT. Mutuagung Lestari adalah bentuk vertikal. Dalam bentuk ini, sistem organisasi pimpinan sampai organisasi atau pejabat yang lebih rendah digariskan dari atas ke bawah secara vertikal.



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Perusahaan

4.1.2. Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap 52 karyawan Bagian Departemen Laboratorium PT. Mutuagung Lestari sebagai responden penelitian. Karakteristik responden sebagai berikut:

A. Berdasarkan Jenis Kelamin

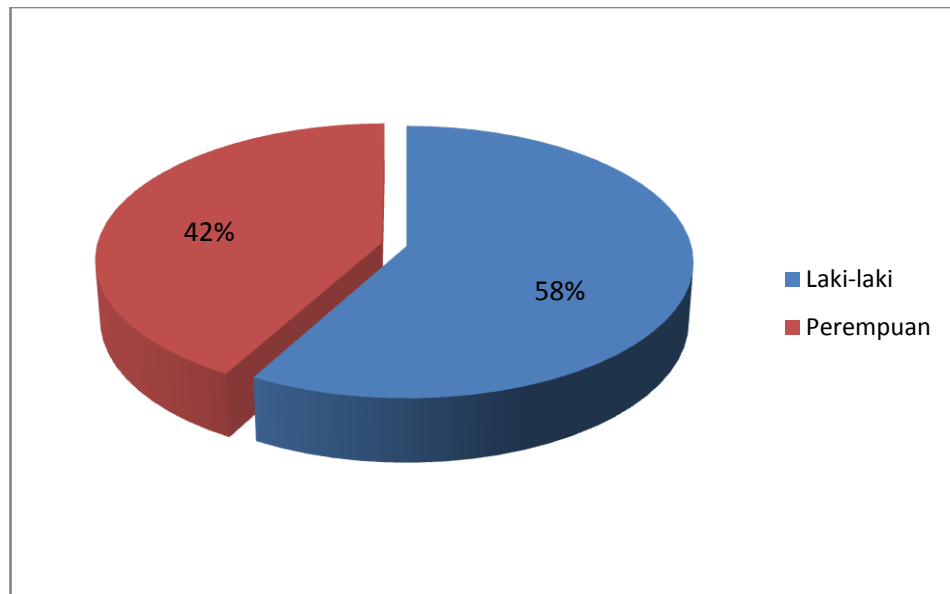
Tabel 4.1.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah | % |
|---------------|--------|-----|
| Laki-laki | 30 | 58 |
| Perempuan | 22 | 42 |
| Total | 52 | 100 |

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin Laki-laki yaitu sebanyak 58%, sedangkan Perempuan 42%. Perbandingan responden berdasarkan jenis kelamin dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

B. Berdasarkan Usia

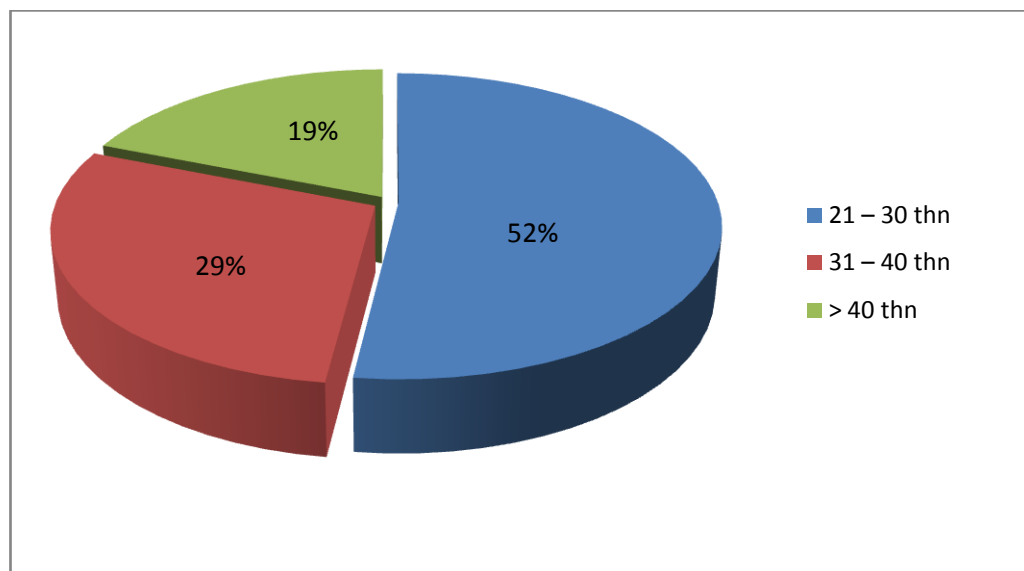
Tabel 4.2.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| Usia | Jumlah | % |
|-------------|--------|-----|
| 21 – 30 thn | 27 | 52 |
| 31 – 40 thn | 15 | 29 |
| > 40 thn | 10 | 19 |
| Total | 52 | 100 |

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berusia 21 – 30 thn yaitu sebanyak 52%, dari seluruh responden. Perbandingan responden berdasarkan usia dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

C. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

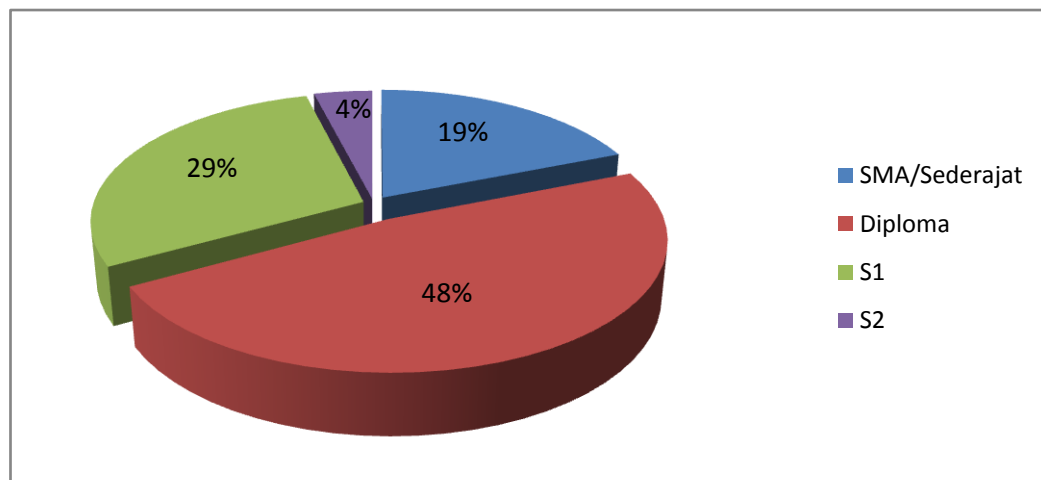
Tabel 4.3.

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| Tingkat Pendidikan | Jumlah | % |
|--------------------|--------|-----|
| SMA/Sederajat | 10 | 19 |
| Diploma | 25 | 48 |
| S1 | 15 | 29 |
| S2 | 2 | 4 |
| Total | 52 | 100 |

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan Diploma yaitu sebanyak 48%, dari seluruh responden. Perbandingan responden berdasarkan usia dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

4.1.3. Uji Validitas 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. Uji Validitas Reliabilitas Variabel Motivasi (X1)

Data variabel Motivasi (X1) diperoleh dari 10 pertanyaan yaitu X1.1 sampai dengan X1.10. Validitas variabel Motivasi (X1) diuji dengan membandingkan nilai r hitung (kolom *Corrected Item-Total Correlation*) hasil *output* SPSS dengan nilai r tabel, dengan kriteria:

- Jika r hitung $>$ r tabel atau r hitung $>$ 0,268 maka valid
- Jika r hitung $<$ r tabel atau r hitung $<$ 0,268 maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel Motivasi (X1) yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.4.

Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

| 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 | 37.67 | 9.362 | .652 | .782 |
| X1.2 | 37.71 | 9.896 | .476 | .799 |
| X1.3 | 37.58 | 9.543 | .503 | .796 |
| X1.4 | 38.17 | 9.793 | .328 | .818 |
| X1.5 | 37.85 | 9.505 | .550 | .792 |
| X1.6 | 38.19 | 8.903 | .500 | .799 |
| X1.7 | 38.02 | 9.666 | .481 | .798 |
| X1.8 | 37.63 | 9.648 | .531 | .794 |
| X1.9 | 37.65 | 9.368 | .491 | .798 |
| X1.10 | 37.69 | 9.472 | .512 | .795 |

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Uji validitas variabel keterampilan dilakukan terhadap 10 item pertanyaan. Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung $>$ r tabel (*Corrected Item-Total Correlation* $>$ 0.268) untuk seluruh item, maka 10 item indikator pengukur variabel Motivasi (X1) seluruhnya valid.

Tabel 4.5.

Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X1)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .814 | 10 |

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha* dari data item yang sudah diolah. Reliabilitas terpenuhi karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Uji reliabilitas variabel Motivasi (X1) dilakukan terhadap 10 item pertanyaan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai kritis ($0.814 > 0.6$) maka variabel Motivasi (X1) yang diukur menggunakan 10 item pertanyaan telah reliabel.

2. Uji Validitas Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Data variabel Disiplin Kerja (X2) diperoleh dari 10 pertanyaan yaitu X2.1 sampai dengan X2.10. Validitas variabel Disiplin Kerja (X2) diuji dengan membandingkan nilai r hitung (kolom *Corrected Item-Total Correlation*) hasil *output* SPSS dengan nilai r tabel, dengan kriteria:

- Jika r hitung > r tabel atau r hitung > 0,268 maka valid
- Jika r hitung < r tabel atau r hitung < 0,268 maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja (X2) yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.6.
Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

| 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 | 38.25 | 8.858 | .580 | .789 |
| X2.2 | 38.27 | 8.750 | .438 | .803 |
| X2.3 | 38.04 | 8.861 | .517 | .794 |
| X2.4 | 38.44 | 9.153 | .365 | .810 |
| X2.5 | 38.19 | 8.472 | .616 | .783 |
| X2.6 | 38.37 | 8.315 | .566 | .788 |
| X2.7 | 38.38 | 9.026 | .360 | .812 |
| X2.8 | 38.10 | 9.108 | .443 | .802 |
| X2.9 | 38.00 | 8.863 | .510 | .795 |
| X2.10 | 38.12 | 8.614 | .578 | .787 |

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Uji validitas variabel keterampilan dilakukan terhadap 10 item pertanyaan. Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung $>$ r tabel (*Corrected Item-Total Correlation* $>$ 0.268) untuk seluruh item, maka 10 item indikator pengukur variabel Disiplin Kerja (X2) seluruhnya valid.

Tabel 4.7.
Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .813 | 10 |

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha* dari data item yang sudah diolah. Reliabilitas terpenuhi karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Uji reliabilitas variabel Disiplin Kerja (X2) dilakukan terhadap 10 item pertanyaan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai kritis ($0.813 > 0.6$) maka variabel Disiplin Kerja (X2) yang diukur menggunakan 10 item pertanyaan telah reliabel.

3. Uji Validitas Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Data variabel Kinerja (Y) diperoleh dari 10 pertanyaan yaitu Y.1 sampai dengan Y.10. Validitas variabel Kinerja (Y) diuji dengan membandingkan nilai r hitung (kolom *Corrected Item-Total Correlation*) hasil *output* SPSS dengan nilai r tabel, dengan kriteria:

- Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ atau $r \text{ hitung} > 0,268$ maka valid
- Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ atau $r \text{ hitung} < 0,268$ maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel Kinerja (Y) yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.8.

Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

| Item-Total Statistics | | | | |
|------------------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| Y.1 | 39.29 | 8.209 | .589 | .785 |
| Y.2 | 39.58 | 8.406 | .459 | .800 |
| Y.3 | 39.29 | 8.405 | .573 | .787 |
| Y.4 | 39.25 | 8.858 | .324 | .815 |
| Y.5 | 39.27 | 8.318 | .546 | .790 |
| Y.6 | 39.31 | 8.570 | .516 | .793 |
| Y.7 | 39.27 | 8.906 | .344 | .812 |
| Y.8 | 39.42 | 8.602 | .568 | .789 |
| Y.9 | 39.17 | 8.303 | .598 | .784 |
| Y.10 | 39.38 | 8.555 | .454 | .800 |

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Uji validitas variabel keterampilan dilakukan terhadap 10 item pertanyaan. Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung $>$ r tabel (*Corrected Item-Total Correlation* $>$ 0.268) untuk seluruh item, maka 10 item indikator pengukur variabel Kinerja (Y) seluruhnya valid.

Tabel 4.9.

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .812 | 10 |

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha* dari data item yang sudah diolah. Reliabilitas terpenuhi karena nilai *Cronbach's Alpha* $>$

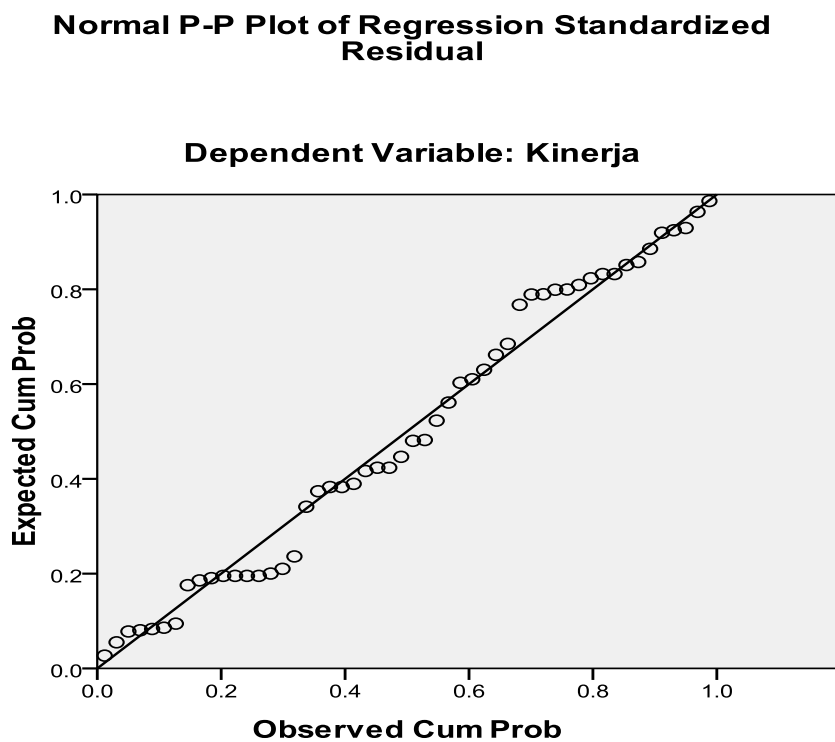
0,6. Uji reliabilitas variabel Kinerja (Y) dilakukan terhadap 10 item pertanyaan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai kritis ($0.812 > 0.6$) maka variabel Kinerja (Y) yang diukur menggunakan 10 item pertanyaan telah reliabel.

4.1.4. Analisis Data

1. Uji Normalitas

Gambar 4.5.

Normal P-P Plot Uji Asumsi Normalitas



Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Pengujian normalitas secara grafik menghasilkan grafik Normal P-P Plot yang memperlihatkan titik-titik nilai residual pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan

bahwa data variabel yang digunakan untuk analisis regresi ganda berasal dari data yang berdistribusi normal.

