

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. WASKITA  
BETON PRECAST TBK CIBUBUR**

**SKRIPSI**

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



Oleh:

**PUSPITA DAMAYANTI**

**NIM: 2016511173**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA  
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1  
JAKARTA  
2020**

## **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan kepada Allah SWT yang selalu memberikan rahmat yang tiada tara dan untuk kedua orang tua saya, Bapak Romansyah Siregar dan Ibu Sumarni yang tidak pernah berhenti memberi perhatian, doa, restu serta kasih sayangnya untuk saya. Kekasih saya Muhammad Agus Bahtiar, sahabat saya Erna Listiani.S.I.Kom, Rosandra Septiani, Andry Hermanto, dan Qirul yang selalu memberikan perhatian dan Keluarga besar saya yang selalu mendukung saya. Untuk teman – teman saya di STIE IPWIJA khususnya Az Zahra Khoerunnisa A. S.M, Mutia Rahmah. S.M, dan Resta Rahmadani Putri. S.M. dan Hadijah. S.M. yang telah memberi kritik dan saran terhadap kelancaran skripsi saya dan yang telah bersama – sama berjuang dari awal perkuliahan sampai saat ini.

Rekan – Rekan saya yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang selalu mendoakan dan mendukung saya.

Terima Kasih

## **SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Puspita Damayanti

NIM : 2016511173

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 pertanggungjawabannya berada di pundak Saya. Apabila di kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka Saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta, 9 Agustus 2020

**Puspita Damayanti**

**NIM: 2016511173**

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

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : PUSPITA DAMAYANTI  
NIM : 2016511173  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap  
Kinerja Karyawan PT. Waskita Beton Precast  
Tbk Cibubur.

Jakarta, 9 September 2020

Dosen Pembimbing,

**Dr. Heru Mulyanto, SE,MM**

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. WASKITA BETON PRECAST TBK CIBUBUR**



**PUSPITA DAMAYANTI**  
**NIM : 2016511173**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada hari Rabu tanggal 2 bulan September tahun 2020 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai Skripsi Program Sarjana Manajemen - Program Studi Manajemen

1. Rasipan, SH.,MM  
Ketua \_\_\_\_\_ Tanggal: 2 September 2020
  
2. Drs. Muhamad As'ari, MM  
Anggota \_\_\_\_\_ Tanggal: 2 September 2020
  
3. Dr. Heru Mulyanto, SE.,MM  
Anggota \_\_\_\_\_ Tanggal: 2 September 2020

**Menyetujui,**  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Program Sarjana-Program Studi Manajemen  
Ketua Program,

**Dr. Susanti Widhiastuti, SE., MM**  
Tanggal: 2 September 2020

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Waskita Beton Precast Tbk Cibubur (2) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Waskita Beton Precast Tbk Cibubur.

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian. Penelitian yang dilakukan di PT. Waskita Beton Precast Tbk Cibubur dengan mengambil 44 karyawan sebagai sampel penelitian dikarenakan kurang dari 100 responden, maka sampel ini disebut sampel jenuh. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup lima skala penilaian dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Analisis yang digunakan pada penelitian yaitu analisis regresi linier ganda, sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan Uji-t dan Uji-F.

Penelitian ini menghasilkan dua temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: (1) Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan 2) Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata Kunci:**

Disiplin, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine: (1) The effect of discipline on employee performance at PT. Waskita Beton Precast Tbk Cibubur (2) The Effect of Work Motivation on Employee Performance at PT. Waskita Beton Precast Tbk Cibubur.*

*This research is a research using a quantitative approach, namely by describing the research data. Research conducted at PT. Waskita Beton Precast Tbk Cibubur by taking 44 employees as the research sample because less than 100 respondents, this sample is called saturated sample. Data were collected using a closed questionnaire instrument with five rating scales from strongly disagree to strongly agree. The analysis used in this research is multiple linear regression analysis, while hypothesis testing is done by using t-test and F-test.*

*This study resulted in two main findings in accordance with the proposed hypothesis, namely: (1) Discipline has an effect on employee performance 2) Work motivation has no effect on employee performance.*

*Keywords:*

*Discipline, Work Motivation, Employee Performance*

## KATA PENGANTAR

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

1. Dr. Heru Mulyanto, SE., MM, pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, SE., MM, ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA.
3. Dr. Suyanto, SE., MM, M.AK, C.A, Ketua STIE IPWIJA.
4. Pimpinan dan staf PT. Waskita Beton Precast Tbk Cibubur yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian.
5. Civitas akademik STIE IPWIJA.
6. Keluarga tercinta yang senantiasa memberikan dukungan dan dorongan semangat.
7. Teman – teman saya, khususnya Bang Anjar, Bang Idham, Khairul, Ka Nasya, dan Yosua B.P yang selalu mendukung dan membantu penulis dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.
8. Rekan – rekan mahasiswa Program Sarjana Program Studi Manajemen STIE IPWIJA, khususnya kelas D6.D5.
9. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang juga turut membantu baik secara langsung maupun tidak langsung.

Semoga bantuan yang bapak, ibu, dan rekan – rekan berikan mendapat imbalan dari Yang Maha Kuasa.

Penulis menyadari bahwa dalam penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, meskipun penulis sudah berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikannya, untuk itu saran dan kritik yang sifatnya membangun

sangat penulis harapkan. Semoga hasil penelitian yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, pembaca, pelaku bisnis, dan pihak lain yang membutuhkannya.

Terima kasih,

Jakarta, 9 September 2020

Puspita Damayanti

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	ii
HALAMAN ORISINALITAS.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	v
ABSTRAK .....	vi
<i>ABSTRACT</i> .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
1.5 Sistematika Penulisan .....	9
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori .....	11
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.2 Disiplin Kerja .....	15
2.1.3 Motivasi Kerja.....	20
2.1.4 Kinerja Karyawan .....	23
2.2. Penelitian Terdahulu .....	27
2.3. Kerangka Pemikiran .....	29
2.4. Hipotesis .....	31

<b>BAB 3</b>	<b>METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian .....	32
3.2	Desain Penelitian .....	32
3.3	Operasional Variabel .....	34
3.4	Populasi, Sampel, dan Metode Sampling .....	35
3.5	Metode Pengumpulan Data .....	36
3.6	Instrumentasi Variabel Penelitian .....	37
3.7	Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis .....	38
	3.7.1 Metode Analisis .....	38
	3.7.2 Pengujian Hipotesis .....	41
<b>BAB 4</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1	Hasil Penelitian .....	44
	4.1.1 Gambaran Umum .....	44
	4.1.2 Karakteristik Responden .....	47
	4.1.3 Uji Validitas Reliabilitas .....	52
	4.1.4 Deskripsi Variabel Penelitian.....	59
	4.1.5 Analisis Data .....	62
	4.1.6 Pengujian Hipotesis.....	68
4.2	Pembahasan Penelitian .....	70
	3.1.1 Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan.....	72
	3.1.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	73
<b>BAB 5</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1	Kesimpulan .....	74
5.2	Saran .....	75

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Produksi Periode .....	3
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	27
Tabel 2.2	Alur dan Sumber Penelitian .....	31
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian.....	32
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel .....	34
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	50
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan.....	51
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin .....	53
Tabel 4.6	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin .....	54
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja.....	55
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja.....	56
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan .....	57
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan.....	58
Tabel 4.11	Deskripsi Variabel Disiplin.....	59
Tabel 4.12	Deskripsi Variabel Motivasi Kerja .....	60
Tabel 4.13	Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan .....	61
Tabel 4.14	Hasil Uji Asumsi Multikolinieritas .....	63
Tabel 4.15	Hasil Uji Asumsi Autokorelasi .....	64
Tabel 4.16	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	66
Tabel 4.17	ANOVA .....	67
Tabel 4.18	Koefisien .....	67

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	30
Gambar 3.1	Rencana Pemikiran.....	33
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	47
Gambar 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
Gambar 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	49
Gambar 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	50
Gambar 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan.....	51
Gambar 4.6	Hasil Uji Asumsi Normalitas .....	63
Gambar 4.7	Hasil Uji Asumsi Heteroskedastisitas .....	65
Gambar 4.8	Rangkuman Hasil Analisis .....	70

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Cover Skripsi
Lampiran 2	Kuesioner Penelitian
Lampiran 3	Data Tabulasi X1
Lampiran 4	Data Tabulasi X2
Lampiran 5	Data Tabulasi Y
Lampiran 6	Output Uji Reliabilitas dan Uji Validitas X1
Lampiran 7	Output Uji Reliabilitas dan Uji Validitas X2
Lampiran 8	Output Uji Reliabilitas dan Validitas Y
Lampiran 9	Output Deskripsi Variabel Disiplin
Lampiran 10	Output Deskripsi Variabel Motivasi Kerja
Lampiran 11	Output Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan
Lampiran 12	Output Uji Normalitas
Lampiran 13	Output Uji Multikolinearitas
Lampiran 14	Output Uji Autokorelasi
Lampiran 15	Output Uji Heteroskedastisitas
Lampiran 16	Output Uji $R^2$
Lampiran 17	Output Uji F
Lampiran 18	Output Uji t
Lampiran 19	Titik Persentase Distribusi t
Lampiran 20	Tabel r untuk df

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1. 1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi dalam perusahaan, sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi dalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan program aktivitas untuk mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara dan mendayagukannya. Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam kemajuan perusahaan itu sendiri, tanpa adanya sumber manusia maka perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik dalam mencapai tujuannya.

Tanpa adanya kualitas sumber daya manusia sebagai salah satu yang memegang peranan penting dan dominan dalam organisasi, akan membuat tujuan organisasi tidak akan tercapai seutuhnya, (Hasibuan,2012). Oleh karena itu, untuk menentukan sumber daya manusia yang berkualitas, maka digunakan istilah “*Put the right man to the right place*”.

Dalam mencapai tujuannya, perusahaan tidak terlepas dari peran sumber daya manusia, yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan. Komponen perusahaan merupakan subsistem yang memiliki kekayaan sistem bagi dirinya dan terdapat hubungan erat antar kinerja perorangan dengan kinerja organisasi.

Setiap perusahaan dalam operasinya membutuhkan sumber daya yaitu sumber daya manusia dan non-sumber daya manusia. Perusahaan dan sumber daya manusia merupakan dua pihak yang saling mendukung serta memiliki keterkaitan antar satu dengan lainnya, oleh karena itu diperlukan suatu kerjasama yang saling menguntungkan.

Sumber daya manusia merupakan kekuatan daya fikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam diri, yang perlu digali, dibina, dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik – baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia. Sumber daya manusia merupakan kemampuan potensial yang dimiliki manusia, yang terdiri dari kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan (bersifat teknis dan manajerial), (Sedarmayanti, 2017:11).

**Tabel 1.1.**  
**Produksi periode bulan Januari s/d Desember 2019**

Bulan	Kapasitas Batching Plant (m <sup>3</sup> )	Permintaan Produksi (m <sup>3</sup> /bulan)	Realisasi Produksi (m <sup>3</sup> /bulan)
Januari	15.000	8.639	3.250
Februari	15.000	9.505	3.200
Maret	15.000	8.344	3.500
April	15.000	9.861	4.150
Mei	15.000	9.712	2.000
Juni	15.000	8.494	4.320
Juli	15.000	9.188	3.550
Agustus	15.000	9.088	4.440
September	15.000	8.601	2.350
Oktober	15.000	9.202	3.200
November	15.000	9.738	2.350
Desember	15.000	8.107	2.100
Rata – rata Jan s/d Des	15.000	9.044	3.200

*Sumber: Annual Report PT. Waskita Beton Precast Tbk Cibubur, 2019*

Dari tabel 1.1 dapat dilihat kapasitas batching plant sebesar 15.000 m<sup>3</sup>, pada setiap bulannya realisasi produksi periode januari sampai desember mengalami jumlah produksi yang berubah – ubah. Salah satu faktor perubahan tersebut mungkin dapat dipengaruhi oleh kondisi cuaca atau karyawan lapangan yang berhubungan langsung pada produksi. *Plant* Cibubur merupakan pusat dari 3 (tiga) cabang yang memiliki karyawan sebanyak 44 karyawan, yg terdiri dari kasie logistick, kasie produksi, kasie keuangan, staf rendal, logistick dan peralatan, staf gudang, mekanik *scurity*, operator batching plant, teknisi lapangan, *Qc*

*incoming*, operator *whealloder*, *helper*, *driver truck mixer* dan *dumptruck*, jumlah karyawan yang sangat cukup untuk memberikan kontribusi kinerjanya di perusahaan. Namun dilihat dari utilitas produksi terdapat kenaikan dan penurunan terhadap produksi yang terlaksana yang mengindikasikan adanya permasalahan mengenai kinerja.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Mangkunegara, 2017:67). Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut diantaranya yaitu dari diri karyawan itu sendiri, pendidikan, kemampuan dalam bekerja, penghasilan karyawan, dan kepemimpinan. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin dan motivasi kerja. (Muhammad Hamidi:2017, Tien Agustina Sumarni:2019, Siti Khomariah:2017). Selain itu, lingkungan kerja juga merupakan faktor yang berpotensi mempengaruhi kinerja. (Fadhil Ahmad Hussein:2018, Sahlmansah:2016). Berdasarkan observasi, ada indikasi dua faktor yang paling berpotensi mempengaruhi kinerja pada PT. Waskita Beton Precast Tbk Cibubur dan faktor potensial tersebut adalah faktor disiplin dan motivasi kerja.

Pada kinerja karyawan Pt. Waskita Beton Precast Tbk Cibubur juga dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan, dimana ketika absensi karyawan tinggi maka kemungkinan kinerja karyawan tersebut maksimal, begitupun sebaliknya ketika tingkat absensi karyawan rendah maka kinerja yang dihasilkan karyawan menjadi tidak maksimal. Disiplin karyawan yang rendah tentunya dilihat dari

pelanggaran peraturan yang terjadi di tempat karyawan tersebut bekerja, sehingga banyaknya pekerjaan yang tertunda dan pihak internal yang terkait merasa kurang puas terhadap hasil kinerja karyawannya. Salah satu contoh pelanggaran kedisiplinan yang terjadi yaitu masih adanya karyawan yang datang terlambat untuk jam kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai – nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya. Pendisiplinan adalah usaha – usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar subjek memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan, (Wikipedia. Fuadongkong04).

