

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. MITRA GARINDO PERKASA**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan  
Program Sarjana Program Studi Manajemen



**Oleh :**

**Mei Nurwedya Wati  
NIM : 2013521588**

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

**JAKARTA**

**2017**

## **SURAT PERNYATAAN**

Bersama ini,

Nama : Mei Nurwedia Wati

NIM : 2013521588

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 program lain. Karya ini adalah milik saya, karena itu pertanggung jawabannya berada dipundak saya. Apabila kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Cikeas, 22 Agustus 2017

Mei Nurwedia Wati

NIM : 2013521588

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA**  
**PROGRAM SARJANA-MANAJEMEN S1**

**TANDA PERSETUJUAN**

Nama Mahasiswa : Mei Nurwedya Wati

NIM : 2013521588

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan PT.Mitra Garindo Perkasa.

Cikeas, 22 Agustus 2017

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dra.Siti Mahmudah, M.M

Rasipan, S.H, M.M

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN  
PT. MITRA GARINDO PERKASA**



**Mei Nurwedya Wati**  
**2013521588**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Pada hari Selasa tanggal 22 bulan Agustus tahun 2017  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai  
Skripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen

1. Dr. Suyanto, SE, MM, M.AK  
Ketua

\_\_\_\_\_  
tanggal : 22 Agustus 2017

2. Dra. Yuli Triastuti, M.M  
Anggota

\_\_\_\_\_  
tanggal : 22 Agustus 2017

3. Dra. Siti Mahmudah, M.M  
Anggota

\_\_\_\_\_  
tanggal : 22 Agustus 2017

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

**Y.I Gunawan, SE, MM**  
Tanggal: 22 Agustus 2017

## ABSTRAK

Motivasi dan Disiplin kerja merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi kinerja pegawai PT. Mitra Garindo Perkasa. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Garindo Perkasa.

Penelitian dilakukan di PT. Mitra Garindo Perkasa dengan mengambil 50 orang karyawan sebagai sampel penelitian dengan teknik *systematic random sampling* dari total populasi 500 karyawan pada margin error sebesar 5%. Pengambilan data diambil dengan instrument kuesioner tertutup dengan lima skala penelitian dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskriptifkan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Analisis regresi ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F.

Penelitian menghasilkan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: 1) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Garindo Perkasa; 2) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Garindo Perkasa; 3) Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Garindo Perkasa.

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

Kata Kunci:

Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

*Motivation and discipline work are two factors of a few relatively large factors suspected to influence employee performance on the PT. Mitra Garindo Perkasa. These research aimed to determine the effect of motivation and discipline work toward employee performance on the PT. Mitra Garindo Perkasa.*

*Research conducted on the PT. Mitra Garindo Perkasa by taking 50 employees as the research sample, calculated using the systematic random sampling of the total population of 500 employees at the margin of error of 5%. Data were collected by questionnaire instruments covered by the five rating scale from strongly disagree to strongly agree. Quantitative research was conducted by describing and analyzing are the statistic approach to data analysis. Hypothesis testing is done by t-test and F-test.*

*The study produced three major findings consistent with the hypothesis put forward, that are : 1) motivation has a positive influence on employee performance. 2) discipline has a positive influence on employee performance. 3) motivation and discipline simultaneously has a positive influence on employee performance.*

*Based on the research finding, in order to increase employee performance can be done by increase motivation and discipline.*

*Key words :*

*Motivation, Discipline, Employee Performance*

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala Kasih dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.

Skripsi ini berjudul “PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MITRA GARINDO PERKASA”. Ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mendapat gelar Sarjana Manajemen di Jurusan Sumber Daya Manusia pada STIE IPWI Jakarta.

Penyusunan skripsi ini tidaklah mungkin terlaksana dan terselesaikan tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak baik secara moril maupun materil. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Dra. Siti Mahmudah, M.M selaku dosen pembimbing skripsi yang tidak pernah lelah membimbing dan memberi arahan kepada penulis.
2. Bapak Rasipan S.H, M.M selaku dosen pembimbing kedua skripsi yang juga tidak pernah lelah membimbing dan memberi arahan kepada penulis.
3. Bapak Dr.Suyanto,SE,MM,M.Ak selaku ketua STIE IPWI Jakarta yang telah memberikan motivasi dan semangat.
4. Bapak Y.I Gunawan,SE,MM selaku ketua Program Studi Manajemen S1.
5. Bapak dan ibu dosen yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama perkuliahan.

6. Kedua orang tua yang tiada hentinya mendoakan dan memberikan semangat pada penulis, terutama ibuku tercinta.
7. Bapak Saepul Bahri selaku supervisor HRD & GA yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
8. Eko dodi hidayat sebagai teman yang memberi dukungan dan semangat.
9. Yulian sri hartanti, Nena Meriyani, Setyaningsih dan Rumantiningtyas sebagai kakak yang selalu mendukung dan menyemangati penulis.
10. Teman-teman tercinta STIE IPWI Jakarta khususnya kelas F4 dan F5 yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangannya. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diperlukan dalam hal yang lebih baik lagi. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya bagi pembaca pada umumnya.

Cikeas, 22 Agustus 2017

Penulis

## DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Surat Pernyataan.....	ii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing .....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi .....	iv
Abstrak .....	v
<i>Abstract</i> .....	vi
Kata Pengantar .....	vii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel .....	xiii
Daftar Gambar.....	xiv
Daftar Lampiran .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
1.5 Sistematika Penelitian .....	7
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>8</b>
2.1 Landasan Teori .....	8
2.1.1 Pengertian Manajemen.....	8
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.2.2 Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10

2.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.3 Motivasi .....	13
2.3.1 Pengertian Motiasi .....	13
2.3.2 Teori-teori Motivasi .....	14
2.3.3 Tujuan Motivasi .....	17
2.4 Disiplin Kerja .....	18
2.4.1 Pengertian Disiplin .....	18
2.4.2 Tujuan Disiplin Kerja .....	19
2.4.3 Unsur-unsur Disiplin Kerja .....	20
2.5 Kinerja Karyawan .....	21
2.5.1 Pengertian Kinerja .....	21
2.5.2 Penilaian Kinerja Karyawan .....	23
2.5.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan .....	23
2.5.4 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan .....	24
2.5.5 Unsur-unsur Kinerja Karyawan Yang Dinilai .....	26
2.6 Hubungan Antar Variabel .....	29
2.6.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	29
2.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	30
2.6.3 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	31
2.6.4 Kerangka Pemikiran .....	36
2.6.5 Hipotesis Penelitian .....	37
<b>BAB 3 METODELOGI PENELITIAN .....</b>	<b>38</b>
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	38
3.2 Desain Penelitian .....	38

3.3	Operasional Variabel.....	39
3.4	Penentuan Populasi dan Sampel.....	41
3.5	Jenis dan Sumber Data.....	42
3.6	Metode Penelitian.....	42
3.7	Metode Analisis Data.....	43
3.7.1	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	44
	- Uji Validitas .....	44
	- Uji Reliabilitas.....	44
3.7.2	Uji Asumsi Klasik .....	45
	- Uji Normalitas .....	45
	- Uji Multikolinearitas .....	46
	- Uji Autokorelasi .....	46
	- Uji Heterokedastisitas .....	47
3.7.3	Uji Regresi Linear Berganda .....	47
3.8	Pengujian Hipotesis.....	48
3.8.1	Uji t (Signifikasi Parsial) .....	49
3.8.2	Uji F (Uji Simultan).....	50
3.8.3	Uji Koefisien Determinasi .....	50
<b>BAB 4</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>52</b>
4.1	Hasil Penelitian .....	52
4.1.1	Sejarah PT. Mitra Garindo Perkasa .....	52
	-Visi dan Misi PT. Mitra Garindo Perkasa .....	53
	-Struktur Organisasi .....	53
	-Fungsi dan Tanggung Jawab .....	54
4.1.2	Analisis Deskriptif.....	61

4.1.3 Analisis Data dan Pengujian Hipotesis.....	62
-Uji Validitas.....	62
- Uji Reliabilitas.....	65
4.1.4 Uji Asumsi Klasik .....	66
- Uji Normalitas.....	66
- Uji Multikolinearitas.....	67
- Uji Heterokedastisitas.....	68
4.1.5 Analisis Regresi Linear Berganda.....	69
4.1.6 Pengujian Hipotesis.....	70
4.2 Pembahasan.....	76
4.2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	76
4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	77
4.2.3 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	77
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN .....	78
5.1 Kesimpulan.....	78
5.2 Saran-saran.....	78

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Tingkat Absensi Karyawan PT.Mitra Garindo Perkasa.....	2
Tabel 1.2	Tingkat Pelanggaran Karyawan PT. Mitra Garindo Perkasa .....	4
Tabel 2.6	Penelitian Terdahulu .....	32
Tabel 3.3	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	40
Tabel 4.1	Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin .....	61
Tabel 4.2	Data Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	62
Tabel 4.3	Validitas Variabel Motivasi .....	63
Tabel 4.4	Validitas Variabel Disiplin Kerja.....	64
Tabel 4.5	Validitas Variabel Kinerja Karyawan .....	65
Tabel 4.6	Hasil Uji Reliabilitas .....	66
Tabel 4.7	Uji Mutikolinearitas .....	68
Tabel 4.8	Tabel Regresi Linear Berganda.....	69
Tabel 4.9	Koefisien Determinasi.....	71
Tabel 4.10	Uji Hasil F Secara Simultan.....	72
Tabel 4.11	Uji Hasil t (Signifikasi Parsial) .....	73

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Absensi Karyawan .....	3
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	36
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Mitra Garindo Perkasa .....	54
Gambar 4.2 Uji Normalitas .....	67
Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas .....	69

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner
Lampiran 2	Tabel Hasil Kuesioner
Lampiran 3	Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi (X1)
Lampiran 4	Uji Validitas dan Reliabilitas Disiplin Kerja (X2)
Lampiran 5	Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)
Lampiran 6	Data Variabel Penelitian.
Lampiran 7	Analisis Regresi Linear Berganda.
Lampiran 8	Waktu Penelitian
Lampiran 9	Kartu Bimbingan Skripsi

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pengelolaan sumber sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merupakan asset utama perusahaan dan mempunyai peran yang sangat strategis didalam perusahaan. Karyawan sangat memerlukan motivasi untuk bekerja. Melihat pentingnya karyawan dalam perusahaan, maka karyawan diharapkan memberikan perhatian lebih serius dan bertanggung jawab didalam melakukan setiap pekerjaannya. Dengan motivasi karyawan yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Selain faktor motivasi juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah disiplin. Disiplin dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja mengacu ada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standar atau kinerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. PT.Mitra Garindo Perkasa adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang garmen. Adapun permasalahan yang dihadapi karyawan PT.Mitra Garindo Perkasa yaitu : kinerja karyawan mengalami penurunan, oleh karena itu karyawan diberi motivasi, sehingga karyawan akan semangat dalam bekerja. Menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruhnya berasal dari kurangnya disiplin , teman sekerja yang juga menurun semangat kerjanya, dan tidak ada contoh yang dapat

dijadikan acuan dalam, pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan. Berikut adalah bukti dari menurunnya motivasi dan disiplin karyawan PT. Mitra Garindo Perkasa.