2. Multikolinieritas

Tabel 4.10.

Coefficient Uji Asumsi Multikolinieritas

Coefficients^a

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|----------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | Motivasi | .821 | 1.217 |
| | Disiplin Kerja | .821 | 1.217 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Tabel coefficient *Collinearity Statistics* diatas digunakan untuk menguji persyaratan analisis multikolinieritas. Dari tabel tersebut diperoleh masing-masing variabel independen memiliki nilai *Tolerance*= 0.821 dan VIF 1.217. Karena nilai *Tolerance* lebih besar dari pada persyaratan minimal ($0.821 > 0.2$) dan nilai VIF lebih rendah dari persyaratan maksimal ($1.217 < 10$) maka dapat disimpulkan bahwa analisis regresi linier ganda tidak memiliki masalah multikolinieritas (model yang dikembangkan sudah tepat)

3. Autokorelasi

Tabel 4.11.

Model Summary Uji Asumsi Autokorelasi

Model Summary^b

| Model | Durbin-Watson |
|-------|---------------|
| 1 | 1.443 |

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

b. Dependent Variable: Kinerja

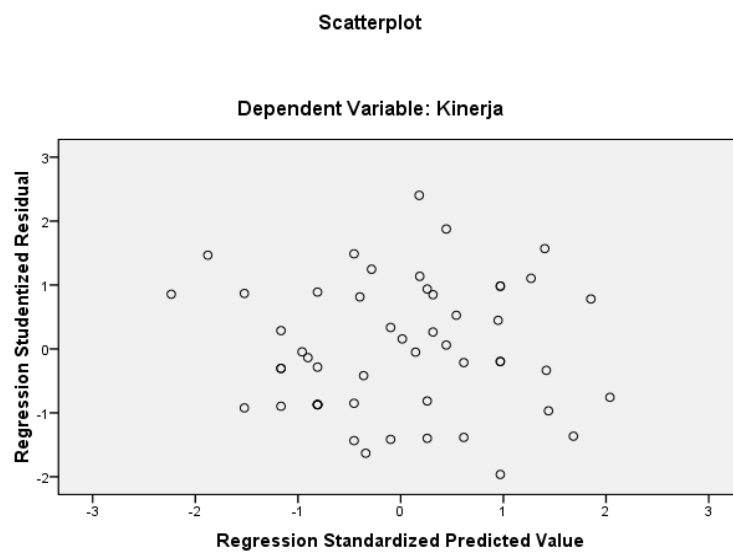
Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Nilai Durbin-Watson hasil perhitungan sebesar $DW = 1.443$. Berdasarkan kategori yang telah ada, nilai DW termasuk dalam range $1.433 < DW(1.443) < 1.676$ yang berarti tidak terjadi autokorelasi. Oleh karena itu analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan.

4. Heteroskedastisitas

Gambar 4.6.

Scatterplot Uji Asumsi Heteroskedastisitas

*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019*

Grafik scatter plot memperlihatkan bahwa titik-titik hasil perhitungan menyebar secara acak di atas dan dibawah titik origin serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini dapat dikatakan bahwa hasil analisis regresi ganda benar-benar linier karena tidak memiliki masalah heteroskedastisitas sehingga analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan.

Karena persyaratan analisis data (asumsi klasik) telah terpenuhi, yaitu memenuhi normalitas, tidak terjadi autokorelasi, tidak terjadi multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas maka analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan. Data yang digunakan adalah data yang telah diuji tanpa melakukan perubahan karena persyaratan asumsi klasik telah terpenuhi semua.

Analisis data penelitian dilakukan dengan analisis regresi linier ganda. Hasil analisis regresi linier ganda yang pertama adalah tabel model summary sebagai berikut:

Tabel 4.12.

Model Summary Pengaruh Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .849 ^a | .720 | .709 | 1.73063 |

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Dari tabel tersebut diatas diperoleh nilai koefisien determinasi ganda (*Adjusted R Square*) sebesar 0.709. Nilai R Square = 0.720 menunjukkan bahwa X1 (Motivasi) dan X2 (Disiplin Kerja) dalam model secara bersama-sama mampu

menjelaskan 72% variasi Y sedangkan 28% variasi Y lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil analisis berikutnya berupa tabel Anova yang digunakan untuk menguji hipotesis keempat yaitu pengaruh Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y).

Tabel 4.13.

Anova Pengaruh Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 378.317 | 2 | 189.159 | 63.156 | .000 ^a |
| | Residual | 146.759 | 49 | 2.995 | | |
| | Total | 525.077 | 51 | | | |

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Analisis regresi linier ganda juga menghasilkan tabel koefisien yang menunjukkan pengaruh parsial Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.14.

Koefisien Pengaruh Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.700 | 3.660 | | .738 | .464 |
| | Motivasi | .408 | .079 | .431 | 5.171 | .000 |
| | Disiplin kerja | .562 | .082 | .572 | 6.859 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

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

$$\hat{Y} = 2.700 + 0.408X_1 + 0.562X_2$$

(0.000) (0.000)

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

- Nilai konstanta sebesar $a = 2.700$, artinya bahwa jika X_1 dan X_2 dianggap konstan maka Y akan bernilai positif.
- Nilai koefisien regresi X_1 sebesar $b_1 = 0.408$ menunjukkan bahwa X_1 berpengaruh terhadap Y dengan arah positif.
- Nilai koefisien regresi X_2 sebesar $b_2 = 0.562$ menunjukkan bahwa X_2 berpengaruh terhadap Y dengan arah positif.

4.1.5. Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, langkah pertama adalah melakukan pengujian kelayakan model. Kelayakan model dalam menunjukkan pengaruh Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ganda $R^2 = 0.720$ dengan nilai $\text{sig } F = 0.000$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho = 0$: tidak layak

$H_a : \rho \neq 0$: ada layak

R Square = 0.720 memiliki nilai probabilitas F hitung sebesar 0.000. Karena $\rho \neq 0$ dan probabilitas F hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } F < \alpha$ atau $0.000 < 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti model persamaan regresi ganda pengaruh Motivasi (X1) dan Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah layak. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa model penelitian ini diterima dan layak untuk menunjukkan pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja dimana model persamaan hasil penelitian mampu menjelaskan 28% variasi Kinerja (Y) karena adanya masukan faktor Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2).

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

1. Pengujian Hipotesis 1: Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pada bagian departemen laboratorium PT. Mutuagung Lestari . Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Motivasi (X1) sebesar $b_1 = 0.408$ pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 2.700 + 0.408X_1 + 0.562X_2$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi motivasi (X1) sebesar $b_1 = 0.408$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0.000. Karena probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0.000 < 0.05$), maka H_{10} ditolak

dan H_{1a} diterima yang berarti pengaruh Motivasi (X_1) terhadap kinerja (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis penelitian pertama ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh parsial Motivasi (X_1) terhadap Kinerja (Y) dengan arah positif sehingga makin tinggi motivasi maka makin tinggi pula kinerja.