Sikap disiplin yang dimiliki oleh karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa disiplin karyawan yang baik sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, dengan kata lain disiplin memiliki potensi besar dapat mempengaruhi kinerja sebagaimana banyak temuan diberbagai penelitian, (Muhammad Hamidi:2017, Tien Agustina:2019, Nova Syafrina:2017).

Selain faktor disiplin, faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu motivasi kerja, (Siti Khomariah:2017, Muhammad Taufiek Rio Sanjaya:2015, Nur Avni Rozalia:2015). Dimana karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan

motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Faktor disiplin dan motivasi kerja merupakan faktor yang dapat mendukung kinerja karyawan dimana adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi perusahaan dengan adanya kinerja yang baik.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melihat bagaimana pengaruhnya disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, yang menurut penulis kinerja karyawan menjadi landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi. Maka pada temuan yang diambil dari bagian personalia, ditemukan beberapa pelanggaran kedisiplinan dan permasalahan pada motivasi. Permasalahan kedisiplinan yang kerap terjadi adalah seperti masih adanya karyawan yang datang terlambat untuk jam kerja mulai pukul 08.00 WIB sampai dengan pukul 20.00 WIB. Dalam hal motivasi kerja, meskipun sudah bisa dikatakan secara keseluruhan sudah baik, namun masih kerap ditemukan adanya kekurangan pada motivasi kerja pada karyawan itu sendiri seperti bagaimana tingkat tanggung jawab pribadi terhadap pekerjaan, mengambil dan memikul risiko dalam pekerjaan, serta bagaimana menyelesaikan tugas – tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan, dan lain – lainnya. Dalam persaingan perusahaan – perusahaan yang sejenis, PT. Waskita Beton Precast Tbk Cibubur terus melakukan pembenahan dengan peningkatan disiplin dan motivasi kerjanya dalam mencapai target, karena tanpa adanya kinerja karyawan yang baik maka

tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Dari uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. WASKITA BETON PRECAST TBK CIBUBUR”**.

### **1. 2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Waskita Beton Precast Tbk Cibubur, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Waskita Beton Precast Tbk Cibubur?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Waskita Beton Precast Tbk Cibubur?

### **1. 3. Tujuan Penelitian**

Merujuk pada perumusan masalah diatas, pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Waskita Beton Precast Tbk Cibubur maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Waskita Beton Precast Tbk Cibubur.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Waskita Beton Precast Tbk Cibubur.

#### **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**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi para peneliti selanjutnya dan memberi wawasan pengetahuan dalam meningkatkan ilmu, khususnya yang berkaitan dengan disiplin kerja dan motivasi kerja.

##### **2. Manfaat Praktis**

###### **a. Bagi Perusahaan**

Memberikan kontribusi bagi manajemen sumber daya manusia, serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menentukan kebijakan bagi tenaga kerja supaya dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

###### **b. Bagi Pihak dari Luar Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan bagi penelitian selanjutnya, serta sebagai pertimbangan bagi pihak lain yang menghadapi masalah serupa.

## **1. 5. Sistematika Penulisan**

Penelitian dilakukan dalam rangka penyusunan tesis dimana sistematika penulisan laporan penelitian adalah sebagai berikut:

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

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

### **BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA**

Merupakan kajian yang membahas mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

### **BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN**

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, instrumentasi variabel penelitian, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

### **BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab yang memaparkan hasil penelitian dan pembahasan yang berisi antara lain gambaran umum perusahaan, karakteristik responden, uji validitas reliabilitas, deskripsi variabel penelitian, analisis data, pengujian hipotesis, pembahasan, pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## **BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN**

Merupakan bab yang memaparkan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang dilakukan dan telah dibahas di bab sebelumnya.

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Secara umum, manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari disiplin ilmu manajemen yang berarti suatu usaha untuk mengelola dan menyerahkan sumber daya manusia yang terdapat didalam sebuah organisasi atau perusahaan agar mampu berpikir dan bertindak sesuai apa yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan tersebut. Manusia merupakan salah satu faktor produksi yang perlu mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan, karena manusia sebagai penggerak aktivitas perusahaan, maka manajemen sumber daya manusia harus memfokuskan perhatiannya kepada masalah – masalah kepegawaian.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, (Hasibuan: 2013).

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap tenaga ahli, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintergrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka capai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai, (Anwar Prabu Mangkunegara, 2017:2).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni yang digunakan untuk mengatur orang atau karyawan, mengembangkan potensi karyawan dan organisasinya. Manajemen sumber daya manusia wajib diterapkan dalam perusahaan besar maupun kecil untuk membuat perusahaan tersebut dapat terus berkembang karena keberhasilan para karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut. Dengan kemajuan karyawan itu sendiri maka tujuan perusahaan akan mudah tercapai.

Fungsi manajemen sumber daya manusia, (Hasibuan: 2013) meliputi:

1. Perencanaan (*human resource planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian meliputi: pengorganisasian, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
2. Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja,

delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan kegiatan semua karyawan, agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan ini dilakukan oleh pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.
4. Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan – peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan, karyawan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.
5. Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, perjanjian kerja, penempatan, orientasi, induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.
6. Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang dan barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, layak artinya dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.
8. Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.
9. Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal perusahaan.
10. Kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan – peraturan perusahaan dan norma – norma sosial.

11. Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab – sebab lainnya (pemberhentian ini diatur dalam undang – undang No. 13 tahun 2013 tentang hukum ketenagakerjaan).

### **2.1.2. Disiplin**

Menegakkan disiplin sangat penting bagi perusahaan, dengan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma – norma peraturan yang berlaku disekitarnya, (Sutrisno, 2016:86). Selain itu disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis, (Sutrisno, 2016:89).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan, (Rivai, 2011). Disiplin

kerja juga merupakan suatu pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman – pedoman dalam suatu organisasi, (Mangkunegara, 2013).

Disiplin kerja ialah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, (Nitisemito, 2014).

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 wewenang yang diberikan kepadanya, (Bejo Siswanto, 2013:29).

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa adanya disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya, (Hasibuan, 2018:193).

Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai – nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Disiplin juga mengandung pengertian sebagai sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan, (Arif Yusuf Hamali,2018:214).

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin dalam bekerja yaitu suatu tindakan anggota organisasi dalam memenuhi berbagai ketentuan atau peraturan, dan norma – norma sosial yang berlaku dalam organisasi tersebut.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, menurut Sutrisno (dalam Arif Yusuf Hamali, 2018:219), diantaranya sebagai berikut: 1. Besar kecilnya pemberian kompensasi, 2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, 3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, 4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, 5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan, 6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, 7. Diciptakan kebiasaan – kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Banyak indikator – indikator disiplin kerja yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi perusahaan, menurut Bejo Siswanto (2013:291) sebagai berikut :

1. Frekuensi kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadiran dan rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. Frekuensi kehadiran dapat dilihat dari kehadiran karyawan di tempat kerja dan data absensi.

2. Tingkat kewaspadaan karyawan

Karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dengan penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. Kewaspadaan dapat dilihat dari ketelitian yang perhitungan.

3. Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. Ketaatan pada standar kerja dapat diukur dari karyawan menaati peraturan pedoman kerja dan tanggung jawabnya.

4. Ketaatan pada peraturan

Ditujukan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Ketaatan pada peraturan dapat dilihat dari kepatuhan dan kelancaran.

## 5. Etika kerja

Sangat penting karyawan memiliki etika dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

Etika kerja dapat dilihat dari suasana harmonis dan saling menghargai.

Ada pula beberapa indikator disiplin kerja, menurut Hasibuan (2016) diantaranya yaitu:

1. Mematuhi peraturan, dalam melaksanakan pekerjaan maka karyawan harus menaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.
2. Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik – baiknya oleh karyawan untuk mengejar target yang diberikan perusahaan.
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan, tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan harus dilaksanakan selama karyawan tersebut menjalankan pekerjaannya.
4. Tingkat absensi, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran karyawan maka dapat disebut bahwa karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Berdasarkan uraian diatas, definisi disiplin kerja yang sesuai yaitu menurut (Bejo Siswanto, 2013:29) bahwa 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 wewenang yang diberikan kepadanya.

Indikator disiplin kerja yang digunakan pada penelitian ini adalah menurut Hasibuan (2016) yaitu: 1. Mematuhi peraturan, 2. Penggunaan waktu secara efektif, 3. Tanggung jawab dalam pekerjaan, 4. Tingkat absensi.

### **2.1.3. Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. Motivasi berasal dari kata motif, yang mempunyai arti suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, (Blog, Om.makplus).

Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik, (Chukwuma dan Obiefuna, 2014). Pendapat lain mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi, Steers dan Porter (dalam Sehaningtyas, 2017).

Motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar – besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan, (Siagian. 2011). Sedangkan menurut Sajangbati (2013) motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *gold directed behavior*.

Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, (Hasibuan, 2013:143).

Motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan – kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu, jika berhasil dicapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan – kebutuhan tersebut, (Munandar. 2010).

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu daya penggerak yang mampu menciptakan kegairahan kerja dengan membangkitkan, mengarahkan, dan berperilaku kerja serta mengeluarkan tingkat upaya untuk memberikan kontribusi yang sebesar – besarnya demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor (Sunyoto, 2012:13-17) sebagai berikut: 1. Promosi, 2. Prestasi kerja, 3. Pekerjaan itu sendiri, 4. Penghargaan, 5. Tanggung jawab, 6. Pengakuan, 7. Keberhasilan dalam bekerja.

Adapun indikator motivasi menurut Sondang P. Siagian (2008:138) adalah sebagai berikut:

1. Daya pendorong, adalah semacam naluri yang berupa suatu dorongan kekuatan untuk menggerakkan seseorang dalam berperilaku guna mencapai tujuan. Namun, cara – cara yang digunakan berbeda – beda dari tiap – tiap individu menurut latar belakang kebudayaannya masing – masing.

2. Kemauan, adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi/terpengaruh dari luar (orang lain atau lingkungan). Kemauan mengindikasikan adanya reaksi tertentu sebagai akibat adanya tawaran dari orang lain.
3. Kerelaan, adalah suatu bentuk persetujuan atas permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan permintaan tersebut tanpa merasa adanya keterpaksaan (ikhlas).
4. Membentuk keahlian, adalah proses penciptaan atau pembentukan, proses mengubah kemahiran seseorang dalam suatu bidang ilmu tertentu.
5. Membentuk keterampilan, adalah kemampuan seseorang melakukan pola – pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil/prestasi tertentu.
6. Tanggung jawab, berarti suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik berupa hak dan kewajiban ataupun kekuasaan. Tanggung jawab diartikan secara umum sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.
7. Kewajiban, adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya. Misalnya dalam bidang kerja, Anda akan diberikan tugas – tugas yang harus diselesaikan.
8. Tujuan, merujuk pada pernyataan tentang keadaan yang diinginkan dimana perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang dimana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.

Berdasarkan uraian diatas, definisi motivasi kerja yang sesuai yaitu menurut (Munandar,2010) motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan – kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu, jika berhasil dicapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan – kebutuhan tersebut.

Indikator motivasi kerja yang digunakan pada penelitian ini adalah menurut Sondang P.Siagian (2008:138) yaitu: 1. Daya pendorong, 2. Kemauan, 3. Kerelaan, 4. Membentuk keahlian, 5. Membentuk keterampilan, 6. Tanggung jawab, 7. Kewajiban, 8. Tujuan.

#### **2.1.4. Kinerja Karyawan**

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo, 2017:7).

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2017:7). Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang *apa* yang dikerjakan dan *bagaimana* cara mengerjakannya.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah

ditetapkan sebelumnya, (Yusniar Lubis, Bambang H & Emron E, 2018:26). Kinerja karyawan mencakup tingkat kecakapan karyawan dalam melaksanakan aktivitas rutin yang meliputi kegiatan – kegiatan operasional.

Kinerja merupakan pencapaian atas tujuan organisasi yang bisa berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreativitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal – hal lain yang diinginkan oleh organisasi, (Nitasari & Lataruva, 2012).

Kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Colquitt, LePine dan Wesson (dalam Wibowo, 2017:2). Pendapat lain memandang kinerja sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tetap fokus pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian, Cascio (dalam Wibowo, 2017:2). Pendapat lain lagi menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria lain dari efektivitas. Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske (dalam Wibowo, 2017:2).

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga yang menjalankan setiap aktivitas yang ada dalam organisasi perusahaan. Tanpa adanya karyawan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Kinerja yang baik atau tidaknya tentu dapat dilihat dari karyawan itu sendiri. Maka dari itu penting untuk perusahaan memerhatikan kinerja karyawannya, agar perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan tepat.

Adapun tujuan kinerja, yaitu merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan adalah tentang arah secara umum, sifatnya luas, tanpa batasan waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu. Tujuan merupakan sebuah *aspirasi*.

Perencanaan kinerja dimulai dengan melakukan perumusan dan mengklarifikasi tujuan yang hendak dicapai organisasi terlebih dahulu. Sesuai dengan jenjang organisasi yang dimiliki, selanjutnya tujuan yang sudah dirumuskan tersebut dirinci lebih lanjut menjadi tujuan di tingkat yang lebih rendah. Apabila orang mengetahui dan memahami apa yang diharapkan dari mereka dan mengambil bagian dalam membentuk harapan tersebut, mereka akan memberikan usaha terbaiknya untuk mendapatkannya. Kapasitas untuk mendapatkan harapan tergantung pada tingkat kapasitas yang dapat dicapai oleh individu dan tim, tingkat dukungan yang diberikan manajemen, proses, sistem, dan sumber daya yang disediakan oleh organisasi bagi mereka.

Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik. Tujuan mengalir dari atas ke bawah, sedangkan tanggung jawab bergerak dari bawah ke atas. Tujuan di atas memberikan inspirasi untuk penetapan tujuan di bawahnya. Sementara itu, tanggung jawab dilakukan secara berjenjang dari bawah ke atas, (Wibowo, 2017:43).