**Tabel 1.1**

**Tingkat Absensi Karyawan PT. Mitra Garindo Perkasa Tahun 2016**

Bulan	Jumlah Karyawan	Total hari kerja/bln	Total Hari Kerja	Jumlah Absensi	Total Hari Kerja actual	Persentase
Januari	500	25	12500	45	12350	9.00%
Februari	500	24	12000	35	11760	7.00%
Maret	500	25	12500	38	12275	7.60%
April	500	26	13000	26	12896	5.20%
Mei	500	25	12500	27	12125	5.40%
Juni	500	26	13000	21	12766	4.20%
Juli	500	19	9500	40	9348	8.00%
Agustus	500	26	13000	38	12714	7.60%
September	500	25	12500	25	12400	5.00%
Oktober	500	27	13500	15	13365	3.00%
November	500	26	13000	20	12766	4.00%
Desember	500	26	13000	14	12740	2.80%

Sumber : Data HRD PT. Mitra Garindo Perkasa (Diolah, 2017)

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan (Sadili Samsudin, 2006). Menurut Budi Setiawan dan Waridin (2006) disiplin adalah sebagai keadaan ideal yang mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja.

Berdasarkan Pada Tabel 1.1 dibuat grafik seperti dibawah ini :

**Gambar 1.1**

**Grafik Absensi Karyawan PT. Mitra Garindo Perkasa Tahun 2016**



Sumber : Data HRD PT.Mitra Garindo Perkasa (Diolah,2017)

Berdasarkan Pada tabel 1.1 dan gambar 1.1 diatas terlihat bahwa tingkat absensi pada bulan januari, maret, juli, agustus mengalami peningkatan tingkat absen yang berarti terjadi penurunan semangat kerja karyawan PT. Mitra Garindo Perkasa. Dari grafik diatas terlihat bahwa tingkat absensi ada tahun 2016 kurang memuaskan. Berkaitan dengan persentase absensi, terdapat beberapa pelanggaran yang mengakibatkan ketidakhadiran para pegawai yang terkadang datang terlambat dan pulang lebih awal, sebagai berikut :

**Tabel 1.2****Tingkat Pelanggaran Karyawan PT. Mitra Garindo Perkasa Tahun 2016**

Bulan	Jumlah Pegawai	Jenis Pelanggaran		Total	Persentase
		Datang Terlambat	Pulang Lebih Awal		
Januari	500	50	16	66	13.2%
Februari	500	45	19	64	12.8%
Maret	500	37	25	62	12.4%
April	500	43	32	75	15.0%
Mei	500	48	40	88	17.6%
Juni	500	50	20	70	14.0%
Juli	500	59	45	104	20.8%
Agustus	500	48	28	76	15.2%
September	500	55	15	70	14.0%
Oktober	500	60	15	75	15.0%
November	500	46	30	76	15.2%
Desember	500	37	29	66	13.2%
Jumlah		578	314	892	178.4%
Rata-rata				137	27.4%

Sumber : Data HRD PT.Mitra Garindo Perkasa (Diolah,2017)

Berdasarkan pada tabel 1.2 diatas menunjukkan tingginya pelanggaran para pegawai, hal ini dilihat dengan Jumlah presentase pada pelanggaran dengan rata-rata per bulan yaitu mencapai 27,4%, hal tersebut menggambarkan bahwa disiplin kerja dan motivasi karyawan masih kurang baik, dan ini bisa mengganggu bahkan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Regina Aditya Reza (2010) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.PT. Sinar Sentosa Prakasa Banjarnegara . Menghasilkan suatu kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam Penelitian yang dilakukan oleh M. Harlie (2012)

dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan. Kesimpulan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dalam Penelitian Suprayitno (2007) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan menghasilkan kesimpulan simultan disiplin kerja, Lingkungan Kerja motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam Penelitian Putri Nining Herdani (2013) dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Tempo Scan Pasifik.TBK. Dalam Uraian dan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh beberapa peneliti diatas penulis tertarik untuk mengangkat judul ‘‘PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MITRA GARINDO PERKASA’’.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Permasalahan dari perusahaan ini adalah tinggi rendahnya kinerja karyawan, untuk suatu upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan permasalahan tersebut diduga faktor motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan permasalahan tersebut dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah motivasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Garindo Perkasa ?

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Garindo Perkasa ?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Garindo Perkasa ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun maksud dari penelitian ini sebagai upaya mengembangkan ilmu yang telah dimiliki penulis agar dapat memperoleh solusi terbaik dalam memecahkan masalah. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Garindo Perkasa.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Garindo Perkasa.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Garindo Perkasa.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

- Bagi perusahaan : Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi perusahaan khususnya mengenai pengaruh motifasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

- Bagi Mahasiswa : Dapat digunakan untuk menerapkan teori yang telah diperoleh mahasiswa di bangku kuliah dan untuk menambah dan memperluas pengetahuan.

## 1.5 Sistematika Penelitian

Sistematika penelitian ini adalah sebagai berikut :

**BAB 1 PENDAHULUAN** : Membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

**BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA** : Membahas tentang landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, Hubungan antar variabel, kerangka pemikir dan hipotesis.

**BAB 3 METODE PENELITIAN** : Membahas tentang variabel penelitian beserta definisi operasionalnya, penentuan sample penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisi data yang menggunakan program SPSS versi 22 for windows.

**BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN** : Membahas mengenai gambaran umum obyek penelitian analisi data dan pembahasan dari analisis data.

**BAB 5 PENUTUP** : Berisi kesimpulan-kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian dan saran-saran sebagai masukan.

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen**

Manajemen merupakan upaya mengatur segala sesuatu (sumber daya) untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Sebuah perusahaan atau organisasi terdiri dari sekelompok orang yang bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan. Pengertian manajemen dapat didefinisikan dalam ,beberapa pengertian yang dikemukakan oleh para ahli.

Menurut Henry Simamora (2004), Manajemen adalah proses pendayungan bahan baku dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses ini melibatkan organisasi arahan, koordinasi dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan tersebut. Esensi manajemen adalah aktivitas bekerja melalui orang lain untuk merai berbagai hasil.

Menurut A.M Kadarman dan Jusuf Udaya (1997). Manajemen adalah suatu rangkaian langkah yang terpadu yang mengembangkan suatu organisasi sebagai suatu system yang bersifat social ekonomis teknis.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan manajemen sebagai fungsi untuk mencapai sesuatu melalui kegiatan orang lain dan mengawasi usaha-usaha individu untuk mencapai tujuan bersama.

## 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

### 2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting bagi perkembangan suatu perusahaan. Hal ini disebabkan karena manusia menunjukkan sumber daya potensial untuk dapat dikembangkan secara terus menerus dalam setiap aktifitas kerjanya.

Menurut Dassler (2000) *Human resources management is the policies and practices one needs to carry out the 'people' or human resources aspect of a management position, including, screening, training, rewarding and appraising.*

Menurut Sadili Samsudin (2006) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pengembangan, pendayagunaan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.

Menurut H. Hadari Nawawai (2001), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengelolaan individu-individu yang bekerja dalam organisasi berupa hubungan antara pekerja dengan pekerja (*employer-employee*), terutama untuk menciptakan pemanfaatan individu-

individu secara produktif sebagai usaha mencapai tujuan organisasi dan dalam rangka perwujudan kepuasan kebutuhan individu tersebut.

Menurut Bowin and Harvey (2000). *''Human resources managements is the field involing the effective management of human resources as a key factor in helping organization adapt to environmental change''*.

Dari pengertian-pengertian tersebut diatas dapat diambil suatu kesimpulan dari pengertian dari para ahli diatas bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu mengelola hubungan dan peran individu-individu yang bekerja didalam perusahaan agar efektif dan efisien untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

### **2.2.2 Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Melayu S.P Hasibuan (2000) Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia adalah :

#### ➤ Pengusaha

Setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut

#### ➤ Karyawan

Merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan karyawan aktifitas perusahaan tidak akan terjadi. karyawan

berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai.

➤ **Pemimpin atau karyawan .**

Seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

### **2.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Melayu Hasibuan (2007) Fungsi-fungsi manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

**a. Perencanaan**

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membntu terwujudnya tujuan.

**b. Pengorganisasian**

Pengorganisasian adalah kegiatan mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, dan koordinasi dalam bagian organisasi.

**c. Pengarahan**

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan belajar efektif serta efisien dalam

membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

#### d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

#### e. Pengadaan

Pengadaan adalah proses peningkatan, seleksi, orientasi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

#### f. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

#### g. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

#### h. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang sangat penting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan maksimal.

k. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari sebuah perusahaan.

## **2.3 Motivasi**

### **2.3.1 Pengertian motivasi**

Motivasi merupakan keinginan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi kerja yang tinggi dari setiap karyawan sangat diperlukan guna peningkatan kinerja. Orang yang mempunyai motivasi tinggi akan terpacu untuk bekerja lebih keras dan penuh semangat karena

mereka melihat pekerjaan bukan hanya sekedar untuk mencari penghasilan tetapi untuk mengembangkan diri.

Menurut Usman (2008) motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan bagi seseorang berperilaku.

Menurut Sadili Samsudin (2006) motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Menurut Marihot Tua Effendi (2002) motivasi adalah faktor yang mendorong, mengaktifkan, dan mengarahkan perilaku manusia dalam melakukan pekerjaan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul baik dari luar maupun dari dalam diri seseorang, untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan segala upayanya agar berhasil dalam mencapai tujuan dan sasarannya.

### **2.3.2 Teori-teori Motivasi**

Teori motivasi dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu teori kepuasan (*content theory*) dan teori proses (*process theory*).Teori ini dikenal dengan nama konsep *hygiene*.

## 1. Teori motivasi kepuasan (*Content theory*)

Teori ini merupakan teori yang didasarkan pada kebutuhan insan dan kepuasannya. Pada teori kepuasan ini didukung juga oleh beberapa pakar diantaranya :

### A. Teori Hirearkhi kebutuhan

Teori ini dikemukakan oleh Abraham Maslow, konsep motivasi ini mengacu pada lima kebutuhan pokok yang disusun secara hirearkis. Tata lima lima tingkatan motivasi secara hirearkis ini adalah sebagai berikut :

- Kebutuhan yang bersifat fisiologi (*lahiriah*)
- Kebutuhan Keamanan dan keselamatan kerja (*safety needs*)
- Kebutuhan sosial (*social needs*)
- Kebutuhan akan prestasi (*esteem need*)
- Kebutuhan mempertinggi kapasitas kerja (*self actualization*)

Teori Maslow tentang motivasi secara mutlak menunjukkan perwujudan diri sebagai pemenuhan (pemuasan) kebutuhan yang bercirikan pertumbuhan dan pengembangan individu.

### B. Model kebutuhan berbasis motivasi McClelland

David McClelland (Robins, 2001) dalam teorinya mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial,

bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia.

Dalam teori ini memfokuskan pada tiga kebutuhan yaitu :

a. Kebutuhan Akan Prestasi

kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses.

1. Kebutuhan akan kekuasaan

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain.

Kebutuhan akan afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

2. Teory Motivasi Proses ( *Process Theory* )

Teori ini berusaha agar setiap pekerja giat sesuai dengan harapan organisasi perusahaan. Daya penggeraknya adalah harapan akan diperoleh si pekerja. Dalam hal ini teori motivasi proses yang dikenal sebagai berikut :

- Teori Harapan
- Teori Keadilan
- Teori penguatan

### **2.3.3 Tujuan Motivasi**

Adapun tujuan motivasi menurut Mulyo S.P Hasibuan (2007) yaitu :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan kinerja karyawan
3. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
4. Mempertahankan kestabilan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

## **2.4 Disiplin Kerja**

### **2.4.1. Pengertian Disiplin**

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Sebagai seorang karyawan seharusnya rasa disiplin ini selalu melekat dalam diri, disiplin akan membawa karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Dengan karyawan yang dapat bersikap disiplin, maka tujuan organisasi pun akan tercapai dengan sebagaimana mestinya.

Menurut James, Disiplin adalah kemampuan mengandalkan perilaku yang berasal dari dalam diri seseorang sesuai dengan hal-hal yang telah diatur dari luar atau norma yang sudah ada.