2. Pengujian Hipotesis 2: Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja (Y)
- Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada bagian departemen laboratorium PT. Mutuagung Lestari. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar $b_2 = 0.562$ pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 2.700 + 0.408X_1 + 0.562X_2$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{2o} : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{2a} : b_2 \neq 0$: ada pengaruh

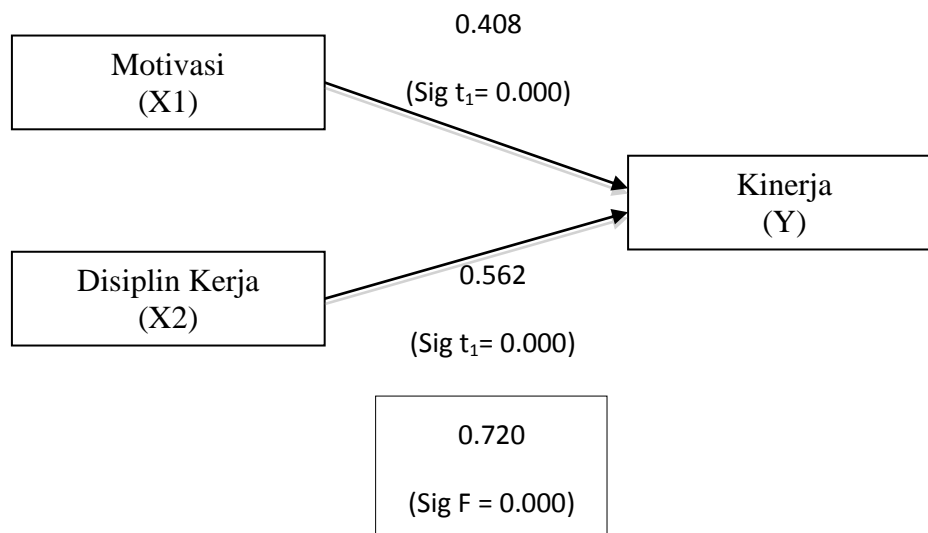
Koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar $b_2 = 0.562$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0.000. Karena probabilitas t hitung lebih besar dari pada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0.000 < 0.05$), maka H_{2o} ditolak dan H_{2a} diterima yang berarti pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis penelitian kedua ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja (Y).

4.2. Pembahasan

Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan dari indikator pada masing-masing variabel penelitian. Dari hasil uji validitas terhadap masing-masing variabel penelitian ditemukan bahwa seluruh item pertanyaan pada setiap variabel telah valid. Melalui uji reliabilitas ditemukan bahwa seluruh butir pertanyaan 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.

Gambar 4.7.

Rangkuman Hasil Analisis



Penelitian menghasilkan model yang layak dimana model hasil penelitian mampu menjelaskan 72% variasi Kinerja (Y) karena masukan faktor Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2).

4.2.1. Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y)

Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan arah positif, artinya makin tinggi motivasi yang diterima pegawai maka makin tinggi pula kinerja. Pengaruh motivasi terhadap kinerja ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi motivasi sebesar $b_1 = 0.408$ pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 2.700 + 0.408X_1 + 0.562X_2$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi Motivasi sebesar $b_1 = 0.408$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0.000. Karena probabilitas t hitung lebih kecil dari pada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0.000 < 0.05$), maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima yang berarti pengaruh motivasi terhadap kinerja adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis penelitian pertama ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh parsial motivasi terhadap kinerja dengan arah positif sehingga makin tinggi Motivasi maka makin tinggi pula Kinerja.

Penelitian ini sejalan dengan Muhamad Ashari (2012) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Sulsel Barat, menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Metode yang digunakan adalah kuantitatif menggunakan 100 sampel penelitian. Penelitian menghasilkan temuan bahwa berdasarkan uji-t yang dilakukan dan hasil analisis regresi linier dapat diketahui bahwa motivasi dan

disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Rizon Pranata (2014) dengan Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Arga Makmur Bengkulu Utara , hasil penelitian ini terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Arga Makmur Bengkulu Utara. BovitaAswani (2014) dengan Pengaruh Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Indradiri Hilir hasil penelitian ini terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Indradiri Hilir. Suryani (2017) dengan Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Jendral Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia hasil penelitian ini terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Jendral Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia.

4.2.2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Yang mana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar $b_2 = 0.562$ pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 2.700 + 0.408X_1 + 0.562X_2$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{20} : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{2a} : b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar $b_2 = 0.562$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0.000. Karena probabilitas t hitung lebih besar dari pada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0.000 < 0.05$), maka H_2a ditolak dan H_2o diterima yang berarti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis penelitian kedua ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.

Penelitian ini sejalan dengan Dewi Kartika (2017) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Medan yang menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Rika Widyaningtyas (2016) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Macana Jaya Cemerlang Klaten yang menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sumiati Paramban (2018) dengan judul Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pusdiklat Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan menyatakan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nurrofi (2012) dengan judul Pengaruh Disiplin dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Departemen PT. Leo Agung Raya Semarang menyatakan bahwa disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian menghasilkan model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 2.700 + 0.408X_1 + 0.562X_2$ yang layak untuk menjelaskan pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja ($R^2 = 0.720$) dimana Motivasi dan Disiplin kerja dalam model tersebut mampu menjelaskan 72% variasi Kinerja. Pengaruh masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja pada karyawan Departemen Laboratorium PT. Mutuagung Lestari.
2. Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja pada karyawan Departemen Laboratorium PT. Mutuagung Lestari.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan Departemen Laboratorium PT. Mutuagung Lestari mengenai Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan maka penulis mencoba memberikan saran-saran antara lain:

1. Disiplin Kerja pada karyawan Departemen Laboratorium PT. Mutuagung Lestari harus semakin ditingkatkan dengan memperketat aturan-aturan yang ada agar dapat meningkatkan kepatuhan terhadap Aturan / tata tertib produktivitas kerja, keselamatan kerja, dan budaya kerja yang semakin baik serta menciptakan suasana kerja yang penuh

keteraturan, kesesuaian, yang akan menciptakan kondisi kerja yang semakin baik dan nyaman.

2. Agar kinerja karyawan lebih meningkat lagi dan tercapainya suatu tujuan perusahaan yang lebih baik, sebaiknya perusahaan menggunakan hasil penelitian ini untuk memperbaiki motivasi kerja yang terpusat pada sarana pendukung dan peralatan kerja yang memadai dan pemberian kompensasi terhadap karyawan, karena dua poin motivasi kerja tersebut memiliki tingkat kepuasan dengan nilai rata-rata terendah dalam penelitian ini.
3. Untuk hasil penelitian ini selanjutnya dapat dimanfaatkan sebagai rujukan dalam melakukan penelitian yang akan datang, terutama mengenai Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Yang kemudian dapat dikembangkan dengan variabel-variabel yang lebih luas sesuai keinginan peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara.(2009).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- As'ad, M. (2003). *Psikologi Industri Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Yogyakarta: Libert
- Aswin, Bovita. (2014).*Pengaruh Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Indragiri Hilir*. Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan (JIMAT), STIE Totalwin Semarang.
- Avni Rozalia, Nur. (2015). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pattindo Malang*. Malang : Universitas Brawijaya : <file:///C:/Users/User/Downloads/1048-4178-1-PB.pdf> diakses tanggal 12 Juni 2019 jam 06.00
- Byars, Lloyd L., Rue, Leslie W. (2006). *Human Resource Management*. Ninth Edition. New York: McGraw Hill
- Canggih Pristian, Ridha. (2011). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara*. Semarang : Universitas Negri Semarang :<https://lib.unnes.ac.id/1404/1/7071.pdf> diakses tanggal 12 Juni 2019 jam 06.00
- Ferdinand, A. (2006).*Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- George, W Bohlander dan Scott, Snell. (2010). *Principles Of Human Resource Managemen Edisi 2*. Jakarta: Grafindo Persada
- Ghozali, I. (2006).*Analisis Multivariate Lanjutan dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani.(2006).*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M.S.P. (2005).*Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- (2008).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Herman, Sofyandi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu

- Harlie, M. (2010). *Pengaruh disiplinkerja, motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja PNS pada pemerintahan kabupaten tabalong di tanjung Kalimantan selatan*. Jurnalmanajemen dan akuntansioktober 2010 Volume II Nomor 2.
- Jr. William B. Werther dan Davis, Keith. (2007). *Human Resources and Personnel Management 4th Edition*. Singapore: Mc Graw Hill
- Dewi Kartika. (2017). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Taspen (Persero) KCU Medan. Medan : Universitas Sumatera Utara:<http://repositori.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/1861/140521017.pdf?sequence=1&isAllowed=ydi> akses diakses tanggal 12 Juni 2019 jam 06.00
- Kurniawan Reza. (2018).*Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Anzon Auto Lestari* . Skripsi Perpustakaan Jakarta: STIE IPWIJA
- Kusnadi. (2010). *Pengaruh Pengaruh Gaya Kepemimpinan PT Apac Inti Corpora Semarang*. Jawa Timur : STIE AMA Salatiga
- Mahmudah, S. (2017).*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta: Blogger. <http://simahmudahh.blogspot.com/2017/02/pengaruh-motivasi-kerja-terhadap.html?m=1> diakses tanggal 20 april 2019 jam 19.00
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat
- Mondy, R. Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Mulyanto, H danWulandari. (2010).*Penelitian: Metode dan Analisis*,CV.Semarang: CV Agung.
- Mutiara S, Panggabean.(2005).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Paramban, Sumiati. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja dan KepuasanKerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan*. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta: <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/40148/1/SUMIAT1%20PARAMBAN%20-%20%20FEB.pdf>diakses pada tanggal 20 mei 2019 jam 18.00

- PranataRizon. (2014). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk*. Bengkulu : Universitas Bengkulu: <http://repository.unib.ac.id/8320/2/I,II,III,I-14-riz-FE.pdf> diakses tanggal 12 juni 2019 jam 06.00
- Robbins.(2006). *Perilaku Organisasi, Edisi 10*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Siagian, Sondang, P.(2006). *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi. Pertama)*. Jakarta: Binapura Aksara
- Setiyawan, Budi dan Waridin. (2006).*Pengaruh disiplin kerja karyawan nterhada kinerja di divisi radiologi RSUP dokter karia disemarang*.Vol. 2 No. 2, Hal. 181-250.
- Syaifudin, A.(2015).*Pengertian dan faktor-faktor Kinerja Menurut Para Ahli*. Jakarta: Kamar Semut
- Suryani. (2017). *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja PegawaiSekertariat Jendral Dewan Perwakilan Rakyat*. Jurnal Jenius :UniversitasPamulang.
- Umam, Khaerul. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Yani, H.M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Asli*.Jakarta: Mitra. Wacana Media
- <http://www.mutuagunglestari.com>diaksestanggal 20 mei 2019 jam 20.00

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner



KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Karyawan Departemen Laboratorium PT. MUTUAGUNG LESTARI

Di Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penelitian tugas akhir skripsi Program Sarjana Strata 1 (S1)

STIE IPWIJA, maka saya yang berdata diri di bawah ini :

Nama : Rismayanti

NIM : 2014511051

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Bermaksud mengadakan penelitian yang berjudul : **PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN LABORATORIUM PT. MUTUAGUNG LESTARI.**

Sehubungan dengan itu, saya mohon bantuan dari saudara/saudari untuk meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian ini.

Mengingat pentingnya data ini, saya sangat mengharapkan agar kuesioner penelitian ini diisi dengan lengkap sesuai kondisi sebenarnya. Jawaban dari Saudara/Saudari hanya digunakan untuk penelitian, dan kerahasiaannya akan saya jaga dengan hati-hati.

Atas kesediaan dan partisipasi saudara/saudari dalam mengisi kuesioner ini, dari lubuk hati yang terdalam saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Rismayanti

PETUNJUK PENGISIAN

Pilih salah satu pernyataan dibawah ini menurut anda paling cocok sesuai dengan realita. Beri tanda (√) pada kotak yang tersedia untuk pilihan jawaban anda, dengan keterangan sebagai berikut :

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Tidak Setuju (TS) = 2

Ragu (R) = 3

Setuju (S) = 4

Sangat Setuju(SS) = 5

Identitas Responden :

Nama : _____

Jenis Kelamin : L P

Usia : 17 – 30 31 – 40

41-50 >51

Pendidikan terakhir :

Sarjana Diploma SLTA

SLTP SD Lainnya _____

Status : Tetap Kontrak

KUESIONER MOTIVASI (X1)

| No. | Pertanyaan | Jawaban | | | | |
|-----|--|---------|---|---|----|-----|
| | | SS | S | N | TS | STS |
| 1 | Saya bekerja keras jika atasan mengevaluasi pekerjaan saya | | | | | |
| 2 | Saya mengetahui bagaimana mencapai kemajuan ketika menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan | | | | | |
| 3 | Saya dapat bekerja dengan jumlah waktu dan jumlah pekerjaan secara cepat dan tepat | | | | | |
| 4 | Sarana pendukung dan peralatan bekerja sangat memadai | | | | | |
| 5 | Gaji yang saya terima sesuai dengan hasil kerja saya selama ini | | | | | |
| 6 | Kompensasi yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan | | | | | |
| 7 | Saya bertanggung jawab atas kedudukan yang saya jalani. | | | | | |
| 8 | Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi | | | | | |
| 9 | Saya berdisiplin tinggi dalam bekerja untuk menghindari hukuman dari atasan | | | | | |
| 10 | Dalam bekerja saya mengikuti cara kerja perusahaan. | | | | | |

KUESIONER DISIPLIN KERJA (X2)

| No. | Pertanyaan | Jawaban | | | | |
|-----|---|---------|---|---|----|-----|
| | | SS | S | N | TS | STS |
| 1 | Saya bertanggung jawab pada pekerjaan hingga layak mendapat kenaikan grade. | | | | | |
| 2 | Saya bekerja sepadan dengan upah yang saya terima. | | | | | |
| 3 | Saya datang ke kantor secara tertib waktu. | | | | | |
| 4 | Saya selalu mengerjakan tugas saya dengan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang ada. | | | | | |
| 5 | Saya melakukan tugas –tugas kerja sampai selesai setiap harinya. | | | | | |
| 6 | Saya menjaga tingkah laku sesuai dengan peraturan dalam bekerja | | | | | |
| 7 | Saya berusaha menyelesaikan setiap pekerjaan hingga tuntas | | | | | |
| 8 | Saya mampu mengerjakan tugas sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan. | | | | | |
| 9 | Perusahaan menyediakan mess untuk saya, agar datang tepat waktu ke tempat kerja | | | | | |
| 10 | Saya menggunakan transportasi yang memudahkan saya menuju kantor agar tiba tepat waktu. | | | | | |

KUESIONER KINERJA KARYAWAN (Y)

| No. | Pertanyaan | Jawaban | | | | |
|-----|--|---------|---|---|----|-----|
| | | SS | S | N | TS | STS |
| 1 | Saya menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya. | | | | | |
| 2 | Saya meningkatkan mutu hasil pekerjaan yang dibebankan. | | | | | |
| 3 | Saya menyelesaikan seluruh tugas harian yang dibebankan pada hari itu juga. | | | | | |
| 4 | Saya bekerja di luar job desk pekerjaan pokok yang diberikan jika sewaktu-waktu diberi tambahan pekerjaan. | | | | | |
| 5 | Saya selalu menepati waktu dalam melaksanakan tugas walaupun itu jadwalnya malam hari | | | | | |
| 6 | Karyawan mampu mengelola waktu dengan baik | | | | | |
| 7 | Saya berusaha untuk bekerja dalam kelompok | | | | | |
| 8 | Saya mampu menyelesaikan tugas dengan tingkat kesulitan yang tinggi | | | | | |
| 9 | Karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap kantor | | | | | |
| 10 | Saya mampu membuat keputusan yang dapat menjawab permasalahan dalam waktu tertentu | | | | | |