Berdasarkan beberapa definisi diatas tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan *output* atau hasil kerja yang dihasilkan baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan perannya didalam organisasi atau perusahaan yang disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Keith Davis (dalam Anwar Prabu Mangkunegara, 2014:13) yaitu sebagai berikut:

1. Kurangnya ketersediaan alat dan barang,
2. Lingkungan kerja,
3. Job description dan tanggung jawab,
4. Sistem komunikasi dan cara kerja pimpinan,
5. Pelatihan dan pengembangan diri,
6. Bonus dan insentif.

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Robbins (2012:155), adalah sebagai berikut:

1. Kualitas. Merupakan mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran seperti keterampilan, kepuasan pelanggan, ataupun inisiatif.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan atau diselesaikan. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan. Kuantitas hasil kerja dapat dilihat dari prestasi kerja yang dicapai karyawan dan pencapaian target pekerjaan karyawan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari

pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Berdasarkan uraian diatas, maka definisi yang digunakan pada penelitian ini adalah menurut Nitasari & Lataruva (2012) kinerja merupakan pencapaian atas tujuan organisasi yang bisa berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreativitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal – hal lain yang diinginkan oleh organisasi.

Indikator kinerja yang digunakan pada penelitian ini adalah menurut Robbins (2012:155) yaitu: 1. Kualitas, 2. Kuantitas, 3. Ketepatan waktu.

## 2. 1. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini dikemukakan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 2.1.**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
1	MUHAMMAD HAMIDI, 2017	Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2	TIEN AGUSTINA SUMARNI, 2019	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin dan motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.
3	SITI KHOMARIAH, 2017	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin dan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

4	MUHAMMAD TAUFIEK RIO SANJAYA, 2015	Regresi Berganda	Disiplin kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	NOVA SYAFRINA, 2017	Regresi Linier Sederhana	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	NUR AVNI ROZALIA, 2015	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	NURUL FA'IZAH, 2018	Analisis Regresi Linier Ganda	Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
8	FADHIL AHMAD HUSSEIN, 2018	Analisis Regresi Linier Ganda	Lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
9	SAHMANSAH, 2016	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

10	TUKI HADIANTI, 2018	Analisis Regresi Linier Ganda	Motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
----	------------------------	----------------------------------	--

## 2. 2. Kerangka Pemikiran

Keterkaitan antar masing – masing variabel dapat diteliti dapat diuraikan sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

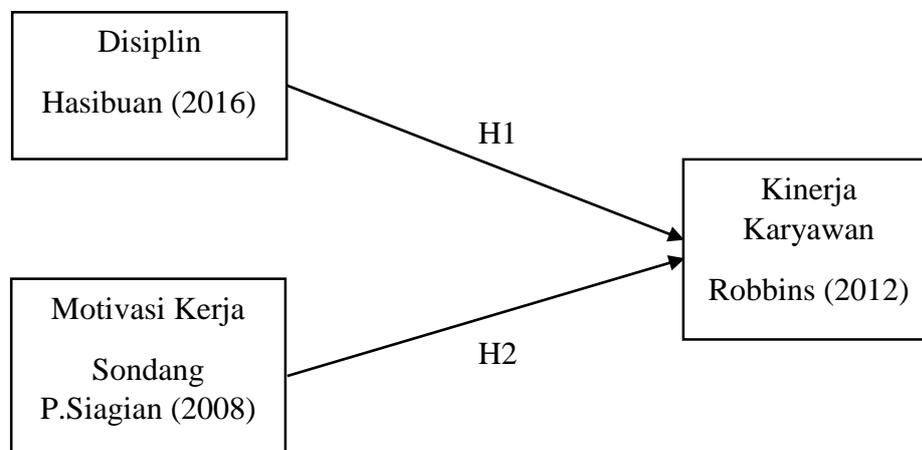
Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan, (Rivai. 2011). Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Muhammad Taufiek Rio Sanjaya,2015), bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta. (Tien Agustina Sumarni,2019) Disiplin dan motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta. (Siti Khomariah,2017) Disiplin dan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Pendidikan TK/SD Kecamatan Pancoran Mas Kota Depok.

## 2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar – besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan, (Siagian,2011). Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Nur Avni Rozalia,2015) Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada studi kasus karyawan Pt. Pattindo Malang. (Muhammad Hamidi,2017) Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Gulf Agency Company Samudera Logistics Gunung Putri.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Waskita Beton Precast Tbk Cibubur, maka kerangka pengaruh antar variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 2.2.**  
**Kerangka Pemikiran**



**Tabel 2.2.**  
**Alur dan Sumber Penelitian**

<b>Alur</b>	<b>Sumber</b>
Disiplin terhadap Kinerja.	Nova Syafrina (2017), Nurul Fa'izah (2018), Muhammad Hamidi (2017), Tien Agustina Sumarni (2019), Siti Khomariah (2017), Muhammad Taufiek Sanjaya (2015), Nova Syafrina (2017), Nur Avni Rozalia (2015).
Motivasi Kerja terhadap Kinerja.	Fadhil Ahmad Hussein (2018), Sahnansah (2018), Muhammad Hamidi (2017), Tien Agustina Sumarni (2019), Siti Khomariah (2017), Muhammad Taufiek Sanjaya (2015), Nur Avni Rozalia (2015), Tuki Hadianti (2018).

### 2. 3. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara pernyataan – pernyataan yang dikemukakan dalam perumusan masalah. Hipotesis merupakan praduga atau asumsi yang harus diuji melalui data atau fakta yang diperoleh dengan melalui penelitian (Dantes, 2012). Berdasarkan permasalahan dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka penulis mengambil hipotesis yang akan menjelaskan dugaan sementara pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Waskita Beton Precast Tbk Cibubur. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

H1 : Terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Waskita Beton Precast Tbk Cibubur.

H2 : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Waskita Beton Precast Tbk Cibubur.

## BAB 3

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3. 1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Waskita Beton Precast Tbk Cibubur yang beralamat Jl. Alternatif Cibubur No.1, Cileungsi, Kec. Cileungsi, Bogor Jawa Barat, 16820. Aktivitas penelitian ini dilaksanakan selama 5 (lima) bulan, sesuai tabel 3.1. dibawah ini:

**Tabel 3.1.**  
**Jadwal Penelitian**

Kegiatan	2019	2020			
	Desember	Januari	Mei	Juni	Juli
Penelitian Pendahuluan	■				
Penyusunan Proposal	■	■			
Pengumpulan Data			■	■	
Penyusunan Laporan			■	■	■

Sumber : Diolah oleh penulis, 2020

#### 3. 2. Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* tipe kausal yang berupaya menguji variabel independen terhadap variabel dependen. Lingkup penelitian ini adalah menguji pengaruh disiplin kerja

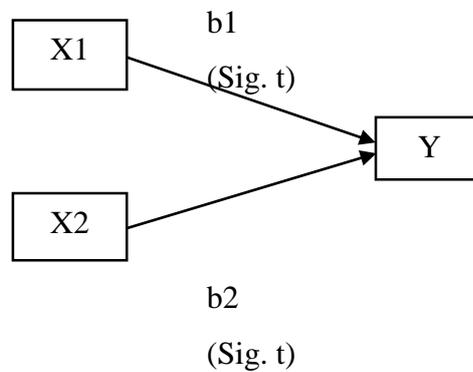
dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Waskita Beton Precast Tbk Cibubur.

Terdapat 3 variabel penelitian yaitu, 2 variabel independen dan 1 variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu disiplin dengan simbol X1 dan variabel independen kedua yaitu motivasi kerja dengan simbol X2. Satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan dengan simbol Y. Rencana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Gambar 3.1.**  
**Rencana Penelitian**

$$R^2; (\text{Sig. F})$$

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$



### 3.3. Operasionalisasi Variabel

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

**Tabel 3.2.**  
**Operasionalisasi Variabel**

Operasional Variabel	Variabel	Indikator	Skala	Item
(X1) Disiplin	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 wewenang yang diberikan kepadanya, (Bejo Siswanto, 2013:29).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mematuhi peraturan</li> <li>2. Penggunaan waktu secara efektif</li> <li>3. Tanggung jawab dalam pekerjaan</li> <li>4. Tingkat absensi</li> </ol> (Hasibuan,2016)	Interval 1 - 5	1 – 2  3 – 4  5 – 7  8 – 10
(X2) Motivasi Kerja	Motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan – kebutuhan mendorong seseorang untuk	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Daya pendorong</li> <li>2. Kemauan</li> <li>3. Kerelaan</li> <li>4. Membentuk keahlian</li> <li>5. Membentuk</li> </ol>	Interval 1 – 5	1  2  3  4  5

	melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu, jika berhasil dicapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan – kebutuhan tersebut, (Munandar,2010)	keterampilan 6. Tanggung jawab 7. Kewajiban 8. Tujuan (Sondang P.Siagian, 2008)		6  7 – 8 9 – 10
(Y) Kinerja Karyawan	Kinerja merupakan pencapaian atas tujuan organisasi yang bisa berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreativitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal – hal lain yang diinginkan oleh organisasi, (Nitasari & Lataruva, 2012)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu (Robbins,2012)	Interval 1 – 5	1 – 4 5 – 7 8 – 10

### 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 PT. Waskita Beton Precast Tbk Cibubur yang berjumlah 44 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, 2010:103). Sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 44 responden dari seluruh karyawan pada PT. Waskita Beton Precast Tbk Cibubur. Adapun metode sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan *Sampling* Jenuh, merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

### **3. 5. Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data, (Sugiyono, 2013:224). Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis yaitu sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu kegiatan yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Sebagai metode ilmiah observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis fenomena – fenomena yang diselidiki atau diteliti. Dalam arti yang sesungguhnya tidak hanya terbatas pada pengamatan yang dilaksanakan baik secara langsung maupun secara tak langsung. Observasi yang dilakukan penulis adalah dengan melakukan pengamatan yang berkaitan dengan kondisi umum dalam lokasi penelitian.
2. Kuesioner, yaitu mengumpulkan data dengan membagikan daftar pertanyaan kepada responden untuk mendapatkan informasi yang berkenaan

dengan pendapat, harapan, persepsi, keinginan dan lain – lain dari individu atau responden.

### **3. 6. Instrumentasi Variabel Penelitian**

Instrumentasi variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuesioner. Instrumen penelitian adalah alat – alat yang akan digunakan untuk mengumpulkan data, instrumen penelitian ini dapat berupa kuesioner, formulir observasi, formulir – formulir lain yang berkaitan dengan pencatatan data dan sebagainya, (Notoatmodjo, 2010). 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 pernyataan valid apabila memiliki  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Untuk mempermudah maka beberapa ahli menyatakan bahwa pernyataan valid apabila nilai korelasi (kolom Corrected Item-Total Correlation)  $>$  0,3.

#### **2. Reliabilitas**

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (daftar pernyataan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan 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 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.

##### **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 Multikolinieritas

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 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 tabel hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai  $d_1$  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.

e. Analisis Linier Berganda

Setelah uji asumsi terpenuhi maka dilakukan analisis regresi linier ganda. Hasil analisis regresi linier ganda yang utama adalah nilai koefisien determinasi R Square ( $R^2$ ) dan model persamaan regresi linier ganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$X_1$  = Disiplin

$X_2$  = Motivasi kerja

$Y$  = Kinerja

$a$  = Konstanta

$b_1$  = Koefisien Regresi Disiplin

$b_2$  = Koefisien Regresi Motivasi Kerja

Nilai koefisien determinasi ganda (R Square) menjelaskan besaran kemampuan model persamaan regresi dalam menjelaskan pengaruh variabel independen Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. Nilai koefisien regresi  $b_1$  menunjukkan besar dan arah pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

sedangkan nilai koefisien regresi  $b_2$  menunjukkan besar dan arah pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja.

### 3. 7. 2. Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji kelayakan model yaitu menganalisis kemampuan model persamaan regresi linier ganda dalam menjelaskan pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada PT. Waskita Beton Precast Tbk. Hipotesis statistik yang diajukan sebagai berikut:

$H_0 : \rho = 0$  : tidak layak

$H_a : \rho \neq 0$  : layak

Layak tidaknya model persamaan regresi linier ganda untuk menjelaskan hipotesis penelitian dilakukan dengan melihat besaran nilai Adjusted R Square dan uji-F yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig F) terhadap taraf uji penelitian ( $\alpha = 0.05$ ). Kriteria yang digunakan untuk menguji kelayakan model adalah sebagai berikut:

- Jika Sig F  $> \alpha$  dan nilai Adjusted R Square lebih besar atau mendekati 0,5 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Waskita Beton Precast Tbk Cibubur.
- Jika Sig F  $> \alpha$  dan nilai Adjusted R Square lebih kecil atau jauh dari 0,5 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya model hasil penelitian tidak layak

untuk menjelaskan pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Waskita Beton Precast Tbk Cibubur.

Apabila model penelitian telah memenuhi kriteria kelayakan model, maka selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dalam penelitian sesuai dengan hipotesis penelitian.

1. Uji hipotesis pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Disiplin terhadap Kinerja pada PT. Waskita Beton Precast Tbk Cibubur. 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 Disiplin terhadap Kinerja pada PT. Waskita Beton Precast Tbk Cibubur.
- Jika  $\text{Sig } t > \alpha$  , maka  $H_{10}$  diterima dan  $H_{1a}$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Disiplin terhadap Kinerja pada PT. Waskita Beton Precast Tbk Cibubur.

## 2. Uji hipotesis kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada PT. Waskita Beton Precast Tbk Cibubur. 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 (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 Motivasi Kinerja terhadap Kinerja pada PT. Waskita Beton Precast Tbk Cibubur.
- Jika  $\text{Sig } t > \alpha$  , maka  $H_{20}$  diterima dan  $H_{2a}$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Motivasi Kinerja terhadap Kinerja pada PT. Waskita Beton Precast Tbk Cibubur.