Menurut Pratt Fairshild, Disiplin terdiri dari dua bagian, yaitu disiplin dari dalam diri dan juga disiplin sosial.

Menurut John Marquarrie, Disiplin adalah suatu kemampuan dan perbuatan seseorang dalam mematuhi seluruh peraturan yang telah terangkai dengan tujuan tertentu.

Menurut Henry Simamora (2004), Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.

Dari pengertian disiplin diatas maka bisa disimpulkan bahwa dari sudut pandang manapun, disiplin merupakan sikap yang wajib ada dalam diri semua individu, karena disiplin adalah dasar perilaku seseorang yang sangat berpengaruh besar terhadap segala hal, baik urusan pribadi maupun kepentingan bersama dan untuk memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam mengerjakan apapun.

#### **2.4.2. Tujuan Disiplin Kerja**

Setiap karyawan memiliki banyak motif dan hampir tak sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain..Tidak ada teknik dan strategi yang dapat menjamin terpenuhinya moral dan disiplin kinerja yang tinggi bagi setiap karyawan. Oleh sebab itu manajemen perlu menerapkan pembinaan disiplin kerja kepada para karyawan. Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan utama pembinaan disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan. Secara khusus tujuan pembinaan disiplin kerja para karyawan, antara lain adalah :

1. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenaga-kerjaan maupun peraturan dan kebijaksanaan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.

2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek.

#### **2.4.3. Unsur-Unsur Disiplin Kerja**

Menurut W Krtinas dan E.B Grelf terdapat empat unsur pokok dalam disiplin kerja antara lain adalah sebagai berikut :

##### **a. Peraturan**

Peraturan adalah pola yang ditetapkan untuk tingkah laku seseorang, yang memiliki fungsi memperkenalkan pada seseorang mengenai perilaku yang di setujui anggota kelompoknya.

b. Hukuman

Hukuman diberikab karena suatu kesalahan, perlawanan atau pelanggar sebagai ganjaran atau pembalasan walaupun tidak dikatakan secara jelas.

c. Penghargaan

Setiap bentuk penghargaan diberikan untuk suatu hasil yang baik, fungsi dari penghargaan yaitu :

- Mempunyai nilai mendidik.  
Memotivasi untuk mengulang perilaku yang disetujui secara sosial.
- Memperkuat perilaku yang disetujui secara sosial.

d. Konsistensi

Tingkat kestabilan dan kecenderungan menuju kesamaan dan menjadi ciri semua aspek disiplin, baik dalam konsistensi dalam peraturan yang digunakan sebagai pedoman berperilaku dan pelaksanaan hukum yang diberikan kepada mereka yang melanggar.

## 2.5 Kinerja Karyawan

### 2.5.1. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Kinerja karyawan dalam organisasi merupakan

jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk ataupun segala sesuatu menjadi serba salah. Terlalu sering seorang manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja karyawan sehingga perusahaan menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja karyawan yang menurun.

Veithzal Rivai (2004) mengemukakan kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Nitisemito (1995) . Kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan, produk atau jasa yang dihasilkan, yang diberikan seseorang atau sekumpulan orang.

Menurut Stolovitch dan Keeps yang dikutip dalam buku Veithzal Rivai (2004) kinerja yaitu hasil yang dicapai dan menunjuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.

Dari pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik atau material maupun non fisik atau non material.

### **2.5.2. Penilaian Kinerja Karyawan**

Penilaian kinerja karyawan lebih dipandang sebagai suatu proses sosial dan proses komunikasi daripada hanya sebagai alat pengukur. Kinerja karyawan sebagai suatu system pengukuran dan evaluasi yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan Veithzal Rivai (2004:3).

Menurut 93), Melayu S.P.Hasibuan (2000) Penilaian kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan adalah sebagai alat pengukur kinerja yang telah dicapai oleh seseorang.

### **2.5.3. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan**

Adapun tujuan penilaian kinerja karyawan menurut Veithzal Rivai (2004) :

- Meningkatkan Kinerja.
- Menetapkan tujuan organisasi.
- Perencanaan sumber daya manusia.
- Menekankan kembali struktur kekuasaan.
- Pemenuhan keperluan-keperluan resmi.

- Sebagai dasar pengambilan keputusan.
- Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi karyawan sehingga tercapai tujuan mendapatkan kinerja yang baik.
- Sebagai alat memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- Untuk mengukur prestasi kerja karyawan, yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.

Sukses penilaian kerja digunakan untuk berbagai tujuan dalam organisasi.

Setiap organisasi menekankan pada tujuan yang berbeda-beda dan organisasi yang lain dapat juga menekankan tujuan yang berbeda dengan sistem penilaian yang sama. Keanekaragaman tujuan penelitian sering menggambarkan variasi tujuan yang berbeda tentang penilaian kinerja.

#### **2.5.4. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan**

Menurut Vaithzal Rivai (2004) manfaat penilaian kinerja karyawan bagi semua pihak adalah agar mereka mengetahui manfaat

yang dapat mereka harapkan. Pihak-pihak yang berkepentingan dalam penilaian adalah :

1. Manfaat bagi karyawan yang dinilai
  - a. Meningkatkan motivasi.
  - b. Meningkatkan kepuasan kerja.
  - c. Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan mereka.
  
2. Manfaat bagi penilai
  - a. Kesempatan untuk mengukur kinerja karyawan.
  - b. Kesempatan untuk mengembangkan suatu pandangan umum tentang pekerjaan individu.
  - c. Pemahaman yang lebih baik tentang rasa takut, rasa grogi, harapan dan aspirasi mereka.
  
3. Manfaat bagi perusahaan
  - a. Meningkatkan kualitas komunikasi.
  - b. Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan.
  - c. Meningkatkan keharmonisan hubungan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

### 2.5.5 Unsur-unsur Kinerja Karyawan Yang Dinilai

Unsur-unsur kinerja karyawan yang dinilai menurut Henry Simamora (2004) adalah sebagai berikut :

a. Kesetiaan

Tekad kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang disertai dengan penuh kesatuan dan tanggung jawab.

b. Tanggung Jawab

Kesanggupan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya.

c. Ketaatan

Kesanggupan karyawan untuk menaati segala peraturan yang telah ditetapkan.

d. Kejujuran

Ketulusan hati seseorang dalam menjalankan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang dibebankan kepadanya.

e. Kerjasama

Kemampuan seseorang untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil yang sebesar-besarnya.

f. Prakasa

Kemampuan seseorang karyawan untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu pekerjaan tanpa menunggu dari atasan.

g. Kepemimpinan

Kemampuan karyawan untuk meyakini orang lain sehingga dapat bekerja secara maksimal untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

Menurut (Wibowo, 2007), terdapat tujuh unsur yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ketujuh unsur tersebut sebagai berikut :

a. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seseorang individu atau organisasi untuk di capai.

b. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

c. Umpan Balik

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan “ *real goals* ” atau tujuan sebenarnya.

d. Alat atau Saran

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.

e. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam berkinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

f. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melaksanakan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standart terjangkau, meminta umpan balik, kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan,

menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

g. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

## **2.6. Hubungan Antar Variabel**

### **2.6.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Karyawan merupakan penggerak operasi organisasi, jika kinerja pegawai tidak baik, maka kinerja organisasi juga akan meningkat. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah motivasi. Motivasi merupakan keinginan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia motivasi dapat diterangkan sebagai suatu daya pendorong yang menyebabkan orang berbuat sesuatu sehingga setiap pegawai yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan, dan perilaku sesuai dengan organisasi.

Dengan demikian motivasi yang diharapkan dari pegawai adalah bahwa fungsi dari motivasi dan kemampuan tersebut dapat

mempengaruhi pegawai. Apabila motivasi tinggi dengan didukung oleh kemampuan yang tinggi maka kinerja karyawan juga tinggi dan sebaliknya (Ambar Teguh,2009)

### **2.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Moenir (2004) disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bias mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja dalam sebuah organisasi, seperti halnya mematuhi segala peraturan yang ada dalam organisasi tersebut baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis, hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak positif terhadap karyawannya.

Berdasarkan hasil penelitian Ariana (2013) disebutkan bahwa perusahaan bisa lebih memperhatikan kemampuan karyawan, balas jasa terhadap karyawan, sanksi terhadap pelanggaran disiplin, pengawasan yang lebih ketat dalam upaya meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan. Hal-hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa

yang telah ditetapkan oleh perusahaan, menaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

### **2.6.3. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam penelitian Fitrah (2014) menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi dan disiplin kerja, kedua variabel tersebut berdampak atau menimbulkan peningkatan pada kinerja karyawan.

Suatu perusahaan tidak hanya butuh motivasi yang cukup baik, melainkan motivasi yang baik untuk dapat mewujudkan dan mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan. Motivasi karyawan PT. Mitra Garindo Perkasa yang baik akan mendorong karyawan untuk dapat bekerja lebih semangat dan lebih baik lagi sehingga tujuan yang dicapai juga akan baik. Disiplin kerja juga sangat diperlukan demi terciptanya suasana kerja yang baik dan kondusif demi tercapainya suatu tujuan perusahaan dan dapat memajukan perusahaan.

Dengan motivasi yang optimal dan disiplin kerja yang baik oleh karyawan PT. Mitra Garindo Perkasa, maka kinerja karyawan PT. Mitra

Garindo Perkasa akan lebih maksimal. Kinerja karyawan yang optimal dapat membawa PT. Mitra Garindo Perkasa untuk dapat bersaing dengan perusahaan garmen lainnya dan dapat menjadi perusahaan yang lebih baik dan lebih maju di tahun-tahun selanjutnya.

**Tabel 2.6 Penelitian Terdahulu**

NO	Penelitian / Tahun	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1	Regin Aditya Reza (2010)	X1 : Gaya Kepemimpinan, X2 : Motivasi, X3 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Memakai 3 variabel independen , 1 variabel dependen	Y : Kinerja Karyawan, Pengumpulan data menggunakan kuesioner
2	Agil Cahyo Gumelar (2017)	X1 : Disiplin Kerja, X2 : Motivasi, X3 : Penerapan SOP Y : Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini adalah secara simultan disiplin, motivasi, penerapan SOP berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Memakai 3 variabel independen	X1 : Disiplin Kerja, X2 : Motivasi, Y : Kinerja Karyawan, pengumplan data menggunakan kuesioner

3	M. Harlie (2012)	X1 : Disiplin Kerja, X2 : Motivasi, Y : Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.	Nilai Hasil Signifikansi Yang berbeda pada variabel Motivasi.	Menggunakan 3 Variabel penelitian. Pengumpulan data menggunakan Kuesioner .
4	Suprayitno (2007)	X1 : Disiplin Kerja, X2 : Lingkungan Kerja, X3 : Motivasi Y : Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini adalah secara simultan disiplin kerja, Lingkungan Kerja motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Memakai 3 variabel independen	1.X1 : Disiplin Kerja, X3 : Motivasi, Y : Kinerja Karyawan 2.pengumpulan data menggunakan kuesioner
5	Achmad Mun'im Ramadhan (2015)	X1: Penerapan SOP, X2 : Sistem Penghargaan, Y : Produktivitas Kerja	Menunjukkan variabel SOP dan sistem penghargaan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Unirama Duta Niaga.	X1 : Penerapan SOP, X2 :Sistem penghargaan, Y: Produktivitas Kerja.	Penggunaan 3 variabel penelitian, dimana terdapat 2 variabel independen dan 1 variabel dependen.