Lampiran 2. Tabulasi Hasil Kuesioner

| Nomor Responden | Variabel Motivasi (X1) | | | | | | | | | | Jumlah |
|-----------------|------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|--------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 43 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 41 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 7 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 40 |
| 8 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 42 |
| 9 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 10 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 45 |
| 11 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 42 |
| 12 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 43 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 14 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 44 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 45 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 22 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 40 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 43 |
| 29 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 33 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 41 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 37 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 40 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 38 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |

| | | | | | | | | | | | |
|-------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|------|
| 38 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 44 |
| 40 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 42 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 45 |
| 44 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 44 |
| 45 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 45 |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 47 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 45 |
| 48 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 43 |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 51 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 39 |
| 52 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| Total | | | | | | | | | | | 2185 |

| | | | | | | | | | | | |
|-------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|------|
| 40 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 44 |
| 41 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 42 |
| 42 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 45 |
| 44 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 44 |
| 45 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 45 |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 47 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 45 |
| 48 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 43 |
| 49 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 52 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 41 |
| Total | | | | | | | | | | | 2208 |

| | | | | | | | | | | | |
|-------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|------|
| 40 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 45 |
| 41 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 44 |
| 42 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 46 |
| 43 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 44 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 45 |
| 45 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 46 |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 48 |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 48 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 46 |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 49 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 51 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 41 |
| 52 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 48 |
| Total | | | | | | | | | | | 2272 |

Lampiran 3. Hasil Output SPSS Versi 17.0

UJI VALIDITAS & RELIABILITAS

Variabel Motivasi

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 52 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 52 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .814 | 10 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| X1.01 | 37.28 | 11.015 | .543 | .756 |
| X1.02 | 37.53 | 10.604 | .378 | .777 |
| X1.03 | 37.33 | 9.793 | .606 | .742 |
| X1.04 | 37.67 | 11.171 | .355 | .776 |
| X1.05 | 37.47 | 10.793 | .602 | .749 |
| X1.06 | 37.73 | 10.631 | .451 | .764 |
| X1.07 | 37.51 | 11.713 | .295 | .781 |
| X1.08 | 37.35 | 11.148 | .414 | .769 |
| X1.09 | 37.40 | 10.297 | .527 | .754 |
| X1.10 | 37.25 | 11.327 | .406 | .770 |

Variabel Disiplin Kerja

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 52 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 52 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .813 | 10 |

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 | 38.25 | 8.858 | .580 | .789 |
| X2.2 | 38.27 | 8.750 | .438 | .803 |
| X2.3 | 38.04 | 8.861 | .517 | .794 |
| X2.4 | 38.44 | 9.153 | .365 | .810 |
| X2.5 | 38.19 | 8.472 | .616 | .783 |
| X2.6 | 38.37 | 8.315 | .566 | .788 |
| X2.7 | 38.38 | 9.026 | .360 | .812 |
| X2.8 | 38.10 | 9.108 | .443 | .802 |
| X2.9 | 38.00 | 8.863 | .510 | .795 |
| X2.10 | 38.12 | 8.614 | .578 | .787 |

Variable Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 52 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 52 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .812 | 10 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Y.1 | 39.29 | 8.209 | .589 | .785 |
| Y.2 | 39.58 | 8.406 | .459 | .800 |
| Y.3 | 39.29 | 8.405 | .573 | .787 |
| Y.4 | 39.25 | 8.858 | .324 | .815 |
| Y.5 | 39.27 | 8.318 | .546 | .790 |
| Y.6 | 39.31 | 8.570 | .516 | .793 |
| Y.7 | 39.27 | 8.906 | .344 | .812 |
| Y.8 | 39.42 | 8.602 | .568 | .789 |
| Y.9 | 39.17 | 8.303 | .598 | .784 |
| Y.10 | 39.38 | 8.555 | .454 | .800 |

OUTPUT SPSS UJI NORMALITAS

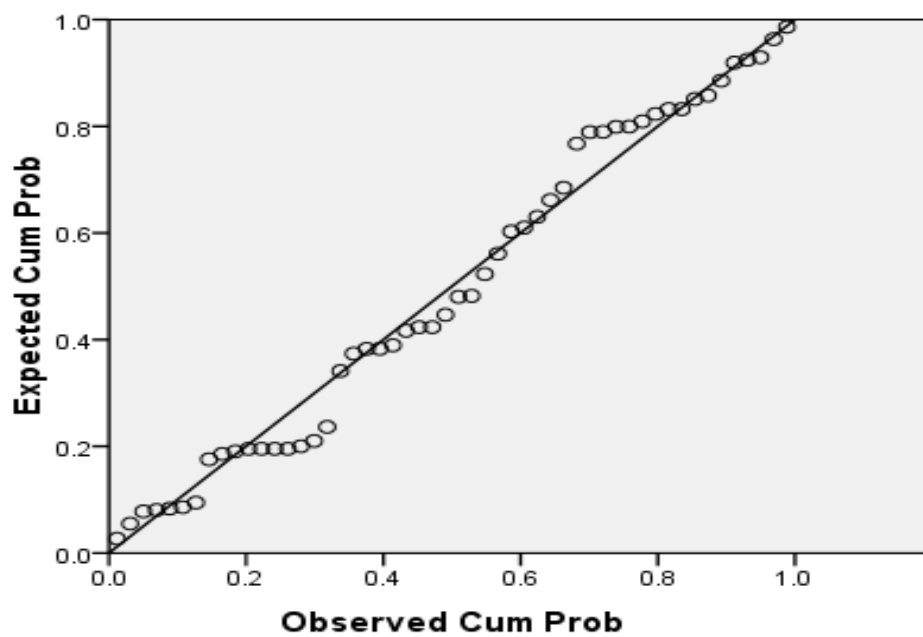
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 2.700 | 3.660 | | .738 | .464 |
| | Motivasi | .408 | .079 | .431 | 5.171 | .000 |
| | Disiplin Kerja | .562 | .082 | .572 | 6.859 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja



OUTPUT SPSS MULTIKOLINIERITAS

Coefficients^a

| Model | Collinearity Statistics | |
|----------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 | | |
| (Constant) | | |
| Motivasi | .821 | 1.217 |
| Disiplin Kerja | .821 | 1.217 |

a. Dependent Variable: Kinerja

OUTPUT SPSS AUTOKORELASI

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .849 ^a | .720 | .709 | 1.73063 | 1.443 |

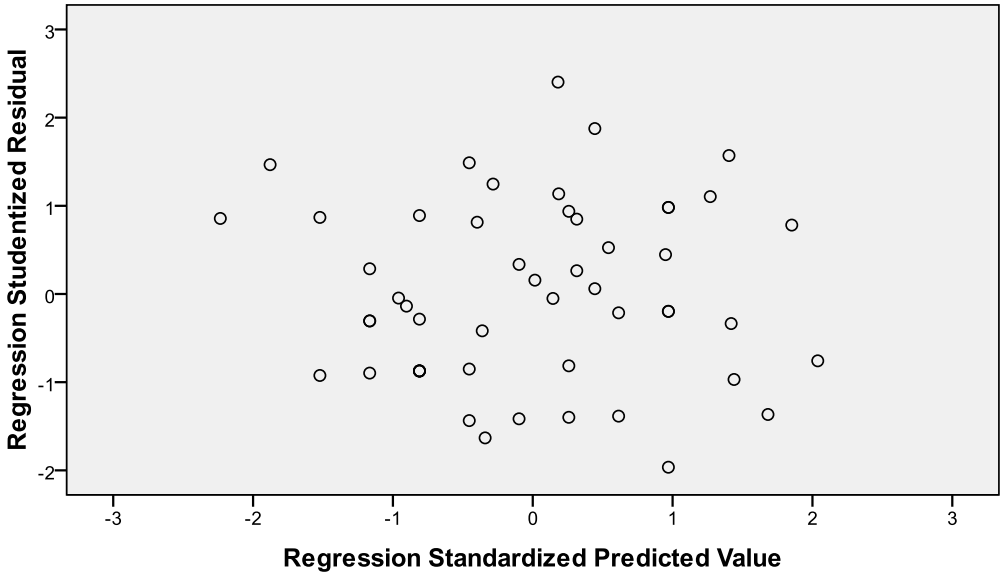
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