## BAB 4

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4. 1. Hasil Penelitian

##### 4. 1. 1. Gambaran Umum

###### 1. Gambaran Umum PT. Waskita Beton Precast Tbk Cibubur

Nama Perusahaan : PT. Waskita Beton Precast Tbk Cibubur

Berdiri : Oktober 2014

Alamat : Jl. Alternatif Cibubur No. 1, Cileungsi,  
Kec.Cileungsi, Bogor, Jawa Barat 16820

E – mail : [info@waskitaprecast.co.id](mailto:info@waskitaprecast.co.id)

Direktur Utama : Jarot Subana

Jumlah Karyawan : ± 44 karyawan

###### 2. Sejarah Singkat

PT. Waskita Beton Precast Tbk merupakan salah satu anak perusahaan dari PT. Waskita Karya (Persero) Tbk perusahaan BUMN terkemuka di Indonesia, yang bergerak dalam industri manufaktur beton *precast* dan *ready mix*. Perseroan telah sukses mengerjakan berbagai proyek dalam bidang jalan tol, jembatan, gedung bertingkat tinggi dan revitalisasi sungai. Kala itu, Waskita Karya banyak mendapat kepercayaan dalam menangani mega proyek dan mendorong Waskita Karya untuk terus menemukan metode dan strategi pengembangan perusahaan yang

menjadikannya sebagai Perusahaan jasa konstruksi terkemuka. Untuk mendukung hal tersebut, Waskita Karya melakukan inovasi dan terobosan dalam pengembangan usaha produksi beton dengan membentuk unit bisnis baru yang aktif beroperasi sejak 1 Januari 2013 dan pada tanggal 7 Oktober 2014 menjadi anak usaha baru bernama PT Waskita Beton Precast Tbk ([web.waskitaprecast.co.id](http://web.waskitaprecast.co.id)).

PT. Waskita Beton Precast Tbk merupakan suatu perseroan terbatas yang didirikan di Negara Republik Indonesia berdasarkan Akta Pendirian Perseroan Terbatas No.10 tanggal 7 Oktober 2014, yang dibuat dihadapan Fathiah Helmi, S.H., Notaris di Jakarta yang telah mendapat Pengesahan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor AHU – 29347.40.10.2014 tanggal 14 Oktober 2014 (Akta Pendirian Perseroan No.10/2014) dan perubahan terakhir Anggaran Dasar dengan Akta Berita Acara Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa No. 23 tanggal 8 Juni 2016 yang dibuat dihadapan Fathiah Helmi, S.H., Notaris di Jakarta ([web.waskitaprecast.co.id](http://web.waskitaprecast.co.id)).

Selama perjalanannya, perkembangan kapasitas produksi yang dimiliki cukup pesat. Perusahaan saat ini mempunyai kapasitas produksi sebesar 3,7 juta ton/tahun, dengan didukung oleh 9 *plant* serta mengelola 73 *batching plant* dan 5 *quarry*. Dengan kinerja perusahaan yang terus bertumbuh, PT. Waskita Beton Precast Tbk merasa perlu untuk berekspansi mengembangkan bisnis menjadi perusahaan perseroan. Hal tersebut yang mendasari perusahaan untuk melakukan Penawaran Umum Perdana Saham

(*Initial Public Offering/IPO*) di Bursa Efek Indonesia pada 20 September 2016 dengan melepas 10,54 miliar lembar saham dengan harga penawaran Rp. 490/saham. Oleh karena itu, Perusahaan memperoleh dana segar dari IPO senilai Rp. 5,16 triliun dengan penjamin pelaksana emisi adalah PT. Mandiri Sekuritas, PT. Danareksa Sekuritas, PT. Bahana *Securities*, dan PT. BNI *Securities* ([web.waskitaprecast.co.id](http://web.waskitaprecast.co.id)).

### 3. Visi

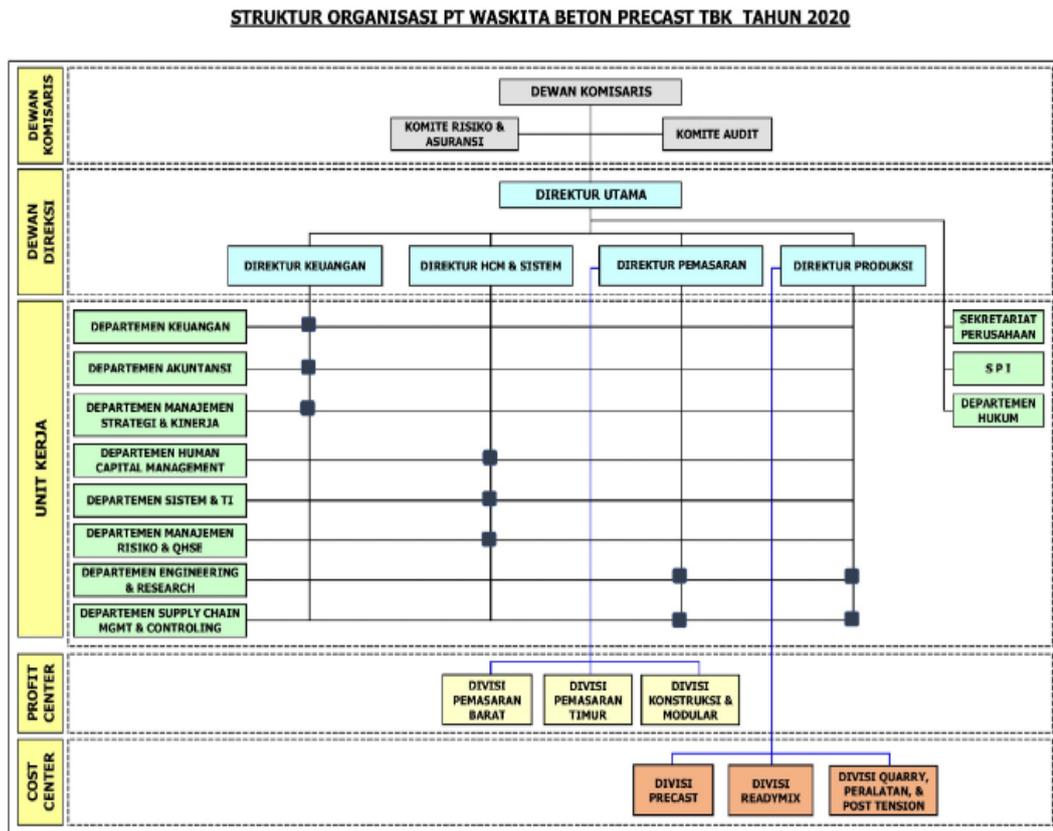
Menjadi perusahaan yang terdepan di Indonesia di Bidang Manufaktur *Precast, Ready Mix, Quarry, Jasa Konstruksi dan Posttension Precast Concrete*.

### 4. Misi

- Membuat produk secara terus – menerus, memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh pelanggan serta melakukan inovasi dalam pengembangan produk dan mendapatkan pengakuan dari pelanggan.
- Menjadikan SDM yang kompeten dan ahli di industri *Precast, Ready Mixx, Quarry, Jasa Konstruksi dan Posttension Precast Concrete*.
- Menjalani hubungan saling menguntungkan dengan pihak – pihak yang berkontribusi terhadap kemajuan perusahaan.
- Memanfaatkan teknologi informasi dalam mencapai daya saing.

## 5. Struktur Organisasi

Gambar 4.1



Sumber: [web.waskitaprecast.co.id](http://web.waskitaprecast.co.id)

### 4. 1. 2. Karakteristik Responden

Untuk mengetahui Karakteristik Responden pada penelitian ini, penulis menguraikan data yang diperlukan sehubungan dengan penelitian ini. Data tersebut diperoleh dari Kuesioner yang dibagikan kepada responden di Kantor PT. Waskita Beton Precast Tbk Cibubur. Kuesioner dibagikan kepada sampel 44 responden untuk menguji apakah kuesioner tersebut valid (sahih) dan reliabel (andal) atau tidak.

Bagian pertama, merupakan bagian yang berisi pertanyaan tentang karakteristik responden meliputi:

a. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan jenis kelamin, hasil analisis ditunjukkan berikut ini:

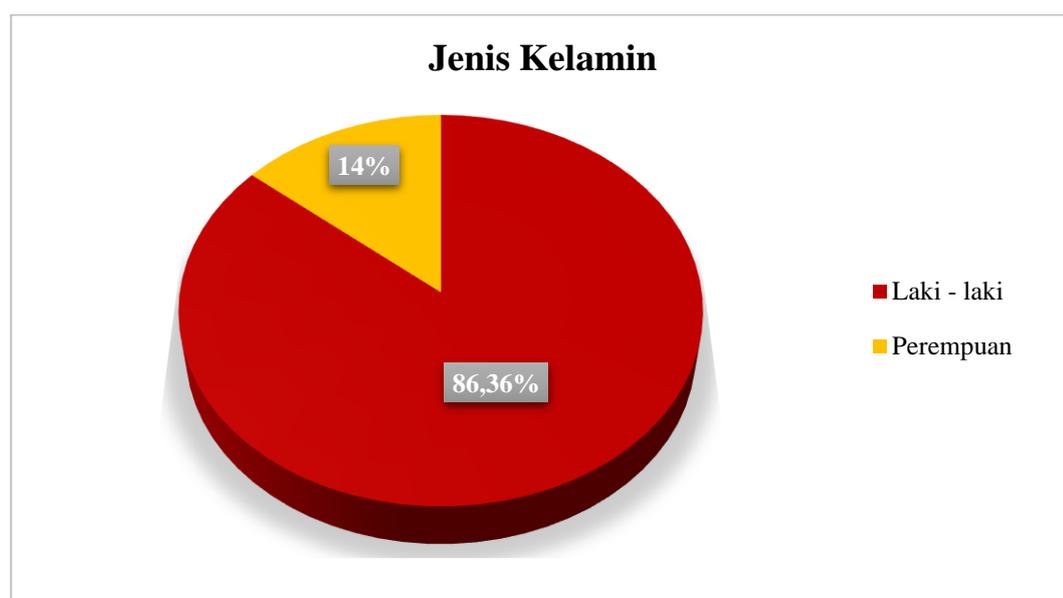
**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Laki – laki	38	86,36
Perempuan	6	14
Total	44	100

*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020*

Berdasarkan Tabel 4. 1 diatas dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin laki – laki yaitu sebanyak 38 orang (86,36%) dan sebagian berjenis kelamin perempuan sebanyak 6 orang (14%). Perbandingan responden berdasarkan jenis kelamin dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**



*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020*

b. Usia Responden

Berdasarkan usia responden, hasil analisis ditunjukkan berikut ini:

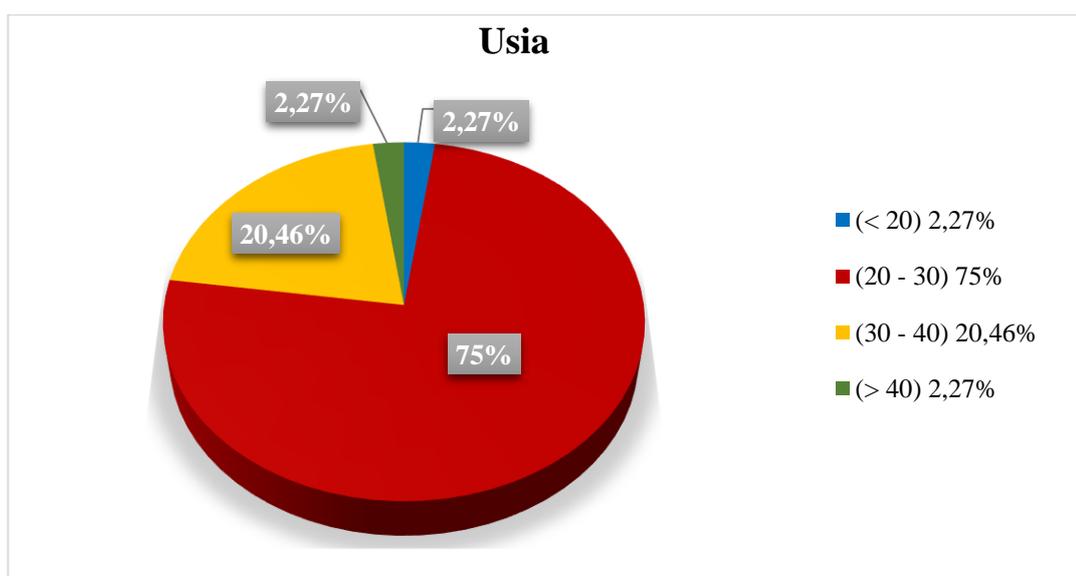
**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	%
< 20	1	2,27
20 – 30	33	75
30 – 40	9	20,46
> 40	1	2,27
Total	44	100

*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020*

Berdasarkan tabel 4. 2 diatas dapat dilihat bahwa responden didominasi kelompok usia 20 – 30 tahun sebanyak 33 orang (75%), kemudian kelompok usia < 20 tahun yaitu 1 orang (2,27), kemudian kelompok usia 30 – 40 tahun sebanyak 9 orang (20,46%), dan usia > 40 tahun terdapat 1 orang (2,27%).