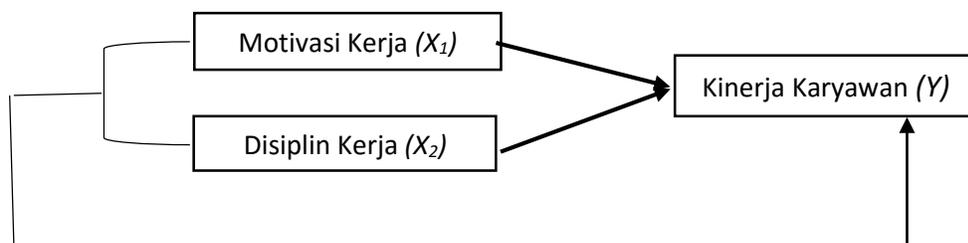
6	Victor M. Purba (2004)	X1 : Pengaruh Rekrutmen, X2 : Penempatan Karyawan, Y : Produktivitas Karyawan	Hasil penelitian ini membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dan penempatan karyawan terhadap produktivitas kerja.	X1 : Pengaruh Rekrutmen, X2 : Penempatan Karyawan, Y: Produktivitas Karyawan.	Adanya pengaruh yang signifikan antara kedua variabel independen terhadap variabel dependen
7	Iskandar (2013)	X1 : Penempatan Pegawai, X2 : Kompensasi Jabatan, Y : Kinerja Pegawai	Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara Penempatan Pegawai dan Kompensasi jabatan terhadap Kinerja Pegawai.	X1 : Penempatan Pegawai, X2 : Kompensasi Jabatan, Y: Kinerja Pegawai.	Adanya pengaruh yang signifikan antara kedua variabel independen terhadap variabel dependen, metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan mkuesioner.

8	Putri Nining Herdani (2013)	X : Motivasi, Y : Kinerja Karyawan	Hasil Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Tempo Scan Pasifik.TBK.	dalam penelitian ini hanya digunakan 2 variabel.	variabel X : Motivasi, variabel Y : Kinerja Karyawan, hipotesis dalam penelitian ini Ha diterima, pengumpulan data penelitian dilakukan dengan kuesioner.
9	Tidar Djarat Dwi Utomo (2013)	X1: Pelatihan, X2 : Pengembangan Karyawan , Y : Produktifitas Kerja	Hasil Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan pengembangan terhadap produktivitas karyawan Hotel Indah Palace Surakarta	Nilai signifikansi dari variabel XI Nilainya lebih besar jika dibandingkan dengan nilai signifikansi X2.	Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, menggunakan m3 variabel penelitian dimana 2 variabel independen dan 1 variabel dependen.

10	Hermoko (2008)	X1 : Penerapan SOP, X2 : Disiplin Kerja, Y : Kinerja	Hasil penelitiannya variabel penerapan SOP dan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri.	X1 : Penerapan SOP.	X2 : Disiplin Kerja, Y : kinerja, Menggunakan 3 variabel penelitian, Metode Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner.
----	----------------	--	--	---------------------	--

#### 2.6.4. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian diatas maka dirumuskan kerangka pemikiran mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Garindo Perkasa seperti yang terlihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

### 2.6.5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Garindo Perkasa.

H<sub>2</sub> : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Garindo Perkasa.

H<sub>3</sub> : Motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Garindo Perkasa.

## **BAB 3**

### **OBJEK DAN METODELOGI PENELITIAN**

#### **3.1. Tempat dan Waktu Penelitian**

Pemilihan tempat dan lokasi penelitian memang merupakan hal yang sangat penting karena dengan sudah di tentukannya tempat atau lokasi penelitian sangat membantu penulis dalam pengumpulan data-data yang dibutuhkan guna mencapai tujuan dalam penelitian ini. Lokasi penelitian yang diambil penulis adalah PT. Mitra Garindo Perkasa yang beralamatkan di jl. Pancasila v no 21 Cicadas, Gunung Putri-Bogor.

#### **3.2. Desain Penelitian**

Desain penelitian adalah kerangka kerja yang di gunakan untuk melaksanakan riset sumber daya manusia.

Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007). Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu :

1) Variabel dependen

Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian utama peneliti. Hakekat sebuah masalah mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model. Variabilitas dari atau atas faktor inilah yang berusaha untuk dijelaskan oleh seorang peneliti (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah : Kinerja Karyawan (Y)

## 2) Variabel Independen

Variabel Independen atau variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif (Ferdinand, 2006). Variabel independen dalam penelitian ini:

- a. Motivasi ( $X_1$ )
- b. Disiplin kerja ( $X_2$ )

### **3.3. Operasional Variabel**

Definisi operasional adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberi arti, atau menspesifikasikan kejelasan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut (Sugiyono, 2004). Adapun definisi operasional dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 3.3

## Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Motivasi (X1)	Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. (Sadili Samsudin, 2006)	1. Pekerjaan itu sendiri. 2. Pengakuan. 3. Tanggung Jawab. 4. Gaji. 5. Hubungan antar pribadi 6. Kondisi Kerja.	Menggunakan skala interval 1-5 dengan teknik agree-disagree scale.
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin Kerja adalah Prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena telah melanggar peraturan atau prosedur. (Henry Simamora, 2004).	1. Mematuhi semua peraturan perusahaan 2. Penggunaan waktu secara efektif dan efisien. 3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas. 4. Tingkat Absensi.	Menggunakan skala interval 1-5 dengan teknik agree-disagree scale.
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. (Malayu Hasibuan, 2000)	1. Kuantitas melebihi rata-rata 2. Kualitas yang lebih baik dari karyawan lain 3. Pengetahuan karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan 4. Kreativitas kerja.	Menggunakan skala interval 1-5 dengan teknik agree-disagree scale.

### 3.4 Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakter serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2006). Populasi penelitian adalah keseluruhan dari objek yang akan diteliti, dimana dalam penelitian ini populasinya adalah 500 orang karyawan yang bekerja di PT. Mitra Garindo Perkasa.

Sample merupakan bagian atau sejumlah cuplikan tertentu yang diambil dari suatu populasi dan diteliti secara rinci (Tjiptono, 2007). Pengambilan sample dilakukan dengan pertimbangan bahwa populasi yang ada sangat besar jumlahnya, sehingga tidak memungkinkan untuk meneliti seluruh populasi yang ada. Menurut Sugiyono (2004). “ Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *systematic random sampling* (Pengambilan sampel secara acak dan sistematis). Populasi di PT. Mitra Garindo Perkasa adalah 500 orang maka akan diambil sampel sebanyak 50, maka hasil pembagiannya menjadi  $500 : 50 = 10$ . Kemudian sampel diambil dari kelipatan 10 tersebut sampai jumlah sampel yang diinginkan.

### **3.5 Jenis dan Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah primer yaitu data yang diperoleh langsung dengan cara peneliti datang langsung memberikan pertanyaan berupa pertanyaan tertulis (kuesioner) yang secara langsung dengan pihak terkait dalam suatu penelitian.

### **3.6 Metode Penelitian**

Pengumpulan data merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan dalam proses penelitian. Dalam suatu penelitian ilmiah, metode pengumpulan data yang dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan, akurat dan terpercaya (Haryobudi, 201). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner.

Kuisisioner adalah sejumlah pertanyaan secara tertulis yang akan dijawab oleh responden penelitian, agar penelitian, agar peneliti memperoleh data lapangan/empiris untuk memecahkan masalah penelitian dan mengaju hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, kuisisioner yang digunakan adalah kuisisioner tertutup yaitu model pertanyaan dimana pertanyaan tersebut telah tersedia jawaban, sehingga respondennya hanya memilih dari alternatif jawab yang sesuai dengan pendapat atau pilihannya. Pertanyaan tertutup tersebut menerangkan tanggapan responden terhadap variabel motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Untuk penskoran dari setiap jawaban yang diberikan oleh responden, peneliti menentukan sebagai berikut :

- a. Untuk jawaban sangat setuju responden diberi skor 5
- b. Untuk jawaban setuju responden diberi skor 4
- c. Untuk jawaban cukup setuju responden diberi skor 3
- d. Untuk jawaban tidak setuju responden diberi skor 2
- e. Untuk jawaban sangat tidak setuju responden diberi skor 1

### **3.7 Metode Analisis Data**

Analisis data merupakan salah satu cara yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel yang mempengaruhi variabel lain agar data yang dikumpulkan tersebut dapat bermanfaat maka harus diolah atau dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Menggunakan metode analisis yang penyajiannya dalam angka-angka yang dapat diukur dan dihitung. Tingkat ukuran yang dipakai dalam pengukuran adalah dengan skala interval. Hasil dari jawaban tersebut digunakan dalam analisis statistik dengan komputer yang menggunakan program SPSS.

### 3.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan sah jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (untuk setiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations*) dengan  $r$  table untuk *degree of freedom* ( $df = n - k$ ), dalam hal ini adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah jumlah item. Jika  $r_{hitung} > r_{table}$ , maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2005).

#### 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah instrument cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen itu sudah baik (Arikunto, 1998). Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius atau mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang *reliable* akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui seberapa tingkat konsistensi internal jawaban responden terhadap instrument untuk mengukur variabel motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan

Suatu instrument pengukuran menghasilkan koefisien *alpha cronbach* kurang dari 0,6 dipertimbangkan kurang baik 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 baik (Eko Ariana 2008).

### **3.7.2 Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi analisis regresi linear berganda. Setidaknya ada empat uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik penting dilakukan untuk menghasilkan estimator yang linear tidak bias dengan varian yang minimum (*best linear unbiased estimator-BLUE*), model regresi tidak mengandung masalah. Tidak ada ketentuan yang pasti tentang urutan uji yang harus terlebih dahulu.

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

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Suatu data dikatakan mengikuti distribusi normal dilihat dari penyebab data pada sumbu diagonal dari grafik (Ghozali, 2005). Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

## 2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2005), uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Multikolinearitas dapat diketahui dari nilai toleransi dan *variance inflation factor* (VIF). Apakah nilai toleransi lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 1, maka regresi bebas dari multikolinearitas. Kriteria pengukuran adalah sebagai berikut :

Jika tolerance  $> 10\%$  dan VIF  $< 10\%$  maka tidak terjadi multikolinearitas. Jika tolerance  $< 10\%$  maka terjadi multikolinearitas.

## 3. Uji Autokorelasi

Menurut Tony Wikaya (2009) uji autokorelasi bertujuan menguji apakah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan penggunaan pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya (t-1).

#### 4. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dan residual satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedestisitas atau tidak terjadi heterokedestisitas 38 (Ghozali : 2005). Deteksi ada tidaknya *problem* heterokedastisitas adalah dengan media grafik, apabila grafik membentuk pola khusus maka model terdapat heterokedestisitas (Ghozali:2005). Dasar pengambilan keputusan :

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

#### 3.7.3 Uji Regresi Linear Berganda

Dalam analisa ini dapat dilihat bagaimana variabel bebas yaitu motivasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) mempengaruhi (secara positif atau

negatif) variabel terikat, yaitu kinerja karyawan (Y). Bentuk matematisnya adalah sebagai berikut (Supranto, 2001 dalam pratiwi, 2010) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi variabel motivasi.

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi variabel disiplin kerja

X<sub>1</sub> = Motivasi

X<sub>2</sub> = Disiplin kerja

### **3.8 Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t namun sebelum dilakukan pengujian hipotesis, dilakukan terlebih dahulu pengujian terhadap model penelitian dengan menggunakan uji-F, kemudian melihat koefisien determinasi ( $r^2$ ). Pengolahan data dibantu dengan menggunakan alat bantu aplikasi SPSS.

### 3.8.1 Uji t ( Signifikasi Parsial )

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait (Ghozali:2006). Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan  $\alpha = 0,05$  dan juga penerimaan atau penolakan hipotesa. Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

- a. Menentukan formasi  $H_0$  dan  $H_a$ .

$H_0 : \beta = 0$ , berarti variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y

$H_a : \beta \neq 0$ , berarti variabel X secara parsial berpengaruh positif atau negatif terhadap variabel Y

- b. Level of Signifikan

Sample 50 orang maka  $t_{table} = t(\alpha = 0,05)$ .

- c. Menentukan kriteria pengujian

Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### 3.8.2. Uji F (Uji Simultan)

Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara bersama-sama dengan  $\alpha = 0,05$ .

Ha : diterima bila sig.  $> \alpha = 0,05$

Ho : ditolak bila sig.  $> \alpha = 0,05$

Bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat. Bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama merupakan variabel penjelas yang signifikan.

### 3.8.3. Uji Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisa regresi dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, Selain itu koefisien determinasi ( $R^2$ ) dipergunakan untuk mengetahui persentase

perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas

(X).

## **BAB 4**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah PT.Mitra Garindo Perkasa**

PT. Mitra Garindo Perkasa didirikan pada tahun 2000, yang bergerak di bidang penyediaan pakaian jadi, dengan berbagai macam merek atau brand baik lokal ataupun internasional. Mulai Beroperasi pada bulan Oktober tahun 2000 dengan kapasitas produksi 300.000 dz/bln dan pemasaran meliputi ekspor dan impor.

PT. Mitra Garindo Perkasa berlokasi di Jl. Pancasila V No. 21, desa Cicadas, Gunung Putri Bogor, Menempati lahan seluas 33.000m<sup>2</sup> dan mampu menyerap tenaga kerja kurang lebih 500 tenaga kerja. PT. Mitra Garindo Perkasa memiliki buyer seperti ; Nike (Converse), Adidas Group (Reebok), OshKosh Bgosh, Barbie, Batman & Superman, Diadora, Russel, Billabong, Quick Silver, Dickies, Timberland, Polo&Ralph, Roxy, Umbro, New Balance dll.

Visi PT. Mitra Garindo adalah berkembang sebagai perusahaan yang terbaik dalam hal produk dengan kualitas yang terbaik, serta penggunaan lahan yang nyaman dan aman bagi pengguna serta

lingkungan. PT. Mitra Garindo Perkasa, mengikuti perkembangan jaman dalam menjalankan bisnisnya, seperti adanya *Social Audit Compliance* dari *Buyer* ataupun Pihak ke-3. Dalam hal tersebut kami mengikuti dan patut terhadap segala peraturan perundangan yang berlaku di Indonesia seperti UU 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU 1 tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

## **1. Visi dan Misi PT. Mitra Garindo Perkasa**

### **a. Visi**

Menjadi salah satu perusahaan tekstil yang terbaik di Indonesia.

### **b. Misi**

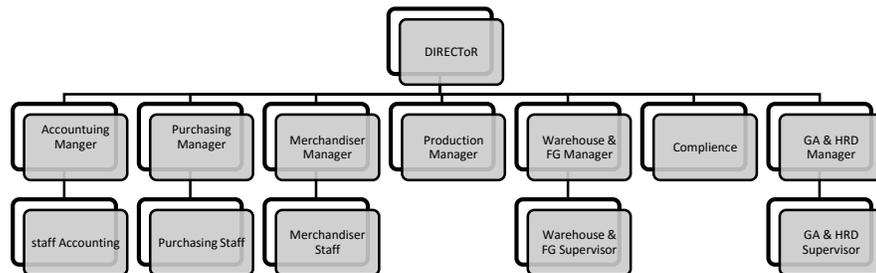
- 1) Meningkatkan kinerja dan produk secara terus menerus.
- 2) Selalu menjaga kualitas produk.
- 3) Memaksimalkan kepuasan pelanggan.
- 4) Meningkatkan kapasitas produksi.

## **2. Struktur Organisasi**

Untuk mengkoordinasi seluruh kegiatan dalam mencapai tujuan, maka PT. Mitra Garindo Perkasa mempunyai bagian dan wewenang yang telah ditetapkan berdasarkan tanggung jawab. Hal ini dapat dilihat dari struktur dan susunan organisasi pada PT. Mitra Garindo Perkasa

Gambar 4.1

### Sruktur Organisasi PT. Mitra Garindo Perkasa



### 3. Fungsi dan Tanggung Jawab Masing-Masing

#### 1. *Director*

Tugas dan wewenang :

- a. Merupakan posisi tertinggi di dalam perusahaan, yang dimana memiliki wewenang penuh dalam pengambilan keputusan.
- b. Mengkoordinasikan dan mengendalikan semua kegiatan-kegiatan yang ada di dalam perusahaan.
- c. Bertindak sebagai perwakilan organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar.

- d. Mengotorisasi semua dokumen yang berhubungan dengan jalannya kegiatan yang ada di perusahaan.
- e. Menerima laporan yang diterima dari masing-masing divisi yang ada di dalam manajemen perusahaan.

## 2. *Manager Accounting*

Tugas dan wewenang :

- a. Merencanakan strategi akunting perusahaan secara tepat sesuai strategi bisnis perusahaan.
- b. Mengatur dan mengarahkan pencatatan neraca perusahaan sesuai aktivitas perusahaan dan menjaga keseimbangan neraca R/L.
- c. Mengontrol dan mengevaluasi pencatatan neraca R/L dan aktivitas akunting lainnya agar dapat berjalan secara tepat dan akurat.
- d. Mengevaluasi dan menganalisis implementasi sistem akunting untuk memberi masukan terhadap sistem keuangan dan strategi bisnis.
- e. Mengarahkan fungsi dan kinerja unit dan bagian akunting agar dapat berjalan optimal dan meningkatkan kinerja SDM akunting.
- f. Menjalankan tugas-tugas terkait lainnya dalam upaya pencapaian target perusahaan.

## 3. *Purchasing Manager*

Tugas dan wewenang :

- a. Menerima dan mereview surat permintaan barang dari seluruh bagian baik yang harian maupun bulanan.
- b. Melakukan pemeriksaan terhadap ketepatan pemeriksaan dengan anggaran dan atau kebutuhan.
- c. Melakukan pendataan terhadap *supplier* dari segi harga, kesiapan dan ketepatan pengiriman serta kualitas barang yang mereka tawarkan sebagai data untuk melakukan seleksi *supplier*
- d. Melakukan pembayaran melalui kas kecil lainnya dan pendataan pengeluaran tersebut.
- e. Melakukan *review* dan rekap pembelian perbulan dan analisa ketepatan berdasarkan anggaran.
- f. Berkoordinasi dengan bagian lain untuk kesesuaian spesifikasi barang dan waktu pengiriman.

#### 4. *Merchandiser manager*

Tugas dan wewenang :

- a. Membuat kesepakatan dengan pembeli atau wakil mereka untuk mencapai visi dan misi.
- b. Memeriksa *spect sheet* atau *work sheet* memeriksa semua harga material yang diperlukan.
- c. Mengontrol pembuatan sample dan membuat rencana tanggal pengiriman dari sample dan menginformasikan kepada buyer.

- d. Kirim semua *mock up* seperti: percetakan, bordi ataupun pencucian dll untuk pembeli persetujuan.
- e. Mengatur pertemuan *meeting* sebelum diruang *meeting* memasukkan sampel.

### **5. *Manager Produksi***

Tugas dan wewenang :

- a. Melakukan perencanaan dan pengorganisasian jadwal produksi.
- b. Menilai proyek dan sumber daya persyaratan.
- c. Memperkirakan, menegosiasi dan menyetujui anggaran dan rentang waktu dengan *klien* dan manager.
- d. Menentukan standar kontrol kualitas.
- e. Mengawasi proses produksi.
- f. Me renegosiasi pemilihan, pemesanan dan bahan pembelian.
- g. Mengorganisir perbaikan dan pemeliharaan rutin peralatan produksi.
- h. Menjadi penghubung dengan pembeli, pemasaran dan staff penjualan.
- i. Mengawasi pekerjaan staff junior.

### **6. *Manager Warehouse***

Tugas dan wewenang :

- a. Mengurus system untuk mengawasi proses arus dari logistik mulai dari penyimpanan, pengantara yang strategis untuk material, bahan-bahan atau

suku cadang dan juga barang jadi atau produk akhir agar dapat dimanfaatkan secara maksimal oleh organisasi yang terkait seperti perusahaan.

- b. Mengolah dan merencanakan sistem operasi khusus untuk organisasi terkait agar mampu mencapai tujuan bersama dengan memberi manfaat maksimal bagi organisasi dengan biaya operasi seminimal mungkin.

### ***7. Compliance***

Tugas dan wewenang:

- a. Merumuskan strategi guna mendorong terciptanya budaya kepatuhan perusahaan.
- b. Mengusulkan kebijakan kepatuhan atau prinsip-prinsip kepatuhan yang akan ditetapkan oleh direktur.
- c. Menetapkan sistem dan prosedur kepatuhan yang akan digunakan untuk menyusun ketentuan dan pedoman internal perusahaan.
- d. Memastikan bahwa seluruh kebijakan, ketentuan, sistem dan prosedur serta kegiatan usaha yang dilakukan oleh perusahaantelah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- e. Meminimalkan resiko kepatuhan perusahaan.
- f. Melakukan tindakan pencegahan agar kebijakan atau keputusan yang diambil direktur tidak menyimpang dari peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- g. Melakukan tugas-tugas lainnya yang berkaitan dengan fungsi kepatuhan.

#### **8. *Manager HRD & GA***

Tugas dan wewenang :

- a. Menyusun, merencanakan, mengawasi dan mengevaluasi anggaran biaya kegiatan secara efektif dan efisien serta bertanggung jawab terhadap setiap pengeluaran hasil kegiatan.
- b. Bertanggung jawab terhadap perencanaan, pengawasan, dan melaksanakan evaluasi terhadap jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan.
- c. Melaksanakan seleksi, promosi, *transferring*, demosi terhadap karyawan yang dianggap perlu.
- d. Melaksanakan kegiatan-kegiatan pembinaan, pelatihan dan kegiatanlain yang berhubungan dengan pengembangan mental, ketrampilan dan pengetahuan karyawan sesuai dengan standar perusahaan.
- e. Bertanggung jawab terhadap kegiatan yang berhubungan rekapitulasi absensi karyawan, perhitungan gaji, tunjangan dan bonus.

#### **9. *Staff Accounting***

Tugas dan wewenang :

- a. Melakukan pengaturan administrasi keuangan perusahaan.
- b. Menyusun dan membuat laporan perpajakan perusahaan.
- c. Menyusun dan membuat laporan keuangan perusahaan.

- d. Menyusun dan membuat anggaran pengeluaran perusahaan secara periodic.
- e. Menyusun dan membuat anggaran pendapatan perusahaan secara periodik.
- f. Melakukan pembayaran gaji karyawan.
- g. Menyusun dan membuat surat-surat yang berhubungan dengan perbankan dan kemampuan keuangan perusahaan.

#### 10. *Staff Purchasing*

Tugas dan wewenang :

- a. Membuat dan mencetak PO dan mengirimkannya ke vendor.
- b. Melakukan input biaya yang timbul untuk pengiriman barang yang dibebankan kepada penerima barang.
- c. Membuat laporan bulanan untuk pembelian dan outstanding PO.
- d. Melakukan pengiriman sampel, barang dagang dan dokumen ke *customer*.
- e. Melakukan pembelian alat-alat, barang-barang seperti : *office supplies*, agar tersedia sesuai dengan yang dibutuhkan oleh setiap departemen.

#### 11. *Supervisor GA & HRD*

Tugas dan wewenang :

- a. Bertanggung jawab terhadap pemenuhan perijinan yang diperlukan perusahaan.
- b. Bertanggung jawab terhadap terpeliharanya hubungan baik dengan lingkungan sekitar perusahaan.

- c. Bertanggung jawab terhadap pelaporan secara periodik keberadaan dan kondisi asset perusahaan.
- d. Bertanggung jawab terhadap terpeliharaan fasilitas kantor.
- e. Bertanggung jawab terhadap keersediaan kebutuhan stationary.
- f. Bertanggung jawab terhadap keamanan fasilitas kantor dan asset perusahaan.

#### 4.1.2 Analisis Deskriptif

- **Profil Responden**

Berikut ini merupakan hasil responden dari 50 Orang pada bagian produksi PT. Mitra Garindo Perkasa :

**Tabel 4.1**

**Data karyawan berdasarkan jenis kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Pria	10	20
Wanita	40	80
Jumlah	50	100

Dari data diatas dapat dilihat bahwa responden wanita sebanyak 40 orang (80%), sedangkan responden pria sebanyak 10 orang (20%). Hal ini

menyatakan bahwa karyawan PT.Mitra Garindo Perkasa pada bagian produksi mayoritas wanita.

**Tabel 4.2**

**Data Karyawan Berdasrkan Tingkat Pendidikan**

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
SD	3	6.0%
SMP	16	32.0%
SMA/SMK	27	54.0%
D2	-	-
D3	-	-
S1	4	8.0%
Jumlah	50	100.0%

Berdasarkan data diatas dapat diliahta bahwa responden yang tingkat pendidikan SD sebanyak 3 orang (6%). Sedangkan responden yang tingkat pendidikannya SMP sebanyak 16 orang (32%), responden yang tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 27 orang (54%) dan juga responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 4 orang (8%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Mitra Garindo Perkasa adalah tingkat SMK/SMK.

#### **4.1.3 Analisis Data dan Pegujian Hipotesis**

##### **1. Uji Validitas**

Uji validasi dilakukan untuk menguor sah atau tidaknya indikator atau kuisisioner dari masing-masing variabel. Pengujian dilakukan dengan

membandingkan  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Untuk mengetahui korelasi setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *Corrected Item Total Correlation*. Korelasi butir ini selanjutnya dibandingkan dengan nilai  $r$  tabel. Jumlah responden pada penelitian ini  $N= 50$  dan taraf signifikan 5% maka nilai  $r$  tabel adalah 0,279.

Hasil uji validasi masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

**a. Uji Validasi Variabel Motivasi**

Variabel motivasi ( $X_1$ ) diperoleh dari 8 item pertanyaan yaitu X1.1 sampai dengan X1.8 . Dari hasil tabel 4.5 di bawah ini menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (*Corrected Item Total Correlation* > 0,279) maka untuk seluruh item pertanyaan variabel motivasi dapat dikatakan valid

**Tabel 4.3**

**Validitas Variabel Motivasi**

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	27.4600	15.070	.641	.799
X1.2	27.3000	16.541	.447	.827
X1.3	27.1000	16.214	.666	.798
X1.4	27.1800	15.865	.606	.804
X1.5	26.9600	16.407	.622	.803
X1.6	26.6200	18.118	.526	.819
X1.7	27.3200	17.977	.403	.829
X1.8	27.4800	14.500	.620	.804

## 2 Uji validasi Variabel Disiplin Kerja

Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) diperoleh dari 8 item pertanyaan yaitu X2.1 sampai dengan X2.8. Dari hasil tabel 4.5 di bawah ini menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (*Corrected Item Total Correlation*  $> 0,279$ ) maka untuk seluruh item pertanyaan variabel Disiplin Kerja dapat dikatakan valid.

**Tabel 4.4**

### Validitas Variabel Disiplin 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	27.9200	9.871	.311	.849
X2.2	28.1600	8.260	.597	.818
X2.3	28.1200	8.883	.638	.814
X2.4	28.2600	8.809	.589	.818
X2.5	28.3400	8.596	.608	.816
X2.6	28.4800	8.255	.676	.806
X2.7	28.5800	8.820	.461	.837
X2.8	28.3800	8.689	.746	.803

*Sumber : Data Penelitian yang diolah, 2017*

## 3. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh dari 8 item pertanyaan yaitu Y.1 sampai dengan Y.8. Dari hasil tabel 4.5 di bawah ini menunjukkan

bahwa nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (*Corrected Item Total Correlation*  $> 0,279$ ) maka untuk seluruh item pertanyaan variabel Kinerja Karyawan dapat dikatakan valid.

**Tabel 4.5**

**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
Y.1	28.5000	7.357	.537	.781
Y.2	28.4000	7.429	.461	.793
Y.3	28.4600	8.172	.351	.805
Y.4	28.7400	7.584	.568	.778
Y.5	28.4600	7.396	.541	.780
Y.6	28.7600	7.166	.597	.772
Y.7	28.7800	6.951	.535	.783
Y.8	28.6600	7.413	.574	.776

*Sumber : Di Penelitian yang diolah, 2017*

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas di maksudkan untuk mengukur kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Salah satu metode yang digunakan untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,600$ . Hasil uji reliabilitas masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.6****Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbasch's Alpha</i>	<i>Standar Reliabilitas</i>	Keterangan
Motivasi	0,831	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja	0,840	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,806	0,600	Reliabel

*Sumber : Data Penelitian yang diolah,2017*

Dapat dilihat berdasarkan tabel 4.6 ini koefisien reliabilitas (*Cronbasch's Alpha*) semua variabel lebih besar dari 0,600 sehingga disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan yaitu motivasi, disiplin kerja, kinerja karyawan semua dapat dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

#### **4.1.4 Uji Asumsi Klasik**

Pada teknik analisa regresi berganda maka digunakan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa pada model regresi tidak terjadi penyimpangan baik normalitas, multikolinearitas dan heterokesdastisitas .

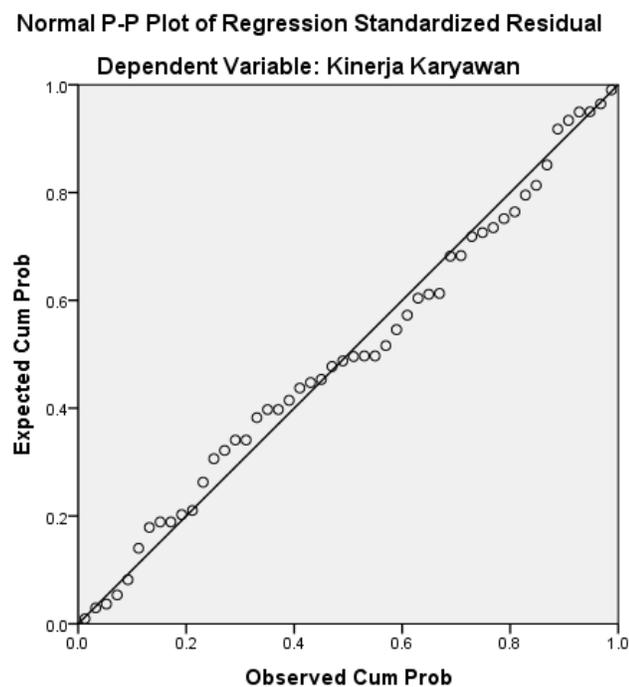
##### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas data variabel dapat dibuktikan melalui histogram *normal p-p plot regression standardized residual*. Hasil uji

normalitas yang di lakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut :

**Gambar 4.2**

### Uji Normalitas



## 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk apakah dalam modek regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk menguji multikolinearitas dengan cara melihat nilai VIF jika nilai *Variance Inflation Factor* tidak lebih dari 10 dan nilai Tolerance

tidak kurang dari 0,1 maka dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas.

**Tabel 4.7**  
**Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi	.730	1.370
	Disiplin Kerja	.730	1.370

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber : Data penelitian yang diolah, 2017*

Dari tabel 4.8 hasil uji multikolinearitas nilai VIF masing-masing variabel kurang dari 10 dan *tolerance* tidak kurang dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan data dalam penelitian tidak terjadi gejala multikolinearitas pada variabel bebasnya.

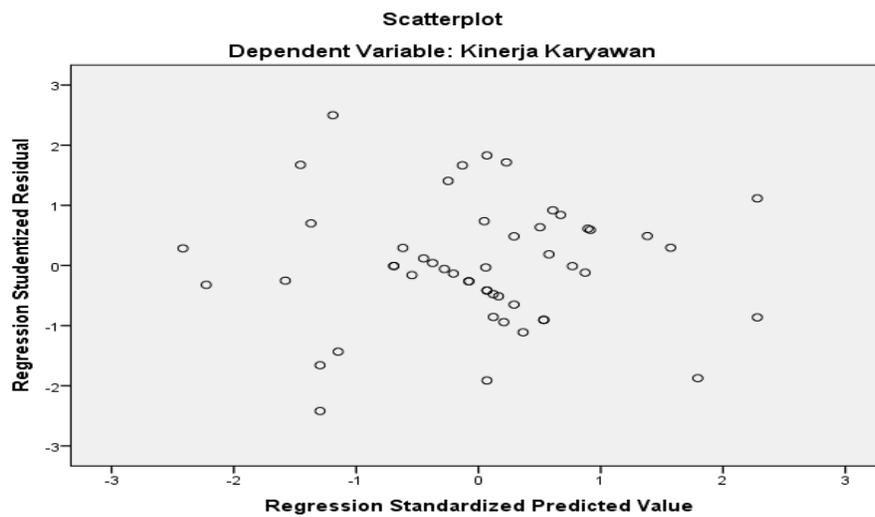
### 3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dan residual satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah

homokedestisitas atau tidak terjadi heterokedestisitas 38  
(Ghozali:2005).

**Gambar 4.3**

**Uji heterokedestisitas**



**4.1.5 Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 4.8**

**Tabel Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.419	.383		3.708	.001
	Motivasi	.203	.079	.303	2.556	.014
	Disiplin Kerja	.465	.107	.514	4.329	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$1. Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 1,419 + 0,203 X_1 + 0,465 X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Koefisien regresi berganda X1 (Motivasi) dari perhitungan regresi linear berganda dapat dilihat sebesar 0,203 hal ini berarti setiap ada peningkatan motivasi sebesar 1 karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,203. Maka motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Koefisien regresi berganda X2 (Disiplin Kerja) dari perhitungan regresi linear berganda dapat dilihat sebesar 0,465 hal ini berarti setiap ada peningkatan disiplin kerja 1 karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,465. Maka Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### 4.1.6 Pengujian Hipotesis

##### 1. Uji Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

- **Koefisien Determinasi (R)**

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur

seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan *R square* sebagai berikut :

**Tabel 4.9**  
**Koefisien Determinasi**

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 <sup>a</sup>	.518	.497	.27068

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R Square*) yang diperoleh sebesar 51,8% variasi variabel motivasi dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja. Sedangkan sisanya yaitu 48,2% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini. Dalam Penelitian ini diketahui juga nilai *adjusted R Square* sebesar 49,7%.

❖ Uji F (Pengujian hipotesis secara simultan)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut :

**Tabel 4.10****Uji Hasil F Secara Simultan**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.693	2	1.847	25.205	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3.443	47	.073		
	Total	7.137	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Pengujian pengaruh bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai  $F_{hitung} = 25,205$ ,  $F_{tabel} = 3,195$ . Dengan demikian model regresi motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan hipotesis diterima.

❖ Uji Hasil t (Signifikasi Parsial)

Uji hasil t-test pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.11**  
**Uji Hasil t (Signifikasi Parsial)**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.419	.383		3.708	.001
	Motivasi	.203	.079	.303	2.556	.014
	Disiplin Kerja	.465	.107	.514	4.329	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Penjelasan dari hasil uji t diatas adalah sebagai berikut:

a. Pengajuan hipotesis 1 : Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini dalah terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Mitra Garindo Perkasa. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi motivasi sebesar  $b_1 = 0,203$  pada model persamaan regresi linear berganda kinerja Y  
 $= 1,419 + 0,203 X_1 + 0,465 X_2$

Hipotesis statistic yang diajukan adalah sebagai berikut :

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

Koefisien regresi motivasi sebesar  $b_1 = 0,203$  maka memiliki nilai probabilitas  $t_{hitung}$  sebesar 2,556 . Karena  $b_1 \neq 0$  dan nilai

$t_{hitung}$  lebih besar dari pada taraf uji penelitian yaitu  $2,556 > 2,012$  dengan nilai  $sig < 0,05$  atau  $0,014 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif motivasi terhadap kinerja karyawan.

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

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,465 pada model persamaan regresi linear ganda  $Y = 1,419 + 0,203 X_1 + 0,465 X_2$  hipotesis statistic yang diajukan adalah sebagai berikut :

- $H_{2o} : b_2 = 0$  : tidak ada pengaruh
- $H_{2a} : b_2 \neq 0$  : ada pengaruh

Koefisien regresi disiplin kerja sebesar  $b_2 = 0,446$  maka memiliki nilai probabilitas  $t_{hitung}$  sebesar 4,329. Karena  $b_2 \neq 0$  dan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada taraf uji penelitian yaitu

4,392 > 2,012 dengan nilai sig < 0,05 atau 0,000 < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Pengujian Hipotesis 3 : Pengaruh Motivasi dan disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis ketiga diajukan pada penelitian ini adalah terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan hipotesis statistik diajukan adalah sebagai berikut :

- $H_{3o}$  :  $\beta_3 = 0$  tidak ada pengaruh
- $H_{3a}$  :  $\beta_3 \neq 0$  ada pengaruh

Hasil pengujian SPSS nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $25,205 > 3,195$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama dan kedua dalam penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## 4.2 Pembahasan

Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan kuisisioner yang dikembangkan dari indikator pada masing- masing variabel penelitian. Dari hasil uji validitas terhadap masing-masing variabel penelitian, ditemukan bahwa seluruh item pertanyaan pada setiap variabel telah valid. Pada masing-masing variabel penelitian dapat dibuktikan reliabilitasnya. Karena kuisisioner telah valid dan reliabel maka kuisisioner penelitian ini merupakan alat untuk mengukur masing-masing variabel penelitian.

### 4.2.1. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan analisa diatas menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif sebesar 0,203 dan signifikan berdasarkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,556 > 2,012$ ) dengan nilai sig. 0,014 ( $0,014 < 0,05$ ) terhadap kinerja karyawan.

Hasil yang didapat pada penelitian ini sesuai dengan hipotesis peneliti yang menyatakan bahwa motivasi berpegaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.Mitra Garindo Perkasa.

#### **4.2.2 Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan analisa diatas menunjukkna bahwa disiplin kerja berpengaruh positif sebesar 0,465 dan signifikan berdasarkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,329 > 2,012$ ) dengan nilai sig. 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) terhadap kinerja karyawan.

Hasil yang didapat pada penelitian ini sesuai dengan hipotesis peneliti yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpegaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.Mitra Garindo Perkasa.

#### **4.2.3 Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan analisa diatas menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhada kinerja karyawan dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu:  $25,205 > 3,195$ . Hasil yang didapat pada penelitian ini sesuai dengan hipotesis peneliti yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpegaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.Mitra Garindo Perkasa.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Garindo Perkasa yang telah dilakukan dan telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,014 dan motivasi berpengaruh sebesar 20,3% terhadap kinerja karyawan, maka H1a diterima.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 dan disiplin berpengaruh sebesar 46,5% terhadap kinerja karyawan, maka H2a diterima.
3. Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 dan berpengaruh secara simultan sebesar 51,8 % terhadap kinerja karyawan, maka H3a diterima.

#### **5.2 Saran-saran**

Berdasarkan penilaian yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi kemajuan perusahaan.

Adapun saran-saran yang diajukan antara lain adalah :

1. Perusahaan harus dapat meningkatkan motivasi karyawan dengan mempertimbangkan berbagai kebutuhan karyawan antara lain tunjangan-tunjangan seperti uang makan, uang transportasi, rasa nyaman dan aman dilingkungan kerja dan sebagainya. Dengan hal yang demikian diharapkan karyawan memiliki motivasi dan semangat didalam melakukan pekerjaan.
2. Perusahaan harus dapat merubah budaya disiplin kerja didalam dan diluar lingkungan perusahaan, mulai dari atasan sampai bawahan. Apabila disiplin kerja didalam perusahaan telah berjalan dengan baik, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan dapat meningkatkan insentif dalam bentuk uang atau jabatan terhadap karyawan yang berprestasi sesuai dengan prestasi karyawan yang bersangkutan.
3. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat memberikan tugas yang menantang agar karyawan dapat mengembangkan kreativitasnya didalam melakukan pekerjaan.

4. Untuk Penelitian Selanjutnya dapat melakukan penelitian lebih lanjut, apakah terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain motivasi dan disiplin kerja, misalkan : SOP, lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi dll.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abraham Maslow dan Robins. 2001. *Pengantar Manajemen*. Penerbit IPB Press, Bogor.
- A.M Kadarman dan Yusuf. 1997. *Pengatur Ilmu Manajemen*. Edisi Baru PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Amstrong, Michael. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia. Jakarta.
- Arikunto. 1998. *Prosedur Penelitian* .Jakarta Rineka Cipta.
- Buku Panduan Penyusunan dan Ujian Skripsi*. 2017. STIE IPWI JAKARTA. Jakarta .
- Dassler. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Ferdinand. 2006. *Metodelogi Penelitian Manajemen : Pedoman Penelitian Untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu manajemen*.Badan Penrbit Univertas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS*. Badan Penerbit : UNDIP. Semarang.
- Hadari Nawawi. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ketiga Gama Press, Yogyakarta.
- Hani Handoko. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BPC, Yogyakarta.
- Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Malayu Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

- Marihot, Tua, Effendi Hariandja. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengembangan, Pengadaan dan R & D*, Alfabeta. Bandung.
- Moenir. 2004. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mulyanto, Heru & Wulandari, Anna. 2012. *Penelitian : Metode & Analisis*. CV. Agung. Semarang.
- Nugroho, Bhuono Agung. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*. Penerbit : Andi. Yogyakarta.
- Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Santoso, Purbayu Budi. 2005. *Analisis Statistik Dengan Mmicrosoft Excel & SPSS*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Sadili Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Pertama CV. Pustaka Setia, Bandung.
- Sugiyono. 2010. *Statistik Untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Sulaiman, Wahid. 2004. *Analisis Regresi Menggunakan SPSS*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Tjipto. 2007. *Strategi Pemasaran*. Edisi Kedua. Yogyakarta.
- Tony.Wikaya. 2009. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Penerbit : Universitas Atma Jaya. Yogyakarta.
- Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Wibowo.2007. *Manajemen Kinerja* .PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

## LAMPIRAN-LAMPIRAN

### LAMPIRAN 1

#### Kuesioner

Kepada Yth,

Bapak/Ibu Karyawan PT. Mitra Garindo Perkasa.

Saya yang bernama Mei Nurwedia Wati mahasiswa Program Studi Sarjana Ekonomi STIE IPWIJA, sedang melakukan penelitian Skripsi dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.MITRA GARINDO PERKASA”** membutuhkan kesediaan Bapak/Ibu selaku pelanggan untuk mengisi kuisisioner berikut. Dalam penelitian ini anda memiliki peluang untuk memberikan masukan yang berharga bagi manajemen dengan menjawab kuisisioner ini secara jujur sesuai yang Bapak/Ibu rasakan. Saya mengucapkan banyak terima kasih atas bantuan, partisipasi dan kerjasama Bapak/Ibu.

Hormat saya

Mei Nurwedia Wati

## Identitas Responden

Identitas responden terdiri dari 3 butir informasi : (1) nama responden; (2) gender atau jenis kelamin; (3) Pendidikan terakhir. Setiap butir informasi tersebut diisi dengan cara memberikan tanda centang/check list atau tanda silang/cross pada pilihan yang sesuai.

1. Nama : \_\_\_\_\_
2. Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
3. Pendidikan Terakhir :  SD  SMP  SMA  D3  S1

## Petunjuk pengisian kuesioner :

Variabel penelitian ini terdiri dari tiga variabel: (1) Motivasi ; (2) Disiplin Kerja; (3) Kinerja Karyawan. Bapak/Ibu diminta untuk mengisi jawaban sesuai dengan keadaan nyata yang Bapak/Ibu rasakan selama menjadi karyawan di PT. Mitra Garindo Perkasa dengan memberikan nilai pada kotak yang tersedia sesuai dengan pilihan jawaban dengan skala penilaian 1-5.

- Keterangan :
- |                           |     |
|---------------------------|-----|
| SS (Sangat Setuju)        | : 5 |
| S (Setuju)                | : 4 |
| KS (Kurang Setuju)        | : 3 |
| TS (Tidak Setuju)         | : 2 |
| STS (Sangat Tidak Setuju) | : 1 |

Pertanyaan Mengenai Variabel Motivasi

<b>NO</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Saya telah mengerjakan pekerjaan sesuai <i>job description</i> .					
2	Atasan saya memberikan <i>reward</i> jika saya melakukan pekerjaan dengan baik.					
3	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
4	Gaji yang anda terima sudah sesuai dengan UMR.					
5	Saya merasakan hubungan kerja yang harmonis antar karyawan.					
6	Saya telah mendapatkan komunikasi yang baik antar karyawan.					
7	Saya hadir tepat waktu saat bekerja.					
8	Saya bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya.					

Pertanyaan Mengenai Variabel Disiplin Kerja

<b>NO</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Saya hadir tepat waktu saat bekerja.					
2	Saya tidak Meninggalkan pekerjaan saya tanpa alasan.					
3	Saya menggunakan waktu sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu.					
4	Saya mentaati jam kerja yang di tentuan oleh perusahaan.					
5	Saya bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya.					
6	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan kepada saya.					
7	Saya mengawali dan mengakhiri pekerjaan dengan tepat waktu.					
8	Saya bekerja sesuai dengan aturan yang ada yaitu 6 hari dalam seminggu.					

Pertanyaan mengenai variabel kinerja karyawan

<b>NO</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Saya mampu mengambil inisiatif dalam bekerja.					
2	Saya berusaha menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untu mencapai hasil yang maksimal.					
3	Pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu saya dalam menghadapi permasalahan yang muncul pada saat bekerja.					
4	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak intruksi dan umpan balik dari atasan saya.					
5	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu.					
6	Saya memiliki antusias yang tinggi dalam melakukan pekerjaan.					
7	Saya menemukan temuan baru dalam melaksanakan pekerjaan.					
8	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan teliti.					

## LAMPIRAN 2

**Tabel Hasil Kuisisioner Variabel Motivasi**

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Total	Rata-rata
1	3	3	4	3	4	5	3	2	27	3.4
2	3	4	4	3	4	4	3	3	28	3.5
3	2	4	3	3	4	4	3	4	27	3.4
4	3	4	4	5	5	5	5	4	35	4.4
5	3	5	4	4	5	5	4	4	34	4.3
6	4	5	5	5	5	5	4	4	37	4.6
7	3	4	4	4	4	5	4	5	33	4.1
8	4	4	4	2	4	5	4	4	31	3.9
9	5	5	5	4	4	5	3	5	36	4.5
10	4	2	4	3	2	5	4	2	26	3.3
11	3	3	4	4	4	4	3	4	29	3.6
12	3	3	4	4	4	4	3	3	28	3.5
13	2	1	3	2	4	4	3	2	21	2.6
14	1	2	2	2	2	3	3	2	17	2.1
15	3	5	4	3	4	4	5	4	32	4.0
16	2	2	3	3	4	4	3	1	22	2.8
17	3	4	5	3	5	5	4	5	34	4.3
18	3	5	4	3	4	5	4	3	31	3.9
19	4	4	4	4	4	5	4	4	33	4.1
20	4	4	4	4	4	5	4	4	33	4.1
21	5	4	4	4	5	5	3	5	35	4.4
22	4	4	5	5	5	5	5	5	38	4.8
23	2	4	3	3	4	4	3	4	27	3.4
24	2	4	3	3	4	4	3	4	27	3.4
25	4	2	4	3	4	4	4	4	29	3.6
26	3	3	4	3	4	4	3	2	26	3.3
27	3	3	3	4	4	4	4	3	28	3.5
28	5	2	4	5	4	4	4	4	32	4.0

29	4	5	5	4	4	4	4	1	31	3.9
30	4	5	4	5	5	5	4	3	35	4.4
31	3	3	4	4	3	4	5	3	29	3.6
32	4	4	3	3	3	4	3	3	27	3.4
33	4	4	4	4	5	5	3	4	33	4.1
34	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.0
35	4	5	5	4	4	5	5	4	36	4.5
36	4	4	5	5	5	5	4	4	36	4.5
37	3	4	3	4	3	4	4	2	27	3.4
38	4	4	5	5	5	5	4	4	36	4.5
39	3	4	3	4	3	4	4	2	27	3.4
40	3	4	3	4	3	4	3	2	26	3.3
41	4	4	4	5	3	5	3	3	31	3.9
42	4	5	3	4	5	4	3	4	32	4.0
43	5	4	5	5	4	4	3	4	34	4.3
44	5	4	3	4	5	5	5	5	36	4.5
45	5	4	4	5	4	4	3	4	33	4.1
46	5	4	5	5	5	4	4	5	37	4.6
47	4	3	5	5	4	4	4	4	33	4.1
48	5	3	4	4	5	5	4	5	35	4.4
49	4	4	4	4	4	5	4	4	33	4.1
50	5	4	5	5	5	4	5	5	38	4.8
TOTAL									1553	194.1

Tabel Hasil Kuisisioner Variabel Disiplin Kerja

No	X2. 1	X2. 2	X2. 3	X2. 4	X2. 5	X2. 6	X2. 7	X2. 8	Total	Rata- rata
1	5	5	5	4	4	4	3	4	34	4.3
2	5	5	5	5	3	3	3	4	33	4.1
3	4	5	5	5	4	3	3	4	33	4.1
4	5	5	3	3	3	3	5	4	31	3.9
5	5	5	4	3	5	5	4	4	35	4.4
6	4	4	4	4	4	4	4	5	33	4.1
7	4	5	4	4	4	5	4	4	34	4.3
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.0
9	5	4	4	4	4	4	3	4	32	4.0
10	4	3	4	4	4	4	4	4	31	3.9
11	4	3	4	4	4	3	3	3	28	3.5
12	5	5	4	4	3	3	3	4	31	3.9
13	4	3	4	3	3	3	3	3	26	3.3
14	4	4	4	4	4	4	3	4	31	3.9
15	5	4	4	4	4	4	5	4	34	4.3
16	4	3	3	3	3	3	3	3	25	3.1
17	5	5	5	5	5	5	4	4	38	4.8
18	4	5	5	5	5	4	4	4	36	4.5
19	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.0
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.0
21	5	5	4	4	3	3	3	4	31	3.9
22	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5.0
23	4	4	4	4	3	3	3	3	28	3.5
24	4	3	4	4	4	3	3	3	28	3.5
25	5	4	4	5	5	3	4	4	34	4.3
26	3	4	4	4	5	4	3	4	31	3.9
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.0
28	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4.1
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.0
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.0
31	4	4	5	3	4	4	5	4	33	4.1

32	5	5	5	4	4	4	3	5	35	4.4
33	5	4	4	4	4	4	3	4	32	4.0
34	5	5	5	4	4	4	4	4	35	4.4
35	4	4	5	5	4	5	5	5	37	4.6
36	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4.1
37	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.0
38	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4.1
39	4	3	4	4	4	4	4	4	31	3.9
40	4	3	4	4	4	3	3	3	28	3.5
41	5	5	4	4	3	3	3	4	31	3.9
42	4	3	4	3	3	3	3	3	26	3.3
43	4	4	4	4	4	4	3	4	31	3.9
44	5	4	4	4	4	4	5	4	34	4.3
45	4	3	3	3	3	3	3	3	25	3.1
46	5	5	5	5	5	5	4	4	38	4.8
47	4	5	5	5	5	4	4	4	36	4.5
48	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.0
49	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.0
50	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5.0
TOTAL									1616	202.0

Tabel Hasil Kuisisioner Variabel Kinerja Karyawan

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Total	Rata-rata
1	4	5	5	4	4	4	3	4	33	4.1
2	3	5	5	4	5	3	3	4	32	4.0
3	4	5	5	4	4	3	3	4	32	4.0
4	4	5	3	4	4	3	5	4	32	4.0
5	5	5	4	4	5	5	4	4	36	4.5
6	5	4	4	5	5	4	4	5	36	4.5
7	4	5	4	4	4	5	4	4	34	4.3
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.0
9	4	4	4	4	4	4	3	4	31	3.9
10	4	3	4	4	4	4	4	4	31	3.9
11	4	3	4	3	4	3	3	3	27	3.4
12	4	5	4	4	4	3	3	4	31	3.9
13	4	3	4	3	4	3	3	3	27	3.4
14	3	4	4	4	3	4	3	4	29	3.6
15	5	4	4	4	5	4	5	4	35	4.4
16	5	3	3	3	5	3	3	3	28	3.5
17	5	5	5	4	5	5	4	4	37	4.6
18	4	5	5	4	4	4	4	4	34	4.3
19	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.0
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.0
21	4	5	4	4	4	3	3	4	31	3.9
22	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5.0
23	3	4	4	3	3	3	3	3	26	3.3
24	3	3	4	3	3	3	3	3	25	3.1
25	4	4	4	4	4	3	4	4	31	3.9
26	4	4	4	4	4	4	3	4	31	3.9
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.0
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.0
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.0
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.0
31	5	4	5	4	5	4	5	4	36	4.5

32	5	5	5	5	5	4	3	5	37	4.6
33	3	4	4	4	3	4	3	4	29	3.6
34	5	5	5	4	5	4	4	4	36	4.5
35	4	4	5	5	4	5	5	5	37	4.6
36	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.0
37	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.0
38	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.0
39	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.0
40	4	4	4	3	4	4	4	4	31	3.9
41	5	4	4	4	5	4	5	4	35	4.4
42	5	4	5	3	5	4	5	4	35	4.4
43	4	5	5	4	4	4	4	4	34	4.3
44	5	5	4	4	5	4	4	3	34	4.3
45	5	5	4	3	5	4	4	3	33	4.1
46	4	4	4	4	4	4	4	5	33	4.1
47	4	5	4	4	4	5	5	5	36	4.5
48	4	4	5	4	4	4	4	5	34	4.3
49	5	5	4	4	5	4	5	5	37	4.6
50	4	5	4	5	4	5	5	4	36	4.5
TOTAL									1634	204.3

### LAMPIRAN 3

#### Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi (X1)

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.831	8

##### 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	27.4600	15.070	.641	.799
X1.2	27.3000	16.541	.447	.827
X1.3	27.1000	16.214	.666	.798
X1.4	27.1800	15.865	.606	.804
X1.5	26.9600	16.407	.622	.803
X1.6	26.6200	18.118	.526	.819
X1.7	27.3200	17.977	.403	.829
X1.8	27.4800	14.500	.620	.804

## LAMPIRAN 4

### Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	8

**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	27.9200	9.871	.311	.849
X2.2	28.1600	8.260	.597	.818
X2.3	28.1200	8.883	.638	.814
X2.4	28.2600	8.809	.589	.818
X2.5	28.3400	8.596	.608	.816
X2.6	28.4800	8.255	.676	.806
X2.7	28.5800	8.820	.461	.837
X2.8	28.3800	8.689	.746	.803

## LAMPIRAN 5

### Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.806	8

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	28.5000	7.357	.537	.781
Y.2	28.4000	7.429	.461	.793
Y.3	28.4600	8.172	.351	.805
Y.4	28.7400	7.584	.568	.778
Y.5	28.4600	7.396	.541	.780
Y.6	28.7600	7.166	.597	.772
Y.7	28.7800	6.951	.535	.783
Y.8	28.6600	7.413	.574	.776

## LAMPIRAN 6 Data Variabel Penelitian

### Statistics

Motivasi

N	Valid	50
	Missing	0
Mean		3.8920
Median		4.0000
Mode		3.40 <sup>a</sup>
Std. Deviation		.56994
Variance		.325
Range		2.70
Minimum		2.10
Maximum		4.80
Sum		194.60

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

### Motivasi

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.10	1	2.0	2.0	2.0
2.60	1	2.0	2.0	4.0
2.80	1	2.0	2.0	6.0
3.30	3	6.0	6.0	12.0
3.40	7	14.0	14.0	26.0
3.50	3	6.0	6.0	32.0
3.60	3	6.0	6.0	38.0
3.90	4	8.0	8.0	46.0
4.00	4	8.0	8.0	54.0
4.10	7	14.0	14.0	68.0
4.30	3	6.0	6.0	74.0

4.40	4	8.0	8.0	82.0
4.50	5	10.0	10.0	92.0
4.60	2	4.0	4.0	96.0
4.80	2	4.0	4.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

### Statistics

#### Disiplin Kerja

N	Valid	50
	Missing	0
Mean		4.0500
Median		4.0000
Mode		4.00
Std. Deviation		.42149
Variance		.178
Range		1.90
Minimum		3.10
Maximum		5.00
Sum		202.50

#### Disiplin Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.10	2	4.0	4.0	4.0
	3.30	2	4.0	4.0	8.0
	3.50	4	8.0	8.0	16.0
	3.90	9	18.0	18.0	34.0
	4.00	11	22.0	22.0	56.0
	4.10	7	14.0	14.0	70.0
	4.30	5	10.0	10.0	80.0
	4.40	3	6.0	6.0	86.0

4.50	2	4.0	4.0	90.0
4.60	1	2.0	2.0	92.0
4.80	2	4.0	4.0	96.0
5.00	2	4.0	4.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

### Statistics

#### Kinerja Karyawan

N	Valid	50
	Missing	0
Mean		4.0920
Median		4.0000
Mode		4.00
Std. Deviation		.38164
Variance		.146
Range		1.90
Minimum		3.10
Maximum		5.00
Sum		204.60

#### Kinerja Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.10	1	2.0	2.0	2.0
	3.30	1	2.0	2.0	4.0
	3.40	2	4.0	4.0	8.0
	3.50	1	2.0	2.0	10.0
	3.60	2	4.0	4.0	14.0
	3.90	7	14.0	14.0	28.0
	4.00	14	28.0	28.0	56.0
	4.10	3	6.0	6.0	62.0
	4.30	5	10.0	10.0	72.0

4.40	3	6.0	6.0	78.0
4.50	6	12.0	12.0	90.0
4.60	4	8.0	8.0	98.0
5.00	1	2.0	2.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

## LAMPIRAN 7

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja, Motivasi <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

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

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi	.730	1.370
	Disiplin Kerja	.730	1.370

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Motivasi	Disiplin Kerja
1	1	2.984	1.000	.00	.00	.00
	2	.011	16.644	.30	.87	.03
	3	.005	24.663	.70	.13	.96

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## LAMPIRAN 8

### Waktu Penelitian

NO	Kegiatan	Bulan					
		Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agust
1	Penelitian Pendahuluan	■					
2	Penyusunan Proposal		■	■			
3	Pengumpulan Data				■		
4	Analisis Data					■	
5	Penyusunan Laporan						■