OUTPUT SPSS HETEROKEDASTISITAS

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja



HASIL UJI REGRESI

Variables Entered/Removed

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|---------------------------------------|-------------------|--------|
| 1 | Disiplin kerja, Motivasi ^a | | Enter |

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .849 ^a | .720 | .709 | 1.73063 |

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

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 378.317 | 2 | 189.159 | 63.156 | .000 ^a |
| | Residual | 146.759 | 49 | 2.995 | | |
| | Total | 525.077 | 51 | | | |

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.700 | 3.660 | | .738 | .464 |
| | Motivasi | .408 | .079 | .431 | 5.171 | .000 |
| | Disiplin kerja | .562 | .082 | .572 | 6.859 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|-----------------------------------|----------|---------|---------|----------------|----|
| Predicted Value | 37.6072 | 49.2429 | 43.6923 | 2.72360 | 52 |
| Std. Predicted Value | -2.234 | 2.038 | .000 | 1.000 | 52 |
| Standard Error of Predicted Value | .243 | .698 | .394 | .132 | 52 |
| Adjusted Predicted Value | 37.4225 | 49.3838 | 43.6552 | 2.72439 | 52 |
| Residual | -3.33397 | 3.81583 | .00000 | 1.69636 | 52 |
| Std. Residual | -1.926 | 2.205 | .000 | .980 | 52 |
| Stud. Residual | -1.964 | 2.403 | .010 | 1.016 | 52 |
| Deleted Residual | -3.46680 | 4.53191 | .03713 | 1.82564 | 52 |
| Stud. Deleted Residual | -2.026 | 2.532 | .012 | 1.031 | 52 |
| Mahal. Distance | .024 | 7.323 | 1.962 | 2.083 | 52 |
| Cook's Distance | .000 | .361 | .026 | .056 | 52 |
| Centered Leverage Value | .000 | .144 | .038 | .041 | 52 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 4. Tabel R

Tabel r untuk df = 51 - 100

| df = (N-2) | Tingkat signifikansi untuk uji satu arah | | | | |
|------------|--|--------|--------|--------|--------|
| | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.0005 |
| | Tingkat signifikansi untuk uji dua arah | | | | |
| | 0.1 | 0.05 | 0.02 | 0.01 | 0.001 |
| 51 | 0.2284 | 0.2706 | 0.3188 | 0.3509 | 0.4393 |
| 52 | 0.2262 | 0.2681 | 0.3158 | 0.3477 | 0.4354 |
| 53 | 0.2241 | 0.2656 | 0.3129 | 0.3445 | 0.4317 |
| 54 | 0.2221 | 0.2632 | 0.3102 | 0.3415 | 0.4280 |
| 55 | 0.2201 | 0.2609 | 0.3074 | 0.3385 | 0.4244 |
| 56 | 0.2181 | 0.2586 | 0.3048 | 0.3357 | 0.4210 |
| 57 | 0.2162 | 0.2564 | 0.3022 | 0.3328 | 0.4176 |
| 58 | 0.2144 | 0.2542 | 0.2997 | 0.3301 | 0.4143 |
| 59 | 0.2126 | 0.2521 | 0.2972 | 0.3274 | 0.4110 |
| 60 | 0.2108 | 0.2500 | 0.2948 | 0.3248 | 0.4079 |
| 61 | 0.2091 | 0.2480 | 0.2925 | 0.3223 | 0.4048 |
| 62 | 0.2075 | 0.2461 | 0.2902 | 0.3198 | 0.4018 |
| 63 | 0.2058 | 0.2441 | 0.2880 | 0.3173 | 0.3988 |
| 64 | 0.2042 | 0.2423 | 0.2858 | 0.3150 | 0.3959 |
| 65 | 0.2027 | 0.2404 | 0.2837 | 0.3126 | 0.3931 |
| 66 | 0.2012 | 0.2387 | 0.2816 | 0.3104 | 0.3903 |
| 67 | 0.1997 | 0.2369 | 0.2796 | 0.3081 | 0.3876 |
| 68 | 0.1982 | 0.2352 | 0.2776 | 0.3060 | 0.3850 |
| 69 | 0.1968 | 0.2335 | 0.2756 | 0.3038 | 0.3823 |
| 70 | 0.1954 | 0.2319 | 0.2737 | 0.3017 | 0.3798 |
| 71 | 0.1940 | 0.2303 | 0.2718 | 0.2997 | 0.3773 |
| 72 | 0.1927 | 0.2287 | 0.2700 | 0.2977 | 0.3748 |
| 73 | 0.1914 | 0.2272 | 0.2682 | 0.2957 | 0.3724 |
| 74 | 0.1901 | 0.2257 | 0.2664 | 0.2938 | 0.3701 |
| 75 | 0.1888 | 0.2242 | 0.2647 | 0.2919 | 0.3678 |
| 76 | 0.1876 | 0.2227 | 0.2630 | 0.2900 | 0.3655 |
| 77 | 0.1864 | 0.2213 | 0.2613 | 0.2882 | 0.3633 |
| 78 | 0.1852 | 0.2199 | 0.2597 | 0.2864 | 0.3611 |