**Gambar 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**



*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020*

c. Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan pendidikan terakhir, hasil analisis berikut ini:

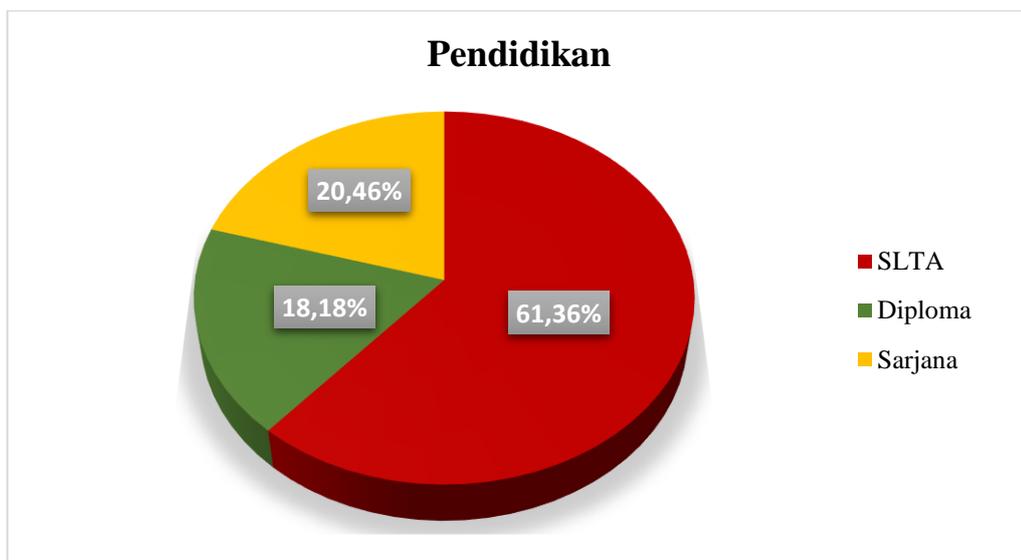
**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan	Jumlah	%
SLTA	27	61,36
Diploma	8	18,18
Sarjana	9	20,46
Total	44	100

*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020*

Berdasarkan tabel 4. 3 diatas dapat dilihat bahwa pendidikan terakhir responden lulusan SLTA sebanyak 27 orang (61,36%), Diploma sebanyak 8 orang (18,18%), dan Sarjana sebanyak 9 orang (20,46%). Perbandingan responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**



*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020*

d. Status Karyawan Pada Perusahaan

Berdasarkan rata – rata status karyawan pada perusahaan, hasil analisis data dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

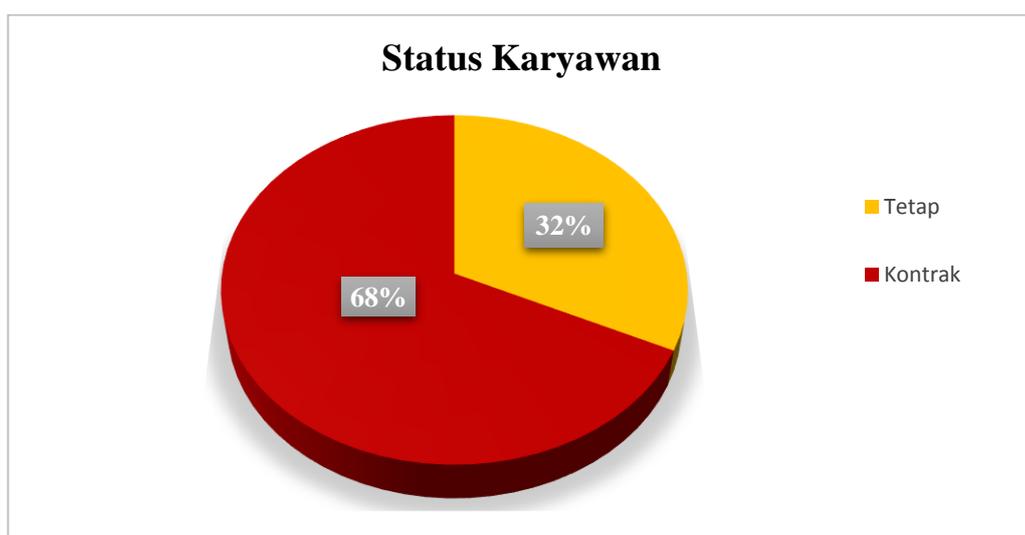
**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan**

Status Karyawan	Jumlah	%
Tetap	14	32
Kontrak	30	68
Total	44	100

*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020*

Berdasarkan tabel 4. 4 dapat dilihat bahwa karyawan yang berstatus tetap berjumlah 14 orang (32%), sedangkan yang berstatus kontrak berjumlah 30 orang (68%). Perbandingan responden berdasarkan Status Karyawan dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 4.5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan**



*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020*

#### 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 Disiplin

Data variabel Disiplin (X1) diperoleh dari 10 pernyataan yaitu X1.1 sampai dengan X1.10. Validitas variabel Disiplin 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  $r \text{ hitung} > 0,297$  maka valid
- Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$  atau  $r \text{ hitung} < 0,297$  maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel Disiplin yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4. 5**  
**Uji Validitas Variabel Disiplin**

**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	28.93	48.018	.701	.855
X1.2	28.89	51.033	.572	.866
X1.3	29.05	51.207	.631	.862
X1.4	28.60	53.742	.396	.856
X1.5	28.70	48.771	.774	.851
X1.6	29.02	47.930	.730	.853
X1.7	28.66	49.904	.672	.858
X1.8	29.00	51.488	.530	.869
X1.9	29.02	49.418	.645	.860
X1.10	28.68	54.455	.439	.875

*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020*

Uji Validitas variabel Disiplin dilakukan terhadap 10 item pernyataan. Karena hasil uji mendapatkan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (Corrected Item-Total Correlation  $>$  0,297) untuk seluruh item, maka 10 item indikator pengukur variabel Disiplin seluruhnya valid.

**Tabel 4.6**  
**Uji Reliabilitas Variabel Disiplin**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.876	10

*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020*

Uji Reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi manakala nilai Cronbach's Alpha > 0,6. Uji reliabilitas variabel Disiplin dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,876 > 0,6 sehingga dinyatakan reliabel.

2. Uji Validitas Reliabilitas Variabel Motivasi kerja

Data variabel Motivasi kerja (X2) diperoleh dari 10 pernyataan yaitu X2.1 sampai dengan X2.10. Validitas variabel Motivasi kerja 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 > 0,297 maka valid
- Jika r hitung < r tabel atau r hitung < 0,297 maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel Motivasi kerja yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.7**  
**Uji Validitas Variabel Motivasi kerja**

**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	36.27	35.738	.732	.906
X2.2	36.34	33.718	.831	.899
X2.3	36.52	34.209	.730	.904
X2.4	36.34	34.555	.701	.906
X2.5	36.52	36.348	.475	.919
X2.6	36.52	33.465	.756	.902
X2.7	36.39	35.266	.672	.908
X2.8	36.52	32.488	.784	.901
X2.9	36.41	33.271	.674	.908
X2.10	36.45	34.533	.588	.913

*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020*

Uji Validitas variabel Motivasi kerja dilakukan terhadap 10 item pernyataan. Karena hasil uji mendapatkan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (Corrected Item-Total Correlation  $>$  0,297) untuk seluruh item, maka 10 item indikator pengukur variabel Motivasi kerja seluruhnya valid.

**Tabel 4.8**  
**Uji Reliabilitas Variabel Motivasi kerja**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.915	10

*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020*

Uji Reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi manakala nilai Cronbach's Alpha > 0,6. Uji reliabilitas variabel Motivasi kerja dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai Cronbach's Alpha sebesar  $0,915 > 0,6$  sehingga dinyatakan reliabel.

3. Uji Validitas Reliabilitas Variabel Kinerja karyawan

Data variabel Kinerja karyawan (Y) diperoleh dari 10 pernyataan yaitu Y.1 sampai dengan Y.10. Validitas variabel Kinerja karyawan 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 > 0,297 maka valid
- Jika r hitung < r tabel atau r hitung < 0,297 maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel Kinerja karyawan yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.9**  
**Uji Validitas Variabel Kinerja karyawan**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	31.00	52.605	.564	.909
Y2	30.98	51.139	.739	.897
Y3	31.18	50.524	.746	.897
Y4	30.80	56.120	.503	.910
Y5	31.25	51.494	.674	.901
Y6	31.20	51.050	.713	.899
Y7	30.89	53.359	.615	.905
Y8	30.98	51.837	.641	.903
Y9	31.09	51.294	.733	.898
Y10	30.93	50.530	.825	.892

*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020*

Uji Validitas variabel Kinerja karyawan dilakukan terhadap 10 item pernyataan. Karena hasil uji mendapatkan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (Corrected Item-Total Correlation  $>$  0,297) untuk seluruh item, maka 10 item indikator pengukur variabel Kinerja karyawan seluruhnya valid.

**Tabel 4.10**  
**Uji Reliabilitas Variabel Kinerja karyawan**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.910	10

*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020*

Uji Reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi manakala nilai Cronbach's Alpha > 0,6. Uji reliabilitas variabel Kinerja karyawan dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai Cronbach's Alpha sebesar  $0,910 > 0,6$  sehingga dinyatakan reliabel.

#### 4. 1. 4 Deskripsi Variabel Penelitian

##### 1. Deskripsi Variabel Disiplin

Data variabel Disiplin berasal dari jawaban 10 item kuesioner yang telah valid pada skala satu sampai dengan lima. Deskripsi nilai rata – rata variabel Disiplin adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Deskripsi Variabel Disiplin**  
**Statistics**

X1		
N	Valid	44
	Missing	0
Mean		32.05
Median		32.00
Mode		31 <sup>a</sup>
Minimum		12
Maximum		45

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020*

Nilai rata – rata terendah empiris untuk variabel Disiplin adalah 12 dan nilai rata – rata tertinggi adalah 45, dengan rata-rata jawaban dari variabel tersebut sebesar 32.05.

Pada PT. Waskita Beton Precast Tbk Cibubur sudah menjalankan disiplin dengan adanya peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan terhadap karyawan pada perusahaan tersebut, namun pada kenyataannya karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap tata tertib masih ada,

walaupun jumlahnya sedikit, sanksi untuk pelanggaran tersebut masih belum tegas.

2. Deskripsi Variabel Motivasi kerja

Data variabel Motivasi kerja berasal dari jawaban 10 item kuesioner yang telah valid pada skala satu sampai dengan lima. Deskripsi nilai rata – rata variabel Motivasi kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.12**  
**Deskripsi Variabel Motivasi kerja**

**Statistics**

X2

N	Valid	44
	Missing	0
Mean		40.48
Median		41.50
Mode		44
Minimum		24
Maximum		50

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020*

Nilai rata – rata terendah empiris untuk variabel Motivasi kerja adalah 24 dan nilai rata – rata tertinggi adalah 50, dengan rata-rata jawaban dari variabel tersebut sebesar 40.48.

Motivasi kerja pada karyawan PT. Waskita Beton Precast Tbk Cibubur sudah ada, dapat dilihat dengan adanya dorongan atau keinginan dalam bekerja yang dilaksanakan oleh karyawan pada perusahaan tersebut,

namun masih ada karyawan yang belum memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya.

### 3. Deskripsi Variabel Kinerja karyawan

Data variabel Kinerja karyawan berasal dari jawaban 10 item kuesioner yang telah valid pada skala satu sampai dengan lima. Deskripsi nilai rata – rata variabel Kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.13**  
**Deskripsi Variabel Kinerja karyawan**

Statistics		
Y		
N	Valid	44
	Missing	0
Mean		34.48
Median		34.50
Mode		32
Minimum		12
Maximum		50

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020*

Nilai rata – rata terendah empiris untuk variabel Kinerja karyawan adalah 12 dan nilai rata – rata tertinggi adalah 50, dengan rata-rata jawaban dari variabel tersebut sebesar 34.48.

Pada PT. Waskita Beton Precast Tbk Cibubur, Kinerja karyawannya sudah cukup baik dimana karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Guna mempertahankan

dan meningkatkan kinerja para karyawan pada perusahaan tersebut, patut diperhitungkan disiplin dan motivasi kerja yang optimal.

Variabel – variabel penelitian ini secara umum dalam kategori baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari kecenderungan jawaban disetiap indikatornya.

#### **4. 1. 5 Analisis Data**

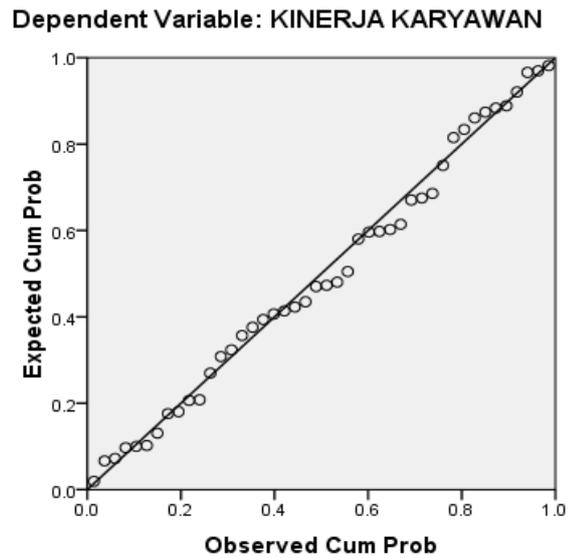
Analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda yang harus di uji dengan uji asumsi klasik. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas (Mulyanto dan Wulandari 2010: 181), Hasil pengujian persyaratan analisis adalah sebagai berikut:

##### **1. Uji Normalitas**

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.

**Gambar 4.6**  
**Normal P-P Plot Uji Asumsi Normalitas**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

2. Uji Multikolinieritas

**Tabel 4.14**  
**Coefficient Uji Asumsi Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
DISIPLIN	.991	1.009
MOTIVASI	.991	1.009

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Tabel coefficient Collinearity Statistic di atas digunakan untuk menguji persyaratan analisis multikolinieritas. Dari tabel tersebut diperoleh masing – masing variabel independen memiliki nilai Tolerance 0.991 dan VIF 1.009. Karena nilai Tolerance lebih besar daripada persyaratan minimal ( $0.991 > 0.2$ ) dan nilai VIF lebih rendah dari persyaratan maksimal ( $1.009 < 10$ ) maka dapat disimpulkan bahwa analisis regresi linier ganda tidak memiliki masalah multikolinieritas (model yang dikembangkan sudah tepat).

### 3. Uji Autokorelasi

**Tabel 4.15**

**Model Summary Uji Asumsi Autokorelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	Durbin-Watson
1	1.756

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, DISIPLIN

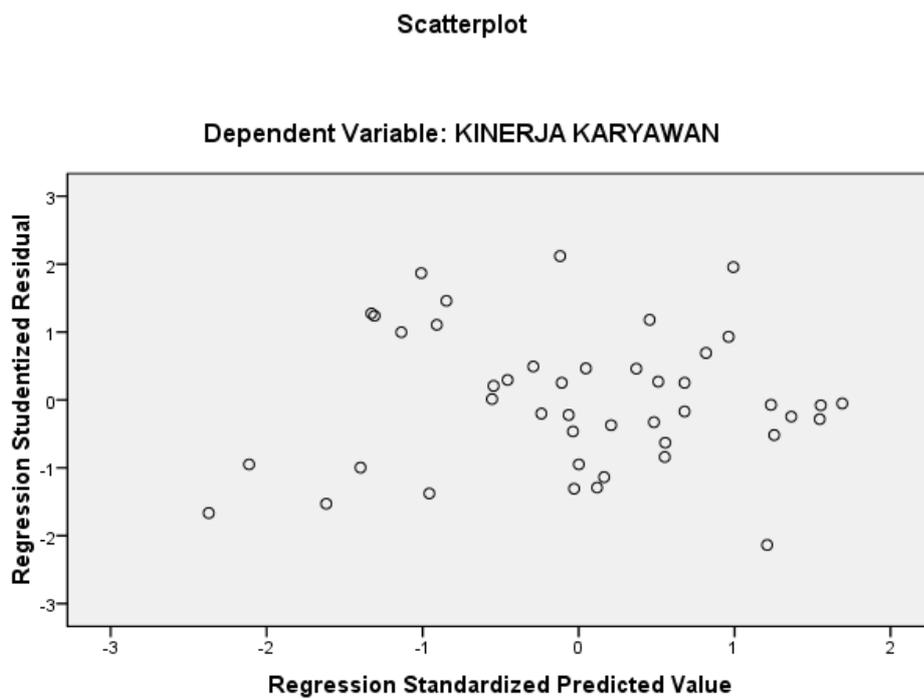
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020*

Nilai Durbin-Watson hasil perhitungan sebesar  $DW = 1.756$ . Berdasarkan kategori yang telah ada, nilai DW termasuk dalam range  $1.65 < DW (1.756) < 2.35$  yang berarti tidak terjadi autokorelasi. Oleh karena itu analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan.

## 4. Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 4.7**  
**Scatterplot Uji Asumsi Heteroskedastisitas**



*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020*

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 (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.

Hasil analisis Regresi linier ganda yang pertama adalah nilai koefisien determinasi Adjusted R Square tabel model Summary sebagai berikut:

**Tabel 4.16**  
**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799 <sup>a</sup>	.638	.621	4.910

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, DISIPLIN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020*

Dari tabel model summary diatas diperoleh nilai koefisien determinasi ganda (Adjusted R Square) sebesar 0.638. Nilai  $R^2 = 0.638$  menunjukkan bahwa X1 (Disiplin) dan X2 (Motivasi kerja) dalam model secara bersama – sama mampu menjelaskan 63.8% variasi Y sedangkan 36.2% variasi Y lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil analisis berikutnya berupa tabel Anova yang digunakan untuk menguji hipotesis keempat yaitu pengaruh Disiplin dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan.

**Tabel 4. 17**  
**Anova Pengaruh Disiplin dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1744.632	2	872.316	36.187	.000 <sup>a</sup>
	Residual	988.345	41	24.106		
	Total	2732.977	43			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, DISIPLIN

b. Dependent Variable: KINERJA  
KARYAWAN

*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020*

Analisis Regresi linier ganda juga menghasilkan tabel Koefisien yang menunjukkan pengaruh Disiplin dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.18**  
**Koefisien**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.421	5.887		.241	.810
	DISIPLIN	.810	.096	.800	8.476	.000
	MOTIVASI	.175	.116	.142	1.509	.139

a. Dependent Variable: KINERJA  
KARYAWAN

*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020*

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

$$\hat{Y} = 1.421 + 0.810X_1 + 0.175X_2$$

(0.000)      (0.139)

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

- Nilai konstanta sebesar  $a = 1.421$ , artinya bahwa jika  $X_1$  dan  $X_2$  dianggap konstan maka  $Y$  akan bernilai positif.
- Nilai koefisien regresi  $X_1$  sebesar  $b_1 = 0.810$  menunjukkan bahwa  $X_1$  berpengaruh terhadap  $Y$  dengan arah positif.
- Nilai koefisien regresi  $X_2$  sebesar  $b_2 = 0.175$  menunjukkan bahwa  $X_2$  berpengaruh terhadap  $Y$  dengan arah positif.

#### **4. 1. 6. Pengujian Hipotesis**

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, langkah pertama adalah melakukan pengujian kelayakan model. Kelayakan model dalam menunjukkan pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ganda  $R^2 = 0.638$  dengan nilai signifikasinya ( $\text{Sig } F < \alpha$  atau  $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa model penelitian ini diterima dan layak untuk menunjukkan berganda pengaruh Disiplin dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan dimana model persamaan hasil penelitian mampu menjelaskan sebesar 63.8% terhadap Kinerja karyawan karena adanya masukan dari faktor Disiplin dan Motivasi kerja.

Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

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

1. Uji Hipotesis 1: Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Waskita Beton Precast Tbk Cibubur. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Disiplin ( $X_1$ ) sebesar  $b_1 = 0.810$  pada model persamaan regresi linear ganda  $\hat{Y} = 1.421 + 0.810X_1 + 0.175X_2$ . 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 Disiplin ( $X_1$ ) sebesar  $b_1 = 0.810$  memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0.000. Karena  $b_1 \neq 0$  dan 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 Disiplin ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh parsial Disiplin terhadap Kinerja Karyawan dengan arah positif sehingga makin tinggi Disiplin maka makin tinggi pula Kinerja Karyawan.

## 2. Uji Hipotesis 2: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Waskita Beton Precast Tbk Cibubur. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar  $b_2 = 0.175$  pada model persamaan regresi linear ganda  $\hat{Y} = 1.421 + 0.810X_1 + 0.175X_2$ . 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 Kerja ( $X_2$ ) sebesar  $b_2 = 0.175$  memiliki nilai probabilitas  $t$  hitung sebesar 0.139. Karena  $b_2 = 0$  dan probabilitas  $t$  hitung lebih besar daripada taraf uji penelitian ( $\text{Sig } t > \alpha$  atau  $0.139 > 0.05$ ), maka  $H_{20}$  diterima dan  $H_{2a}$  ditolak yang berarti tidak ada pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah tidak signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis kedua penelitian ini ditolak yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh parsial Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

## 4. 2. Pembahasan Penelitian

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 pernyataan pada setiap variabel telah valid. Melalui uji reliabilitas

ditemukan bahwa seluruh butir pernyataan yang telah valid pada masing – masing variabel penelitian dapat dibuktikan reliabilitasnya. Karena kuesioner telah valid dan reliabel maka kuesioner penelitian merupakan alat yang handal untuk mengukur masing – masing variabel penelitian.

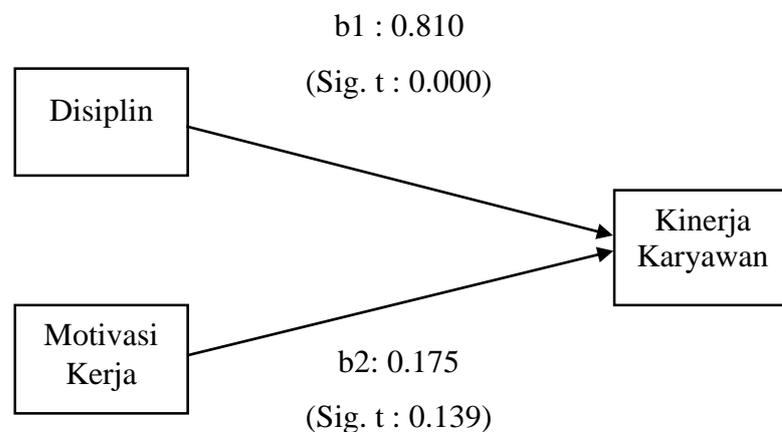
Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian menghasilkan temuan yang relatif sama untuk semua variabel penelitian dimana persepsi responden terhadap Disiplin, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan cenderung baik.

#### Gambar 4.8

##### Rangkuman Hasil Analisis

$$R^2 = 0.638 ; (\text{Sig F} : 0.05)$$

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$



Berdasarkan hasil analisis penelitian menggunakan metode statistik, sehingga dapat diketahui makna pengaruh antara variabel bebas yaitu Disiplin dan Motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja karyawan pada PT. Waskita Beton Precast Tbk Cibubur. Penelitian ini melibatkan 44 orang responden karyawan PT. Waskita Beton Precast Tbk Cibubur, kemudian untuk menguji

keseluruhan perhitungan statistik dilakukan dengan menggunakan alat bantu komputer melalui program SPSS versi 16.

#### **4. 2. 1. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil pengujian hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan arah positif sebesar  $b_1 = 0.810$ , artinya makin tinggi Disiplin yang diterima karyawan maka makin tinggi pula Kinerja Karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Taufiek Rio Sanjaya (2015), Tien Agustina Sumarni (2019), dan Siti Khomariah (2017) yang dalam penelitiannya menunjukkan bahwa Disiplin dan Motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan.

Pada PT. Waskita Beton Precast Tbk Cibubur sudah menjalankan disiplin dengan adanya peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan terhadap karyawan pada perusahaan tersebut, namun disiplin pada perusahaan harus semakin ditingkatkan kembali dengan memperketat aturan – aturan yang ada agar dapat meningkatkan kepatuhan terhadap aturan / tata tertib disiplin yang ada pada perusahaan. Pihak manajemen juga harus memperhatikan tingkat kedisiplinan karyawannya terutama pada jam masuk atau pulang kerja, agar tercipta budaya kerja yang semakin baik serta menciptakan suasana kerja yang penuh keteraturan, kesesuaian, yang akan membuat kondisi kerja semakin baik dan nyaman.

#### **4. 2. 2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil pengujian hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini tidak sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Nur avni rozalia (2015) penelitiannya mengatakan bahwa Motivasi kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan hasil penelitian lainnya oleh Muhammad taufiek rio sanjaya (2015) penelitiannya mengatakan bahwa Disiplin kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja pada karyawan PT. Waskita Beton Precast Tbk Cibubur sudah ada, dapat dilihat dengan adanya dorongan atau keinginan dalam bekerja yang dilaksanakan oleh karyawan pada perusahaan tersebut, namun masih ada karyawan yang belum memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Diharapkan kepada pimpinan atau atasan perusahaan pada PT. Waskita Beton Precast Tbk Cibubur agar lebih memberikan motivasi kepada karyawan sebagai bentuk dorongan atau semangat dalam melakukan pekerjaan sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Pimpinan hendaknya juga tetap memelihara hubungan komunikasi yang baik dengan para karyawan, kemudian pimpinan juga tetap menjaga perhatiannya terhadap ide atau gagasan yang dikemukakan karyawan dalam upaya mendorong tingkat kinerja yang tinggi sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

## BAB 5

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Penelitian menghasilkan model persamaan regresi linier ganda  $\hat{Y} = 1.421 + 0.810x_1 + 0.175x_2$ , yang layak untuk menjelaskan pengaruh Disiplin dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan ( $R^2 = 0.638$ ) dimana Disiplin dan Motivasi kerja dalam model tersebut mampu menjelaskan 63.8% variasi Kinerja karyawan. Pengaruh masing – masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja karyawan dengan arah positif sebesar  $b_1 = 0.810$  yang berarti semakin tinggi disiplin karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan, oleh karena itu Disiplin dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja karyawan pada PT. Waskita Beton Precast Tbk Cibubur.
2. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan dengan arah positif sebesar  $b_2 = 0.175$  yang berarti motivasi kerja harus ditingkatkan kembali, oleh karena itu Motivasi kerja tidak dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja karyawan pada PT. Waskita Beton Precast Tbk Cibubur.

## 5. 2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka peneliti perlu memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Pihak manajemen perusahaan harus memperhatikan tingkat kedisiplinan karyawannya terutama pada jam masuk atau pulang kerja, agar tercipta budaya kerja yang semakin baik serta menciptakan suasana kerja yang penuh keteraturan, kesesuaian, yang akan membuat kondisi kerja yang semakin baik dan nyaman. Dapat meningkatkan disiplin kembali dengan cara memperketat aturan – aturan yang ada agar dapat meningkatkan kepatuhan terhadap aturan / tata tertib disiplin dalam perusahaan.
2. Diharapkan kepada pimpinan atau atasan perusahaan pada PT. Waskita Beton Precast Tbk Cibubur agar lebih memberikan motivasi kepada karyawan sebagai bentuk dorongan atau semangat dalam melakukan pekerjaan sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan dalam pelaksanaan pekerjaannya pun akan dilakukan dengan semaksimal mungkin. Pimpinan hendaknya juga tetap memelihara hubungan komunikasi yang baik dengan para karyawan, kemudian pimpinan juga tetap menjaga perhatiannya terhadap ide atau gagasan yang dikemukakan karyawan dalam upaya mendorong tingkat kinerja yang tinggi sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.
3. Mengingat pencapaian Disiplin dan Kinerja karyawan berada pada kategori tinggi, maka diharapkan karyawan pada PT. Waskita Beton Precast Tbk Cibubur dapat mempertahankan pencapaian kinerjanya dan terutama bagi

karyawan yang sudah patuh pada peraturan kerja yang ada agar dapat mempertahankannya sehingga dapat memperoleh kinerja yang lebih baik lagi, sedangkan untuk karyawan yang masih kurang memiliki sifat disiplin agar dapat lebih meningkatkan disiplinnya kembali agar mendapatkan kinerja yang baik. Sehingga perusahaan bisa lebih mengetahui kinerja karyawan itu sendiri bisa dikatakan baik apabila terpenuhi dalam hal absensi kehadiran yang baik, ketepatan waktu jam masuk / pulang kerja yang sesuai, dan bentuk disiplin lainnya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arif Yusuf, H. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Caps Publisher.
- Bejo, S. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dantes, N. (2012). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Andi Duriyanto, D
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- . (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- . (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Lubis, Y., Hermanto, B., & Edison, E. (2018). *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyanto, Heru dan Wulandari, A. (2010). *Penelitian: Metode dan Analisis*. CV. Semarang: CV Agung.
- Munandar, M. (2010). *Budgeting Perencanaan Kerja Pengkoordinasian Pengawasan Kerja*. Yogyakarta: BPF.
- Notoatmodjo, S. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Robbins,P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- S.Nitisemito, A. (2014). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sondang,P Siagian. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- . (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia.Edisi Pertama*. Jakarta: Bivapura Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Veithzal, R., Sagala & Jauvani, E .(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Wibowo. (2017). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yusniar,L., Bambang,H & Emron,E. (2018). *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

## JURNAL

- Ahmad,Fadhil H.(2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SBU MINBA PT Surveyor Indonesia*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
- Chukwuma.E.M & Obiefuna.O.(2014). *Effect Of Motivation On Employee Productivity: A study Of Manufacturing Companies In Nnewi*.*Journal Of Managerial Studies And Research* 2 (7).School Of Studies Federal Polytrchnic,Oko Anambra State,Nigeria. [On-line] [http://scholar.google.co.id/scholar\\_url?url=http://www.academia.edu/download/48931834/14.pdf&hl=id&sa=X&scisig=AAGBfm00tjubPUipwnpP9bfkxf4x-QVZJg&nossl=1&oi=scholar](http://scholar.google.co.id/scholar_url?url=http://www.academia.edu/download/48931834/14.pdf&hl=id&sa=X&scisig=AAGBfm00tjubPUipwnpP9bfkxf4x-QVZJg&nossl=1&oi=scholar).

- Fa'izah, Nurul. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RS Harapan Mulia Cibirusah Bekasi*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
- Hadianti, Tuki. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Cileungsi*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
- Hamidi, Muhammad . (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Gulf Agency Company Samudera Logistics Gunung Putri*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
- Khomariah, Siti . (2017). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Pendidikan TK/SD Kecamatan Pancoran Mas Kota Depok*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
- Nitasari & Lataruva . (2012). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intevening Pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus*. [On-line] <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/1104>.
- Rozalia, Utami & Ruhana. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Pattindo Malang)*. Universitas Brawijaya Malang. [On-line] <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1048>.
- Sajangbati, Ivone . (2013). *Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung*. Universitas Sam Ratulangi Manado. [On-line] <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2750>.
- Sahmansah . (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Permata Cabang Menara Kadin*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
- Sehaningtyas, Ardhyaviana . (2017). *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja pada Karyawan Sales Promotion Girl (SPG) Lapangan*. Universitas Muhammadiyah Surakarta. [On-line] <https://eprints.ums.ac.id/53970>.
- Sumarni, Tien Agustina . (2019). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.

Syafrina, Nova .(2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Suka Fajar Pekanbaru*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. [On-line]

[https://scholar.google.co.id/scholar?q=nova+syafriana+pengaruh+disiplin+kerja+terhadap+kinerja+karyawan&hl=id&as\\_sdt=0&as\\_vis=1&oi=scholart#d=gs\\_qabs&u=%23p%3D2bEdYWjFZusJ](https://scholar.google.co.id/scholar?q=nova+syafriana+pengaruh+disiplin+kerja+terhadap+kinerja+karyawan&hl=id&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart#d=gs_qabs&u=%23p%3D2bEdYWjFZusJ).

Taufiek, Muhammad RS .(2015). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta*. Universitas Negeri Yogyakarta. [On-line] <https://www.coursehero.com/file/33217729/skripsi-1docx/>.

#### INTERNET

<https://id.m.wikipedia.org/wiki/Disiplin>.

<http://makalahdanskripsi.blogspot.com/2008/10/tujuan-dan-manfaat-motivasi.html?m=1>.

Webwaskitaprecast.co.id

**LAMPIRAN - LAMPIRAN**

Lampiran 1

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. WASKITA  
BETON PRECAST TBK CIBUBUR**

**SKRIPSI**

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



Oleh:

**PUSPITA DAMAYANTI**

**NIM: 2016511173**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA  
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1  
JAKARTA  
2020**

## Lampiran 2 Kuesioner Penelitian



## KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Karyawan PT. WASKITA BETON PRECAST TBK CIBUBUR 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 : Puspita Damayanti

NIM : 2016511173

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Bermaksud mengadakan penelitian yang berjudul: PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. WASKITA BETON PRECAST TBK CIBUBUR.

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

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

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

Hormat Saya,

Puspita Damayanti

## Bagian A

### PETUNJUK PENGISIAN

Silahkan berikan tanda *checklist* (✓) pada jawaban yang sesuai dengan keadaan anda saat ini.

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

## Bagian B

### PETUNJUK PENGISIAN

Pilih salah satu nilai dari 1 sampai dengan 5, dimana nilai 1 tidak setuju dan 5 adalah setuju, sedangkan nilai lainnya merupakan kecenderungan pilihan anda, dengan keterangan sebagai berikut :

1 = Sangat Tidak Setuju (**STS**)

2 = Tidak Setuju (**TS**)

3 = Ragu (**R**)

4 = Setuju (**S**)

5 = Sangat Setuju (**SS**)

No	DISIPLIN	1	2	3	4	5
		<b>Mematuhi Peraturan</b>				
1	Saya mengikuti peraturan di setiap kondisi.					
2	Saya merapikan peralatan kerja setelah pekerjaan selesai.					
	<b>Penggunaan Waktu Secara Efektif</b>					
3	Saya mengerjakan pekerjaan kantor dengan tepat pada waktunya.					
4	Pekerjaan yang saya kerjakan selalu sesuai dengan target.					
	<b>Tanggung Jawab Dalam Pekerjaan</b>					
5	Saya tidak menunda – nunda pekerjaan.					
6	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan perhitungan.					
7	Saya berada di luar ruangan kantor pada waktu jam kerja.					
	<b>Tingkat Absensi</b>					
8	Saya datang ke kantor dalam keadaan apapun.					
9	Saya datang dan pulang kerja tepat dengan waktu yang sudah ditentukan perusahaan.					
10	Saya terkadang pulang lebih cepat dikarenakan alasan – alasan tertentu.					

No	MOTIVASI KERJA	1	2	3	4	5
		<b>Daya Pendorong</b>				
1	Saya memperoleh penghargaan oleh perusahaan atas prestasi kerja.					
	<b>Kemauan</b>					
2	Saya mengerjakan pekerjaan lebih awal dari waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan.					
	<b>Kerelaan</b>					
3	Saya mengerahkan kemampuan penuh dalam bekerja.					
	<b>Membentuk Keahlian</b>					

4	Saya diberikan dan memiliki kesempatan untuk mengikuti pelatihan kerja.					
<b>Membentuk Keterampilan</b>						
5	Saya mengerahkan kreativitas saya dalam melakukan pekerjaan.					
<b>Tanggung Jawab</b>						
6	Saya bertanggung jawab penuh atas apa yang saya kerjakan.					
<b>Kewajiban</b>						
7	Saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.					
8	Saya mengerjakan pekerjaan lainnya setelah pekerjaan utama selesai.					
<b>Tujuan</b>						
9	Perusahaan memperhatikan penempatan posisi karyawan sesuai pada keahliannya.					
10	Pimpinan memberi perhatian pada karyawan atas kesulitan dan keluhan dalam bekerja.					

No	KINERJA KARYAWAN	1	2	3	4	5
<b>Kualitas</b>						
1	Saya memerhatikan mutu hasil dari pekerjaan yang saya kerjakan.					
2	Saya memberikan ide kreatif untuk perusahaan.					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan dan tidak bermasalah dengan hasil kerja saya.					
4	Selama saya melakukan pekerjaan, tidak ada kendala apapun yang terjadi.					
<b>Kuantitas</b>						
5	Saya menyelesaikan pekerjaan harian yang dibebankan pada hari itu juga.					
6	Saya dapat bekerja diluar job desk pekerjaan pokok saya yang sewaktu					

	- waktu diberikan apabila ada tambahan pekerjaan.					
7	Perusahaan memberi jumlah pekerjaan yang rasional kepada karyawan.					
<b>Ketepatan Waktu</b>						
8	Saya dapat fokus mengatur waktu dalam menjamin selesainya pekerjaan.					
9	Saya menggunakan waktu luang untuk melanjutkan pekerjaan.					
10	Pekerjaan yang saya kerjakan selesai tepat pada waktunya.					

### Lampiran 3 Data Tabulasi Disiplin (X1)

#### Tabulasi Skor Jawaban Responden Disiplin

No Responden	Jawaban Responden										Jumlah Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	2	4	2	2	1	2	3	3	27
2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
3	4	4	5	3	5	5	3	4	4	5	42
4	3	4	4	3	3	5	4	4	4	5	39
5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4	45
6	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
7	4	3	2	2	4	4	2	4	4	4	33
8	3	2	3	3	3	4	3	4	2	3	30
9	3	3	3	4	4	4	3	4	3	2	33
10	2	3	3	4	3	3	3	4	2	3	30
11	5	5	4	4	4	3	4	4	2	3	38
12	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	46
13	3	4	5	1	5	5	5	2	1	3	34
14	3	4	4	5	3	4	5	4	3	4	39
15	3	2	4	4	3	5	3	2	3	3	32
16	4	3	4	5	2	5	3	5	4	2	37
17	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	41
18	4	4	5	4	5	3	4	4	3	5	41
19	4	4	2	5	3	2	2	3	2	4	31
20	5	3	3	3	4	4	4	5	2	2	35
21	3	2	3	4	2	4	3	4	2	3	30
22	4	4	3	2	5	5	5	4	4	4	40
23	4	4	3	4	2	3	2	2	4	4	32
24	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	44
25	3	4	3	2	2	3	3	4	3	3	30
26	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	37
27	3	2	5	5	4	4	4	3	4	5	39
28	3	4	2	3	3	5	4	5	3	3	35
29	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	34
30	3	2	2	5	2	2	3	4	4	3	30
31	5	3	4	5	3	4	2	3	3	3	35
32	5	4	3	5	4	5	3	4	4	4	41
33	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	40

34	5	3	4	2	1	4	3	5	3	2	32
35	5	5	5	4	3	3	2	4	4	5	40
36	3	3	3	4	2	4	2	4	3	4	32
37	4	5	4	3	4	3	4	5	4	3	39
38	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	43
39	5	3	4	4	4	4	3	3	4	5	39
40	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	37
41	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	41
42	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	37
43	4	4	4	5	4	1	2	2	3	4	33
44	4	3	4	5	4	3	5	3	5	3	39

**Lampiran 4 Data Tabulasi Motivasi Kerja (X2)**

**Tabulasi Skor Jawaban Responden  
Motivasi Kerja**

No Responden	Jawaban Responden										Jumlah Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	3	3	4	2	4	3	2	5	5	35
2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	30
3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	44
4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	29
5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	46
6	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	47
7	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
10	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	44
14	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
15	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	46
16	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	33
17	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
18	4	4	3	5	3	3	3	2	2	5	34
19	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	41
20	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	43
21	5	4	4	4	3	4	3	3	5	4	39
22	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	33
23	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	33
24	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	33
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	42
27	3	2	2	2	5	1	4	2	2	1	24
28	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	41
29	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	34
30	4	4	3	3	4	3	3	4	4	5	37
31	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	42
32	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	38
33	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	41
34	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	44
35	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	32

36	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
37	4	4	5	3	4	5	4	5	3	5	42
38	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	44
39	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	45
40	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	43
41	4	5	3	4	4	4	3	4	5	4	40
42	4	4	5	3	4	5	5	5	4	5	44
43	5	3	3	4	4	5	4	3	4	3	38
44	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	47

**Lampiran 5 Data Tabulasi Kinerja Karyawan (Y)**

**Tabulasi Skor Jawaban Responden  
Kinerja Karyawan**

Nomor Responden	Jawaban Responden										Jumlah Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	28
2	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	42
3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	32
4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	22
5	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	43
6	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	12
7	1	5	5	2	5	2	4	4	3	5	36
8	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	30
9	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	35
10	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
11	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
12	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	40
13	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	35
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	39
18	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	45
19	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	44
20	4	4	4	4	2	2	2	3	3	4	32
21	2	2	3	4	3	3	4	4	5	4	34
22	4	5	4	2	4	2	5	5	3	4	38
23	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	34
24	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	36
25	2	2	1	3	1	2	2	4	1	3	21
26	2	2	1	3	1	1	3	1	2	1	17
27	2	2	1	3	1	1	3	1	2	1	17
28	5	5	4	4	2	3	4	3	3	4	37
29	4	3	3	4	2	4	4	2	3	3	32
30	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	44
31	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	45
32	5	4	5	4	4	4	5	3	5	4	43
33	4	4	3	4	2	3	4	3	2	3	32
34	4	4	2	4	3	3	4	2	3	3	32

35	3	2	2	4	2	2	5	5	4	3	32
36	1	2	3	5	3	3	4	5	2	3	31
37	3	3	1	4	2	4	3	3	4	3	30
38	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	32
39	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	29
40	2	3	3	3	5	3	4	3	4	3	33
41	2	3	4	5	4	4	2	4	2	4	34
42	4	2	3	3	4	3	5	4	3	4	35
43	4	3	3	4	2	3	2	4	4	4	33
44	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	37

## Lampiran 6 Uji Reliabilitas dan Uji Validitas Disiplin (X1)

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	10

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	28.93	48.018	.701	.855
X1.2	28.89	51.033	.572	.866
X1.3	29.05	51.207	.631	.862
X1.4	28.60	53.742	.396	.856
X1.5	28.70	48.771	.774	.851
X1.6	29.02	47.930	.730	.853
X1.7	28.66	49.904	.672	.858
X1.8	29.00	51.488	.530	.869
X1.9	29.02	49.418	.645	.860
X1.10	28.68	54.455	.439	.875

## Lampiran 7 Uji Reliabilitas dan Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	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	36.27	35.738	.732	.906
X2.2	36.34	33.718	.831	.899
X2.3	36.52	34.209	.730	.904
X2.4	36.34	34.555	.701	.906
X2.5	36.52	36.348	.475	.919
X2.6	36.52	33.465	.756	.902
X2.7	36.39	35.266	.672	.908
X2.8	36.52	32.488	.784	.901
X2.9	36.41	33.271	.674	.908
X2.10	36.45	34.533	.588	.913

## Lampiran 8 Uji Reliabilitas dan Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	10

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	31.00	52.605	.564	.909
Y2	30.98	51.139	.739	.897
Y3	31.18	50.524	.746	.897
Y4	30.80	56.120	.503	.910
Y5	31.25	51.494	.674	.901
Y6	31.20	51.050	.713	.899
Y7	30.89	53.359	.615	.905
Y8	30.98	51.837	.641	.903
Y9	31.09	51.294	.733	.898
Y10	30.93	50.530	.825	.892

## Lampiran 9 Output Deskripsi Variabel Disiplin (X1)

### Statistics

DISIPLIN

N	Valid	44
	Missing	0
Mean		32.05
Median		32.00
Mode		31 <sup>a</sup>
Minimum		12
Maximum		45

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

**DISIPLIN**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 12	1	2.3	2.3	2.3
19	3	6.8	6.8	9.1
21	1	2.3	2.3	11.4
23	2	4.5	4.5	15.9
24	1	2.3	2.3	18.2
25	1	2.3	2.3	20.5
27	3	6.8	6.8	27.3
28	1	2.3	2.3	29.5
29	2	4.5	4.5	34.1
30	2	4.5	4.5	38.6
31	4	9.1	9.1	47.7
32	2	4.5	4.5	52.3
33	2	4.5	4.5	56.8
34	4	9.1	9.1	65.9
35	1	2.3	2.3	68.2
37	1	2.3	2.3	70.5
38	2	4.5	4.5	75.0
39	3	6.8	6.8	81.8
41	2	4.5	4.5	86.4
42	2	4.5	4.5	90.9
43	1	2.3	2.3	93.2
44	1	2.3	2.3	95.5
45	2	4.5	4.5	100.0
Total	44	100.0	100.0	

### Lampiran 10 Output Deskripsi Validitas Motivasi Kerja (X2)

#### Statistics

MOTIVASI

N	Valid	44
	Missing	0
Mean		40.48
Median		41.50
Mode		44
Minimum		24
Maximum		50

**MOTIVASI**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 24	1	2.3	2.3	2.3
29	1	2.3	2.3	4.5
30	1	2.3	2.3	6.8
31	1	2.3	2.3	9.1
32	1	2.3	2.3	11.4
33	4	9.1	9.1	20.5
34	2	4.5	4.5	25.0
35	1	2.3	2.3	27.3
37	1	2.3	2.3	29.5
38	2	4.5	4.5	34.1
39	2	4.5	4.5	38.6
40	2	4.5	4.5	43.2
41	3	6.8	6.8	50.0
42	3	6.8	6.8	56.8
43	2	4.5	4.5	61.4
44	5	11.4	11.4	72.7
45	1	2.3	2.3	75.0
46	2	4.5	4.5	79.5
47	3	6.8	6.8	86.4
48	1	2.3	2.3	88.6
49	2	4.5	4.5	93.2
50	3	6.8	6.8	100.0
Total	44	100.0	100.0	

### Lampiran 11 Output Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

#### Statistics

KINERJA  
KARYAWAN

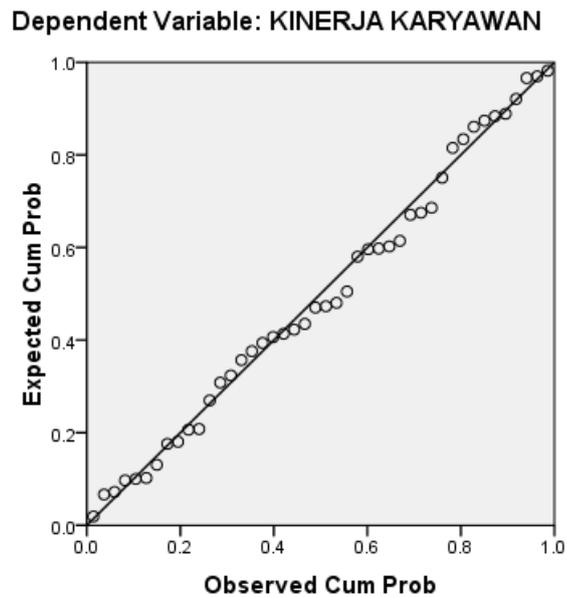
N	Valid	44
	Missing	0
Mean		34.48
Median		34.50
Mode		32
Minimum		12
Maximum		50

### KINERJA KARYAWAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 12	1	2.3	2.3	2.3
17	2	4.5	4.5	6.8
21	1	2.3	2.3	9.1
22	1	2.3	2.3	11.4
28	1	2.3	2.3	13.6
29	1	2.3	2.3	15.9
30	2	4.5	4.5	20.5
31	1	2.3	2.3	22.7
32	7	15.9	15.9	38.6
33	2	4.5	4.5	43.2
34	3	6.8	6.8	50.0
35	3	6.8	6.8	56.8
36	2	4.5	4.5	61.4
37	2	4.5	4.5	65.9
38	1	2.3	2.3	68.2
39	2	4.5	4.5	72.7
40	2	4.5	4.5	77.3
42	2	4.5	4.5	81.8
43	3	6.8	6.8	88.6
44	2	4.5	4.5	93.2
45	2	4.5	4.5	97.7
50	1	2.3	2.3	100.0
Total	44	100.0	100.0	

## Lampiran 12 Output Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



## Lampiran 13 Output Uji Multikolinearitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
DISIPLIN	.991	1.009
MOTIVASI	.991	1.009

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

## Lampiran 14 Output Uji Autokorelasi

### Model Summary<sup>b</sup>

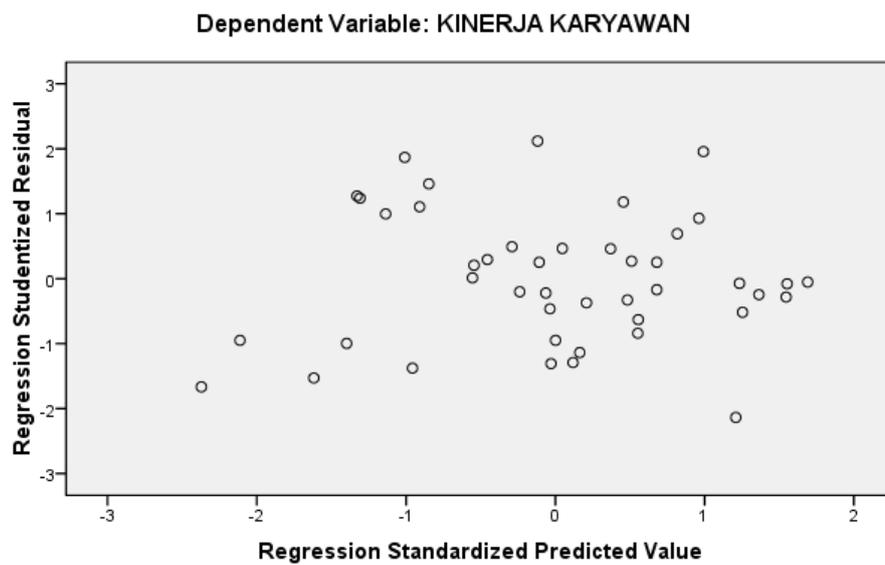
Model	Durbin-Watson
1	1.756

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, DISIPLIN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

## Lampiran 15 Output Uji Heteroskedastisitas

### Scatterplot



### Lampiran 16 Output Uji R<sup>2</sup>

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799 <sup>a</sup>	.638	.621	4.910

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, DISIPLIN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

### Lampiran 17 Output Uji F (Kelayakan model)

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1744.632	2	872.316	36.187	.000 <sup>a</sup>
	Residual	988.345	41	24.106		
	Total	2732.977	43			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, DISIPLIN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

### Lampiran 18 Output Uji t (Regresi linier ganda)

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.421	5.887		.241	.810
	DISIPLIN	.810	.096	.800	8.476	.000
	MOTIVASI	.175	.116	.142	1.509	.139

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

**Lampiran 19 Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 100)**

<b>Pr</b>	<b>0.25</b>	<b>0.10</b>	<b>0.05</b>	<b>0.025</b>	<b>0.01</b>	<b>0.005</b>	<b>0.001</b>
<b>df</b>	<b>0.50</b>	<b>0.20</b>	<b>0.10</b>	<b>0.050</b>	<b>0.02</b>	<b>0.010</b>	<b>0.002</b>
<b>1</b>	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.6567 4	318.3088 4
<b>2</b>	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
<b>3</b>	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
<b>4</b>	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
<b>5</b>	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
<b>6</b>	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
<b>7</b>	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
<b>8</b>	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
<b>9</b>	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
<b>10</b>	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
<b>11</b>	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
<b>12</b>	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
<b>13</b>	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
<b>14</b>	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
<b>15</b>	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
<b>16</b>	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
<b>17</b>	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
<b>18</b>	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
<b>19</b>	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
<b>20</b>	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
<b>21</b>	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
<b>22</b>	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499

<b>23</b>	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
<b>24</b>	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
<b>25</b>	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
<b>26</b>	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
<b>27</b>	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
<b>28</b>	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
<b>29</b>	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
<b>30</b>	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
<b>31</b>	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
<b>32</b>	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
<b>33</b>	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
<b>34</b>	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
<b>35</b>	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
<b>36</b>	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
<b>37</b>	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
<b>38</b>	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
<b>39</b>	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
<b>40</b>	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
<b>41</b>	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
<b>42</b>	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
<b>43</b>	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
<b>44</b>	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
<b>45</b>	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
<b>46</b>	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
<b>47</b>	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
<b>48</b>	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
<b>49</b>	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508

<b>50</b>	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
<b>51</b>	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
<b>52</b>	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
<b>53</b>	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
<b>54</b>	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
<b>55</b>	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
<b>56</b>	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
<b>57</b>	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
<b>58</b>	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
<b>59</b>	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
<b>60</b>	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
<b>61</b>	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
<b>62</b>	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
<b>63</b>	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
<b>64</b>	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
<b>65</b>	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
<b>66</b>	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
<b>67</b>	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
<b>68</b>	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
<b>69</b>	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
<b>70</b>	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
<b>71</b>	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
<b>72</b>	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
<b>73</b>	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
<b>74</b>	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
<b>75</b>	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
<b>76</b>	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096

<b>77</b>	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
<b>78</b>	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
<b>79</b>	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
<b>80</b>	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
<b>81</b>	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
<b>82</b>	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
<b>83</b>	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
<b>84</b>	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
<b>85</b>	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
<b>86</b>	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
<b>87</b>	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
<b>88</b>	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
<b>89</b>	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
<b>90</b>	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
<b>91</b>	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
<b>92</b>	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
<b>93</b>	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
<b>94</b>	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
<b>95</b>	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
<b>96</b>	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
<b>97</b>	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
<b>98</b>	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
<b>99</b>	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
<b>100</b>	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374

**Lampiran 20 Tabel r untuk df = (1 – 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
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178

<b>24</b>		0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
<b>25</b>		0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
<b>26</b>		0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
<b>27</b>		0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
<b>28</b>		0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
<b>29</b>		0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
<b>30</b>		0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
<b>31</b>		0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
<b>32</b>		0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
<b>33</b>		0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
<b>34</b>		0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
<b>35</b>		0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
<b>36</b>		0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
<b>37</b>		0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
<b>38</b>		0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
<b>39</b>		0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
<b>40</b>		0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
<b>41</b>		0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
<b>42</b>		0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
<b>43</b>		0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
<b>44</b>		0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
<b>45</b>		0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
<b>46</b>		0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
<b>47</b>		0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
<b>48</b>		0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
<b>49</b>		0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
<b>50</b>		0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
<b>51</b>		0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
<b>52</b>		0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
<b>53</b>		0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317

<b>54</b>	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
<b>55</b>	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
<b>56</b>	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
<b>57</b>	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
<b>58</b>	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
<b>59</b>	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
<b>60</b>	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
<b>61</b>	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
<b>62</b>	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
<b>63</b>	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
<b>64</b>	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
<b>65</b>	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
<b>66</b>	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
<b>67</b>	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
<b>68</b>	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
<b>69</b>	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
<b>70</b>	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
<b>71</b>	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
<b>72</b>	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
<b>73</b>	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
<b>74</b>	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
<b>75</b>	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
<b>76</b>	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
<b>77</b>	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
<b>78</b>	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
<b>79</b>	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
<b>80</b>	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
<b>81</b>	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
<b>82</b>	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
<b>83</b>	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507

<b>84</b>	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
<b>85</b>	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
<b>86</b>	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
<b>87</b>	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
<b>88</b>	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
<b>89</b>	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
<b>90</b>	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
<b>91</b>	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
<b>92</b>	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
<b>93</b>	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
<b>94</b>	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
<b>95</b>	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
<b>96</b>	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
<b>97</b>	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
<b>98</b>	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
<b>99</b>	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
<b>100</b>	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### 1. Data Diri

NIK : 3201074201980003  
Nama : Puspita Damayanti  
NIM : 2016511173  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat, Tanggal Lahir : Kediri, 2 Januari 1998  
Status : Belum Menikah  
Tinggi, Berat Badan : 159 Cm, 45 Kg  
Agama : Islam  
Alamat : Metland Cileungsi blok AB 14 No.4  
Rt 003/011 Kel.Cipenjo, Kec.Cileungsi  
Kab.Bogor, Jawa Barat. 16820  
Email : [maya84760@gmail.com](mailto:maya84760@gmail.com)

### 2. Riwayat Pendidikan Formal

- SDN 01 Cileungsi (2004 – 2010)
- SMP Negeri 2 Setu (2011 – 2013)
- SMK Al – Bahri Bekasi (2014 – 2016)

## KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Dosen Pembimbing : Dr. Heru Mulyanto. SE.,MM Nama  
Mahasiswa : Puspita Damayanti  
NIM : 2016511173  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin dan Motivasi  
Kerja terhadap Kinerja  
Karyawan PT. Waskita Beton  
Precast Tbk Cibubur.

Tgl. Bimbingan	Topik Bimbingan	Td. Tangan Pembimbing
26 Maret 20	Kuesioner	
11 Juni 20	Kuesioner (revisi)	
5 Agustus 20	Bab 4 : - pengujian hipotesis (revisi) - rangkuman hasil analisis (revisi) - analisis (pembahasan) Bab 5 : - kesimpulan, saran (revisi)	   
12 Agustus 20	Susunan isi kalimat (abstrak, bab 1-5, lampiran)	