Lampiran 5. Tabel Durbin Watson

Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$

| n | k=1 | | k=2 | | k=3 | | k=4 | | k=5 | |
|----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | dL | dU | dL | dU | dL | dU | dL | dU | dL | dU |
| 6 | 0.6102 | 1.4002 | | | | | | | | |
| 7 | 0.6996 | 1.3564 | 0.4672 | 1.3964 | | | | | | |
| 8 | 0.7629 | 1.3324 | 0.5591 | 1.7771 | 0.3674 | 2.2866 | | | | |
| 9 | 0.8243 | 1.3199 | 0.6291 | 1.6999 | 0.4648 | 2.1282 | 0.2957 | 2.5881 | | |
| 10 | 0.8791 | 1.3197 | 0.6972 | 1.6413 | 0.5253 | 2.0163 | 0.3760 | 2.4137 | 0.2427 | 2.3217 |
| 11 | 0.9273 | 1.3241 | 0.7580 | 1.6044 | 0.5948 | 1.9280 | 0.4441 | 2.2893 | 0.3155 | 2.6446 |
| 12 | 0.9708 | 1.3314 | 0.8122 | 1.5794 | 0.6577 | 1.8640 | 0.5120 | 2.1766 | 0.3796 | 2.5061 |
| 13 | 1.0097 | 1.3404 | 0.8612 | 1.5621 | 0.7147 | 1.8159 | 0.5745 | 2.0943 | 0.4445 | 2.3897 |
| 14 | 1.0450 | 1.3503 | 0.9054 | 1.5507 | 0.7667 | 1.7788 | 0.6321 | 2.0396 | 0.5092 | 2.2959 |
| 15 | 1.0770 | 1.3605 | 0.9455 | 1.5432 | 0.8140 | 1.7501 | 0.6852 | 1.9774 | 0.5630 | 2.2198 |
| 16 | 1.1062 | 1.3709 | 0.9820 | 1.5386 | 0.8572 | 1.7277 | 0.7340 | 1.9351 | 0.6150 | 2.1567 |
| 17 | 1.1330 | 1.3812 | 1.0154 | 1.5361 | 0.8968 | 1.7101 | 0.7780 | 1.9005 | 0.6641 | 2.1041 |
| 18 | 1.1576 | 1.3913 | 1.0461 | 1.5353 | 0.9331 | 1.6961 | 0.8204 | 1.8719 | 0.7098 | 2.0600 |
| 19 | 1.1804 | 1.4012 | 1.0743 | 1.5355 | 0.9666 | 1.6851 | 0.8588 | 1.8482 | 0.7523 | 2.0226 |
| 20 | 1.2015 | 1.4107 | 1.1004 | 1.5367 | 0.9976 | 1.6763 | 0.8943 | 1.8283 | 0.7918 | 1.9908 |
| 21 | 1.2212 | 1.4200 | 1.1246 | 1.5385 | 1.0262 | 1.6694 | 0.9272 | 1.8116 | 0.8286 | 1.9635 |
| 22 | 1.2395 | 1.4289 | 1.1471 | 1.5408 | 1.0529 | 1.6640 | 0.9578 | 1.7974 | 0.8629 | 1.9400 |
| 23 | 1.2567 | 1.4375 | 1.1682 | 1.5435 | 1.0778 | 1.6597 | 0.9864 | 1.7855 | 0.8949 | 1.9196 |
| 24 | 1.2728 | 1.4458 | 1.1878 | 1.5464 | 1.1010 | 1.6565 | 1.0131 | 1.7753 | 0.9249 | 1.9018 |
| 25 | 1.2879 | 1.4537 | 1.2063 | 1.5495 | 1.1228 | 1.6540 | 1.0381 | 1.7666 | 0.9530 | 1.8863 |
| 26 | 1.3022 | 1.4614 | 1.2236 | 1.5528 | 1.1432 | 1.6523 | 1.0616 | 1.7591 | 0.9794 | 1.8727 |
| 27 | 1.3157 | 1.4688 | 1.2399 | 1.5562 | 1.1624 | 1.6510 | 1.0836 | 1.7527 | 1.0042 | 1.8608 |
| 28 | 1.3284 | 1.4759 | 1.2553 | 1.5596 | 1.1805 | 1.6503 | 1.1044 | 1.7473 | 1.0276 | 1.8502 |
| 29 | 1.3405 | 1.4828 | 1.2699 | 1.5631 | 1.1976 | 1.6499 | 1.1241 | 1.7426 | 1.0497 | 1.8409 |
| 30 | 1.3520 | 1.4894 | 1.2837 | 1.5666 | 1.2138 | 1.6498 | 1.1426 | 1.7386 | 1.0706 | 1.8326 |
| 31 | 1.3630 | 1.4957 | 1.2969 | 1.5701 | 1.2292 | 1.6500 | 1.1602 | 1.7352 | 1.0904 | 1.8252 |
| 32 | 1.3734 | 1.5019 | 1.3093 | 1.5736 | 1.2437 | 1.6505 | 1.1769 | 1.7323 | 1.1092 | 1.8187 |
| 33 | 1.3834 | 1.5078 | 1.3212 | 1.5770 | 1.2576 | 1.6511 | 1.1927 | 1.7298 | 1.1270 | 1.8128 |
| 34 | 1.3929 | 1.5134 | 1.3325 | 1.5805 | 1.2707 | 1.6519 | 1.2078 | 1.7277 | 1.1439 | 1.8076 |
| 35 | 1.4019 | 1.5191 | 1.3433 | 1.5838 | 1.2833 | 1.6528 | 1.2221 | 1.7259 | 1.1601 | 1.8029 |
| 36 | 1.4107 | 1.5245 | 1.3537 | 1.5872 | 1.2953 | 1.6539 | 1.2358 | 1.7245 | 1.1755 | 1.7987 |
| 37 | 1.4190 | 1.5297 | 1.3635 | 1.5904 | 1.3068 | 1.6550 | 1.2489 | 1.7233 | 1.1901 | 1.7950 |
| 38 | 1.4270 | 1.5348 | 1.3730 | 1.5937 | 1.3177 | 1.6563 | 1.2614 | 1.7223 | 1.2042 | 1.7916 |
| 39 | 1.4347 | 1.5396 | 1.3821 | 1.5969 | 1.3283 | 1.6575 | 1.2734 | 1.7215 | 1.2176 | 1.7886 |
| 40 | 1.4421 | 1.5444 | 1.3908 | 1.6000 | 1.3384 | 1.6589 | 1.2848 | 1.7209 | 1.2305 | 1.7859 |
| 41 | 1.4493 | 1.5490 | 1.3992 | 1.6031 | 1.3480 | 1.6603 | 1.2958 | 1.7205 | 1.2428 | 1.7835 |
| 42 | 1.4562 | 1.5534 | 1.4073 | 1.6061 | 1.3573 | 1.6617 | 1.3064 | 1.7202 | 1.2546 | 1.7814 |
| 43 | 1.4628 | 1.5577 | 1.4151 | 1.6091 | 1.3663 | 1.6632 | 1.3166 | 1.7200 | 1.2660 | 1.7794 |
| 44 | 1.4692 | 1.5619 | 1.4226 | 1.6120 | 1.3749 | 1.6647 | 1.3263 | 1.7200 | 1.2769 | 1.7777 |
| 45 | 1.4754 | 1.5660 | 1.4298 | 1.6148 | 1.3832 | 1.6662 | 1.3357 | 1.7200 | 1.2874 | 1.7762 |
| 46 | 1.4814 | 1.5700 | 1.4368 | 1.6176 | 1.3912 | 1.6677 | 1.3448 | 1.7201 | 1.2976 | 1.7748 |
| 47 | 1.4872 | 1.5739 | 1.4435 | 1.6204 | 1.3989 | 1.6692 | 1.3535 | 1.7203 | 1.3073 | 1.7736 |
| 48 | 1.4928 | 1.5776 | 1.4500 | 1.6231 | 1.4064 | 1.6708 | 1.3619 | 1.7206 | 1.3167 | 1.7725 |
| 49 | 1.4982 | 1.5813 | 1.4564 | 1.6257 | 1.4136 | 1.6723 | 1.3701 | 1.7210 | 1.3258 | 1.7716 |
| 50 | 1.5035 | 1.5849 | 1.4625 | 1.6283 | 1.4206 | 1.6739 | 1.3779 | 1.7214 | 1.3346 | 1.7708 |
| 51 | 1.5086 | 1.5884 | 1.4684 | 1.6309 | 1.4273 | 1.6754 | 1.3855 | 1.7218 | 1.3431 | 1.7701 |
| 52 | 1.5135 | 1.5917 | 1.4741 | 1.6334 | 1.4339 | 1.6769 | 1.3929 | 1.7223 | 1.3512 | 1.7694 |
| 53 | 1.5183 | 1.5951 | 1.4797 | 1.6359 | 1.4402 | 1.6785 | 1.4000 | 1.7228 | 1.3592 | 1.7689 |

Lampiran 6. Jadwal Bimbingan Skripsi

Lampiran 7. Surat Tugas (Bimbingan Skripsi)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Rismayanti
Tempat, Tgl. Lahir : Bandung, 20 Mei 1992
Agama : Islam
Alamat Tempat Tinggal : Perumahan Griya Family 2 Blok E3 no. 43
Kel. Cikahuripan Kec. Klapanunggal
Kab. Bogor
No.Hp : 081316864625
Email : rismayantihilmi@gmail.com
Pendidikan : - SD Negeri Tlajung Udik 06
Tlajung Udik, Bogor Jawa Barat
tamat tahun 2001
- SLTP Muslimin Cililin
Cililin, Bandung Jawa Barat
tamat tahun 2007
- SMK 1 Triple J “Citeureup”
Citeureup, Bogor Jawa Barat
tamat tahun 2010
- STIE IPWIJA Jakarta
tahun 2014 sampai dengan sekarang
Pekerjaan : - PT. LIEBRA PERMANA Bogor (2012 - 2017)
- PT. MUTUAGUNG LESTARI, Depok (2018 -
Sekarang)

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya.