

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN MELALUI MOTIVASI PADA  
PT. MEROKE TETAP JAYA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**Oleh:**

**Nama :DICKY NANDA PERMANA**  
**NPM :1505160883**  
**Program Studi :MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2019**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

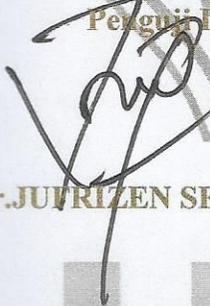
Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari senin, tanggal 07 oktober 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

**MEMUTUSKAN**

Nama : DICKY NANDA PERMANA  
NPM : 1505160883  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI PADA PT. MEROKE TETAP JAYA MEDAN  
Dinyatakan : (B/A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

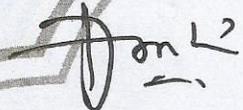
**TIM PENGUJI**

Penguji I



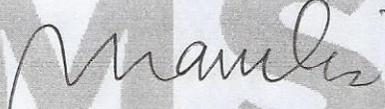
Dr. JUVRIZEN SE, M.Si

Penguji II



M. ANDI PRAYOGI SE, M.Si

**Pembimbing**



Dr. HAZMANAN KHAIR SE, MBA

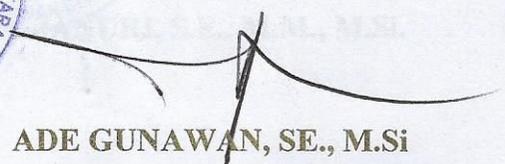
**PANITIA UJIAN**

**Ketua**



H. JANURI, SE., MM., M.Si

**Sekretaris**



ADE GUNAWAN, SE., M.Si

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

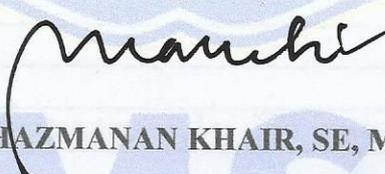
Skripsi ini disusun oleh :

Nama : DICKY NANDA PERMANA  
N.P.M : 1505160883  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI PADA PT. MEROKE TETAP JAYA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, September 2019

Pembimbing Skripsi



Dr. HAZMANAN KHAIR, SE, MBA.

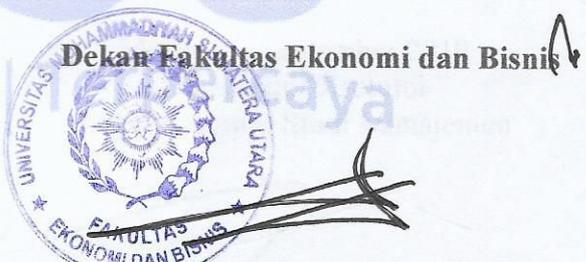
Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



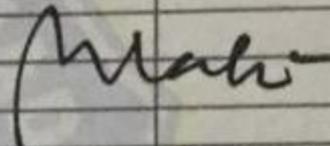
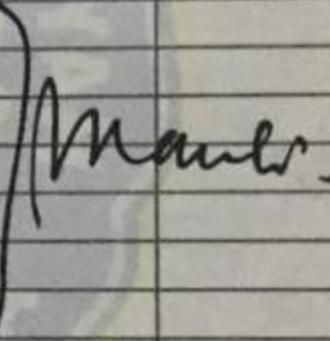
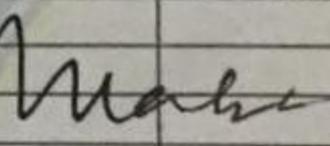
JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.



H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : DICKY NANDA PERMANA  
 N.P.M : 1505160883  
 Program Studi : MANAJEMEN  
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI PADA PT. MEROKE TETAP JAYA

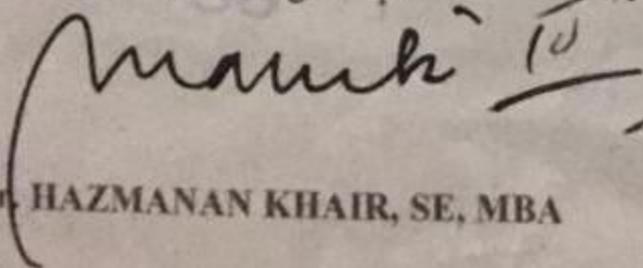
Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
	- kata-kata di bab 4, 5 harus lebih jelas dan dimengerti		
18/09-19	- Perbaiki kesimpulan		
	- Perhatikan tabel dan penulisan		
02/10/2019	Ace siap ngr sidang Sampai (mga kpu)		

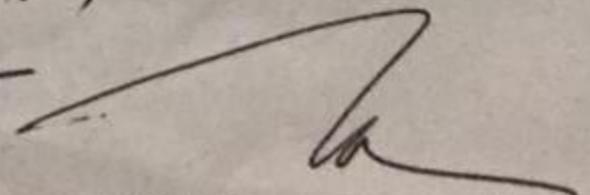
Medan, September 2019

Diketahui / Disetujui  
Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

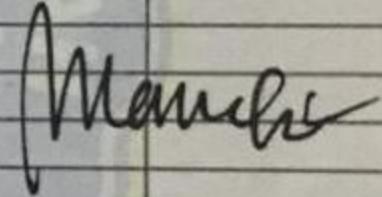
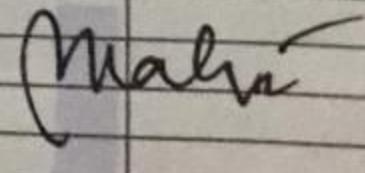
02/2019

  
Dr. HAZMANAN KHAIR, SE, MBA

  
JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

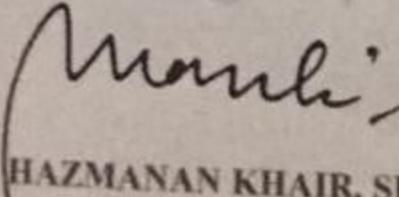
Nama : DICKY NANDA PERMANA  
 N.P.M : 1505160883  
 Program Studi : MANAJEMEN  
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI PADA PT. MEROKE TETAP JAYA

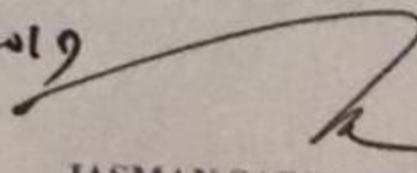
Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
27/08.19	- Angket sesuai dengan indikator - Uji Reliabilitas perbaikan - Penulisan dan spasi di perbaiki an dan diperbaiki		
-			
-			
-			
9/09.19	- Identitas responden di perbaikan <del>ata fabel</del> - Jangsan mengulang kata-kata yg sudah di fabel		

Medan, September 2019

Diketahui /Disetujui  
Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

  
Dr. HAZMANAN KHAIR, SE, MBA

  
JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Dicky Nanta Permana  
NPM : 1505160803  
Konsentrasi : Manajemen Sumber daya manusia  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi  
~~Pembangunan~~)

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
  - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
  - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Pencetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan : \_\_\_\_\_  
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

## ABSTRAK

**DICKY NANDA PERMANA 1505160883. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada PT. Meroke Tetap Jaya Medan. Skripsi 2019. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja melalui motivasi baik secara mediasi pada PT. Meroke Tetap Jaya Medan. pendekatan digunakan dalam penelitian *assosiatif* dan Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kausal sedangkan sampel yang memenuhi kriteria penarikan sampel pengamatan yang dilakukan berjumlah 96 orang pada karyawan PT. Meroke Tetap Jaya Medan. teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data Uji Asumsi Klasik, Analisis Jalur Vet. Pengolahan data menggunakan program software statistic package for the social sciens (SPSS) versi 24.0. hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial disiplin kerja ada pengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin kerja ada pengaruh terhadap motivasi adapun motivasi ada pengaruh terhadap kinerja. Secara simultan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

**Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi**

## KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur dan penulis ucapkan ke hadirat Allah Subhanahu wa Ta'ala, yang senantiasa mencurahkan Kasih dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Skripsi ini berjudul: “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi” yang diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat menyelesaikan pendidikan pada Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Terwujudnya Skripsi ini tak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak untuk itu penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Kepada Ayahanda Muhammad Yani dan Ibunda R Yerni Nainggolan yang tercinta yang telah banyak berkorban dan memberi semangat kepada penulis baik moral maupun material selama penulis mengikuti perkuliahan sampai dengan selesainya Skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
3. Bapak Januri, SE, MM, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE, MM, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, SE, M.Si, Wakil dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
6. Bapak Jasman Sariffudin, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara
8. Bapak Hazmanan Khair, PhD selaku dosen pembimbing skripsi yang telah rela mengorbankan waktu untuk membimbing, mengarahkan dan membina sehingga tersusunnya skripsi ini.
9. Bapak Agusri, SH, MH selaku Dosen Penasehat Akademik penulis.
10. Seluruh Dosen Ekonomi Manajemen yang telah memberikan ilmu dan pembekalan kepada penulis selama melaksanakan studi di Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
11. Bapak Muhammad Yani selaku pimpinan dan seluruh karyawan di PT. Meroke Tetap Jaya medan yang telah menerima saya untuk melaksanakan riset
12. Sahabat saya dan teman-teman lainnya yang tidak saya sebutkan namanya selalu memberikan dukungan dan motivasi selama penulis melakukan riset hingga pada akhir penulisan skripsi ini, semoga kita bisa sukses kedepannya bersama-sama.

Akhirnya penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa dan juga para pembaca. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya pada kita semua serta memberikan keselamatan dunia dan akhirat. Amin.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Oktober 2019

Penulis,

DICKY NANDA PERMANA

## DAFTAR ISI

### Halaman

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	3
C. Batasan dan rumusan masalah .....	4
D. Tujuan dan Penelitian.....	4
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>6</b>
A. Uraian Teori .....	6
1. Kinerja Karyawan .....	6
a. Pengertian Kinerja Karyawan .....	6
b. Arti Penting Variabel Kinerja .....	7
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	7
d. Indikator Kinerja Karyawan.....	8
2. Disiplin Kerja .....	10
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	10
b. Arti Penting Variabel Disiplin .....	11
c. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	11
d. Indikator- Indikator Disiplin Kerja .....	16
3. Motivasi.....	18
a. Pengertian Motivasi .....	18
b. Arti Penting Variabel Motivasi .....	19
c. Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Motivasi .....	20
d. Indikator Motivasi .....	23
B. Kerangka Konspetual .....	24
1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	25
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi.....	25
3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.....	26
4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Melalui Motivasi .....	27
C. Hipotesis.....	28

<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>30</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	30
B. Defenisi Operasional.....	30
C. Tempat Dan Waktu Penelitian .....	33
D. Populasi dan Sampel .....	34
E. Teknik Pengumpulan Data.....	35
F. Teknik Analisis Data.....	42
<b>BAB IV DESKRIPSI HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>48</b>
A. Hasil penelitian.....	48
B. Pembahasan.....	74
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>77</b>
A. Kesimpulan .....	77
B. Saran.....	78

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel III.1 Indikator Displin .....	31
Tabel III.2 Indikator Motivasi.....	32
Tabel III.3 Indikator Kinerja.....	33
Tabel III.4 Jadwal Penelitian.....	34
Tabel III.5 Skala Likert .....	36
Tabel III.6 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja.....	37
Tabel III.7 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan .....	38
Tabel III.8 Uji Validitas Variabel Motivasi .....	39
Tabel III.9 Uji Reliabilitas Instrumen .....	40
Tabel IV.1 Skala likert .....	47
Tabel IV.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
Tabel IV.3 Responden Berdasarkan Usia .....	49
Tabel IV.4 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	49
Tabel IV.5 Angket Variabel Disiplin Kerja (x) .....	50
Tabel IV.6 Angket Variabel Kinerja Karyawan (y).....	53
Tabel IV.7 Angket Variabel Motivasi (z) .....	56
Tabel IV.8 Uji Multikolinerlitas .....	60
Tabel IV.9 Nilai Standart Coefficient Disiplin Kerja Terhadap Motivasi ...	63
Tabel IV.10 Model Sumarry Disiplin Kerja (x) Terhadap Motivasi (z) .....	63
Tabel IV.11 Model Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan.....	66
Tabel IV. 12 Model Anova Disiplin Kerja, Motivasi, Terhadap Kinerja Karyawan .....	67
Tabel IV.13 Nilai Standart Coefficient Disiplin Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	68

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar II.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	25
Gambar II.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi .....	26
Gambar II.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.....	27
Gambar II.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi .....	28
Gambar III.1 Analisa Jalur (Vet) .....	44
Gambar IV.1 Uji Normalitas Data .....	60
Gambar IV.2 Uji Heterokedastisitas .....	62
Gambar IV.3 Model Teoritik Penelitian .....	63
Gambar IV.4 Persamaan Struktural Pertama.....	66
Gambar IV.5 Persamaan Sub Struktural 1 .....	66
Gambar IV.6 Persamaan Sub Struktural 2 .....	71
Gambar IV.7 Persamaan Sub Struktural 1 dan 2 .....	72

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan dalam mencapai tujuan dari organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia yang profesional telah menjadi kebutuhan yang strategis bagi perusahaan atau organisasi. Pemahaman bahwa posisi manusia memegang peran penting dari suatu organisasi yaitu manusia sebagai penggerak serta penentu arah tujuan organisasi harus disadari oleh suatu organisasi. Hal ini penting dilakukan agar suatu organisasi bisa meningkatkan dan mengembangkan berbagai cara agar tidak ketinggalan oleh pesain lain nya yang terus berkembang dan berinovasi. Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan adalah kinerja para karyawannya

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki rasa kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan suatu pekerjaan tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Mangkunegara, 2017, hal. 67 ).

Ada berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah faktor disiplin. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketepatan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai

disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk akan ketetapan perusahaan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik

Menurut Fahmi (2016, hal .69) disiplin merupakan sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini menyebabkan melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja pada karyawan.

Hal ini juga didukung penelitian Syafrina (2017) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal, jadi disiplin adalah kunci dari keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Selain disiplin, faktor motivasi juga yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi mempersoalkan cara mendorong gaya kerja bawahan, agar mereka mau bekerja dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan dan mempunyai kaitan dengan suatu proses yang membangun dan memelihara perilaku ke arah suatu proses yang membangun dan memelihara perilaku ke arah suatu tujuan

Menurut Mathis & Jackson dalam Bangun (2012, hal. 312) Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Berdasarkan hasil penelitian Murti dan Srimulyani (2013) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator.

Demikian pula pada PT. Meroke Tetap Jaya sangat memperhatikan kinerja karyawannya. Perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang distribusi dan perdagangan pupuk ini selalu mempertimbangkan disiplin karena semakin baik disiplin

karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan yang dapat dicapainya tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan, selain disiplin kerja dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan motivasi juga perlu diperhatikan. Motivasi merupakan kegiatan yang melibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Berdasarkan penelitian awal yang penulis lakukan terdapat beberapa masalah. Permasalahan yang terjadi pada PT. Meroke Tetap Jaya salah satunya adalah disiplin, dimana para karyawan masih sering terlambat datang, tidak sesuai dengan jam masuk kerja, masih banyak pegawai yang masuk sesuka hati mereka dan seringnya izin pulang setengah hari tanpa alasan yang sesuai, disamping itu motivasi kerja pegawai relatif rendah hal ini disebabkan kurangnya perhatian pimpinan dalam memotivasi kerja para karyawannya. Di sisi lain pekerjaan tidak sesuai dengan target hal ini dapat dilihat dari menurunnya hasil penjualan. Dari fenomena tersebut berdampak kepada kinerja pegawai PT. Meroke Tetap Jaya .

Berdasarkan penjelasan-penjelasan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Lebih tepatnya judul penelitian ini adalah : **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Pada PT.Meroke Tetap Jaya”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi pada PT.Meroke Tetap Jaya yang telah dijelaskan di atas maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Kurangnya disiplin para karyawan dalam kehadiran masuk kerja

2. Rendahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun
3. Pekerjaan karyawan tidak sesuai target sehingga terjadinya penurunan kinerja

### **C. Batasan Dan Rumusan Masalah**

#### **1. Batasan Masalah**

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain disiplin, motivasi, kepemimpinan, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, pengawasan dan sebagainya, namun dalam penelitian ini penulis membatasi pada disiplin sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini menggunakan faktor motivasi sebagai variabel penengah (*mediating*) antara disiplin dan kinerja karyawan.

#### **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang juga di jelaskan di atas, maka permasalahan yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Meroke Tetap Jaya ?
- b. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT.Meroke Tetap Jaya ?
- c. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Meroke Tetap Jaya ?
- d. Apakah disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan?

### **D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah maka penelitian ini bertujuan untuk :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Meroke Tetap Jaya.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pada PT. Meroke Tetap Jaya
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Meroke Tetap Jaya.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada PT. Meroke Tetap Jaya.

## **2. Manfaat Penelitian**

### **a. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bukti empiris pada penelitian dimasa yang akan datang khususnya mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja melalui motivasi karyawan

### **b. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan dalam merumuskan kebijakan pada PT. Meroke Tetap Jaya khususnya tentang disiplin kerja terhadap kinerja melalui motivasi.

### **c. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya**

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi ataupun sebagai data pembandingan sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran serta memberikan bukti dari penelitiann-penelitian sebelumnya

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah suatu prestasi atau kemampuan yang didapat dari hasil pencapaian seseorang dalam melaksanakan pekerjaanya dalam waktu tertentu. Menurut Nawawi (2017, hal. 66) kinerja dapat diartikan sebagai apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017, hal. 67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun menurut Noor (2013, hal. 270) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan.

Sedangkan menurut Moeherino (2012, hal. 95) menjelaskan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan atau program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan, sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau tingkat keberhasilan karyawan yang telah menyelesaikan tugas melalui kemampuan, motivasi dan kesempatan kerja karyawan dalam waktu tertentu yang dicapai oleh karyawan dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepada karyawan.

#### **b. Arti Penting Kinerja**

Menurut Arda (2017) arti penting kinerja dalam suatu perusahaan akan meningkat apabila terdapat kerja sama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawannya, maka dengan meningkatkan kinerja karyawan akan meningkatkan kinerja perusahaan .

Sedangkan menurut Lina (2014) Kinerja suatu perusahaan tergantung pada kerja pegawainya. Namun atasan dapat berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan menegendalikan suatu organisasi

Kemudian menurut Gultom (2014) Kinerja memiliki arti yang sangat penting dalam sebuah perusahaan untuk meraih keuntungan yang besar karena dapat memberikan kontribusi yang besar bagi laba perusahaan. semakin baik kinerja seseorang didalam perusahaan maka akan semakin banyak pula keuntungan yang akan diterima perusahaan.

#### **c. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan**

Kinerja karyawan dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Kasmir (2018, hal. 189) faktor yang mempengaruhi kinerja di antaranya adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi kerja,

kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja.

Adapun Mathis dan Jackson (Noor 2013, hal. 280) mengemukakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya adalah kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan, hubungan karyawan dan organisasi. Sedangkan menurut Prawirosentono (Nofriansyah, 2018, hal. 26) faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu efektifitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif.

Sedangkan menurut Byar dan Rue (Sutrisno, 2013, hal. 151) mengemukakan dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor individu yaitu usaha atau *effort*, *abilities* atau sifat-sifat personal, *role/ task perception* atau perilaku maupun aktivitas dan faktor lingkungan yaitu kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan, keberuntungan.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan maka faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan, usaha, pendidikan, keberuntungan, lingkungan kerja, kondisi kerja, perilaku, gaya kepemimpinan, hubungan antar karyawan, motivasi, material, kepuasan kerja, pelatihan dan waktu.

#### **d. Indikator- indikator kinerja**

Untuk mengukur dan menilai sesuatu kinerja karyawan dalam suatu organisasi diperlukan adanya indikator. Adapun indikator kinerja karyawan menurut Kasmir (2018, hal, 208) yaitu

1. Kualitas (mutu)

Suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik sempurna

2. Kuantitas (jumlah)

Produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus yang diselesaikan

3. Waktu (jangka waktu)

Kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya

4. Penekanan biaya

Biaya yang sudah dianggarkan merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah di anggarkan sehingga jika terjadi pemborosan maka kinerjanya dianggap kurang baik.

5. Pengawasan

Setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang ditetapkan

6. Hubungan antara karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan

Sedangkan menurut Bintaro & Daryanto (2017, hal. 107) indikator yang mempengaruhi kinerja yaitu

1. Kualitas

2. Kuantitas

3. Ketepatan waktu efektivitas
4. Kemandirian.

## **2. Disiplin Kerja**

### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja karyawan sangat penting bagi perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja sehingga dapat terwujud tujuan perusahaan. Dapat dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Sutrisno (2016, hal. 85), disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Menurut Ananta dan Sesilya (2017), bahwa disiplin adalah sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan.

Menurut Astadi dan Putri (2016), sedangkan disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan.

Berdasarkan uraian definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesediaan dan kesadaran untuk mematuhi dan melaksanakan semua peraturan

baik tertulis maupun tidak tertulis yang ditentukan oleh perusahaan, dengan maksud agar karyawan melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancar serta menahan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan kerja.

### **b. Arti penting disiplin**

Menurut Siswandi (2016) Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan mempunyai disiplin kerja yang baik berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan.

Sedangkan menurut Tanjung (2015) Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin baik kinerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik sulit bagi perusahaan mencapai hasil optimal

Kemudian Sidanti (2015) Disiplin kerja juga merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan perusahaan

### **c. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja**

Banyak faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan yang dapat mempengaruhi kreativitas dan kinerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, seorang pemimpin perusahaan harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin karyawannya.

Menurut Singodimedjo (Sutrisno, 2016, hal. 89-92) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1) Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapatjaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2) Peranan Keteladanan Pimpinan dalam Perusahaan.

Peranan keteladanan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan bahkan sangat dominan dibandingkan semua faktor yang memengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para karyawannya.

3) Ada Tidaknya Aturan Pasti yang Dapat Dijadikan Pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4) Keberanian Pimpinan dalam Mengambil Keputusan

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi.

5) Ada Tidaknya Pengawasan Pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

#### 6) Ada Tidaknya Perhatian Kepada Para Karyawan

Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

#### 7) Diciptakan Kebiasaan-kebiasaan yang Mendukung Tegaknya Disiplin

Tinggi rendahnya disiplin kerja karyawan antara lain dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, seperti kepemimpinan, keadaan karyawan itu sendiri, serta peraturan-peraturan yang diberlakukan dalam organisasi tersebut.

Menurut Hasibuan (Daulay, 2018, hal. 194) mengatakan pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja karyawan dalam suatu organisasi, di antaranya:

##### 1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerja) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.

##### 2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para

bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.

### 3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

### 4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya

kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

#### 5) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat/ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

#### 6) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas

menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan. Sebaliknya apabila seseorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan setiap indisipliner karyawan semakin banyak karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi. Pimpinan yang tidak tegas menindak atau mengukum karyawan yang melanggar peraturan, sebaiknya tidak usah membuat peraturan atau tata tertib pada perusahaan tersebut.

#### 7) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apa hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

#### **c. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Rivai (Ananta dan Sesilya, 2017) menyatakan indikator yang dapat digunakan untuk mengkaji disiplin kerja pegawai adalah:

#### 1) Ketepatan Waktu Hadir Dalam Bekerja

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

#### 2) Ketaatan Terhadap Standar Kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

#### 3) Kepatuhan Terhadap Peraturan

Karyawan yang taat pada peraturan jam kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan perusahaan.

#### 4) Tingkat Kewaspadaan

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

#### 5) Bekerja Etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

Menurut Soejono (Sari, dkk, 2015) indikator disiplin antara lain adalah :

#### 1) Ketepatan Waktu

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan bahwa kantor memiliki disiplin kerja yang baik.

## 2) Menggunakan Peralatan Kantor dengan Baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

## 3) Tanggung Jawab yang Tinggi

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

## 4) Ketaatan Terhadap Aturan Kantor

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat izin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

### **3. Motivasi kerja**

#### **a. Pengertian Motivasi Kerja**

Dalam menghadapi kehidupan serba modern dengan teknologi yang canggih dekade kini, peranan sumber daya manusia (SDM) yaitu karyawan atau karyawan (baik bekerja di sektor publik dan swasta) sebagai sumber tenaga kerja dalam satu unit organisasi sangat dibutuhkan untuk menghasilkan produk yang berkualitas, baik berupa materi ataupun produk berupa jasa.

Menurut Kadarisman (2013, hal 278) Motivasi kerja merupakan penggerak atau pendorong dalam diri seorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai tugas dan kewajiban yang telah diberikannya.

Menurut Sedamayanti (2016, Hal 257) Motivasi kerja merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual

Manajer dapat memotivasi karyawannya dengan cara berbeda-beda sesuai dengan pola yang paling menonjol. Karyawan perlu dimotivasi karena ada karyawan mau bekerja setelah dimotivasi atasannya.

### **b. Arti Penting Motivasi**

Menurut Bahri & nisa (2017) Motivasi kerja merupakan suatu daya pendorong atau penggerak yang dimiliki atau terdapat dalam diri setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan agar individu mau berbuat, bekerja serta beraktifitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya guna mencapai tujuan yang dihendaki. Untuk mewujudkan motivasi kerja yang tinggi memerlukan tingkat perhatian khusus kepada karyawan guna bertujuan perusahaan menghasilkan laba.

Sedangkan menurut Jufrizen (2017) Motivasi Merupakan salah satu hal yang mempengaruhi manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi.

Kemudian menurut Prayogi & M.Nursidin (2018) Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal

### **c. Faktor-Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja**

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Sutrisno (2009, hal. 116) menyatakan faktor-faktor motivasi dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan. Adapun penjelasan dari kedua faktor yang mempengaruhi motivasi adalah :

#### **1. Faktor Intern**

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain

##### **a. Keinginan untuk dapat hidup**

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan ini baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya.

##### **b. Keinginan untuk dapat memiliki**

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki ini dapat mendorong orang untuk mau bekerja

##### **c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan**

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

##### **d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan**

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal

1. Adanya penghargaan terhadap prestasi
2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
3. Pimpinan yang adi dan bijaksana
4. Perusahaan tempat bekerja dihargai masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa dipenuhi dengan cara tidak terpuji, namun cara-cara dilakukannya itu masi termasuk bekerja juga

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstren juga tidak kalah peranannya dalam melehmakan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah :

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya . Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing, kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan

d. Adanya jaminan kerja

Setiap orang akan mau bekerja mati matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan ,kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melaksanakan pekerjaan

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja, Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan

f. Peraturan dan tanggung jawab

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan, sistem prosedur kerja hari ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku bersifat mengatur dan melindungi karyawan.

Sedangkan menurut Gomes di dalam Tanjung (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah :

1. Faktor Individual
2. Faktor Oganisasional

#### **d. Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Effendy (2009, hal.156) indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. Keinginan beradaptasi

Suatu penyesuaian pribadi terhadap lingkungan, penyesuaian ini dapat berarti mengubah diri pribadi sesuai dengan keadaan lingkungan.

2. Keinginan untuk melakukan perbaikan

Suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan yang mendorong kebutuhan dalam diri agar lebih baik.

3. Keinginan untuk melakukan perubahan

Dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuai ambisi nya yang mencakup perubahan diri.

4. Keinginan untuk senantiasa meningkatkan kemampuan kerja

Sebagai penggerak yang mampu menciptakan hasil kerja dengan membangkitkan dan berperilaku kerja untuk kontribusi yang besar.

5. Keinginan untuk meningkatkan pengetahuan kerja

kondisi yang memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku keterampilan, dan pengetahuan dengan kemauan sendiri

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017 hal, 111) indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kerja keras

Kerja keras adalah suatu usaha melakukan sesuatu dengan sungguh-sungguh demi tercapainya tujuan

2. Orientasi masa depan

Orientasi masa depan adalah gambaran tentang masa depan

3. Tingkat cita-cita yang tinggi

Tingkat cita-cita adalah suatu gambar mengenai pencapaian

4. Orientasi Tugas/sasaran

Orientasi tugas atau sasaran adalah gambar tentang tugas

5. Usaha untuk maju

Usaha untuk maju adalah usaha yang dilakukan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan

6. Ketekunan

Ketekunan adalah kemampuan bertahan ditengah tekanan ataupun kesulitan

7. Rekan kerja yang dipilih

Rekan kerja yang dipilih adalah sebaliknya rekan kerja yang mampu mencapai tujuan organisasi

8. Pemanfaatan waktu

Pemanfaat waktu adalah mampu menggunakan waktu secara baik dan benar

## **B. Kerangka Konseptual**

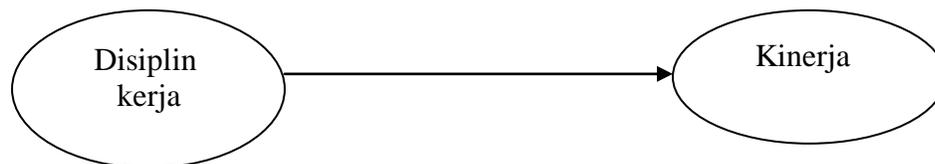
Kerangka konseptual merupakan suatu kaitan terhadap konsep yang satu dengan konsep yang lainnya dari masalah yang akan diteliti. Kerangka konseptual ini tujuannya untuk menjelaskan secara luas tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka didapat dari teori-teori yang digunakan sebagai landasan teori yang akan dihubungkan dengan variabel yang diteliti.

## 1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang bermanfaat, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal dan target perusahaan akan tercapai.

Hasil penelitian Liyas dan Primadi (2017) menyimpulkan bahwa disiplin mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan perusahaan memberikan reward atau penghargaan kepada karyawan yang memiliki disiplin tinggi guna meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai pemicu semangat bagi karyawan yang lainnya. Menurut penelitian Syafrina (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berarti semakin meningkat disiplin kerja karyawan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat

Dari uraian diatas hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat di ilustasikan seperti gambar berikut:.



**Gambar II.1 kerangka konseptual pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja**

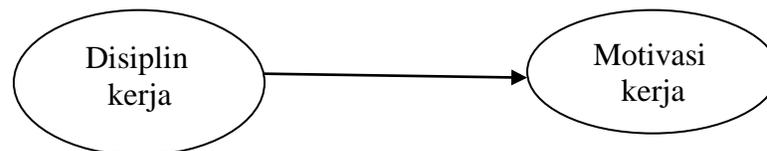
## 2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang bermanfaat, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin

kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal dan target perusahaan akan tercapai.

Pengaruh tersebut didukung oleh penelitian Parinduri, dkk (2017) bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan maka disiplin dapat digunakan oleh pimpinan perusahaan pada prensensi dalam melakukan rekayasa personalia dalam menetapkan strategi membangun motivasi.

Sedangkan menurut penelitian Agustin dan Ismail (2018) bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap motivasi maka sistem kerja dan mematuhi aturan kerja, norma yang tertulis maupun yang tidak tertulis secara mendalam pada pribadi adalah sesuatu yang ada untuk mencapai keberhasilan tugas karyawan. Dari penjelasan diatas maka kerangka konseptual pengaruh disiplin terhadap motivasi dapat digambarkan sebagai berikut



**Gambar II.2 kerangka konseptual pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi**

### **3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja**

Motivasi merupakan proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para pegawai sehingga mereka mau bekerja demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Menurut Srimulyani dan Murti (2013) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang menyatakan bahwa manusia adalah makhluk sosial

yang berkeinginan dan terjadi secara terus menerus akan berhenti bila akhir hayatnya tiba.

Adapun hasil penelitian Larasati dan Gilang (2014) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin besar motivasi akan kebutuhan yang terpenuhi maka akan semakin besar pula kualitas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Memacu motivasi karyawan harus dilakukan untuk mendorong pencapaian kinerja yang baik. Dari penjelasan diatas maka kerangka konseptual pengaruh motivasi terhadap kinerja dapat digambarkan sebagai berikut



**Gambar II.3 kerangka konseptual pengaruh motivasi terhadap kinerja**

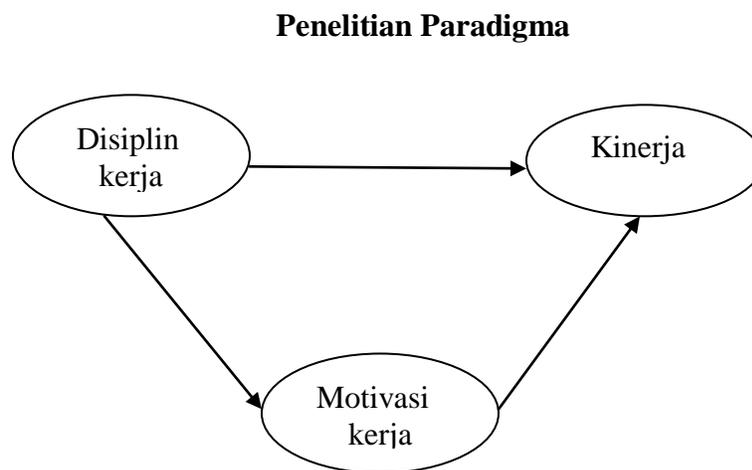
#### **4. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja**

Disiplin merupakan suatu hal yang penting dalam perusahaan karena di dalamnya karyawan harus memenuhi aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. dalam mengukur kinerja salah satunya dengan mengukur tingkat kehadiran karyawan dibawah standar yang ditetapkan maka karyawan tersebut mampu memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu motivasi bagi karyawan.

Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang optimal sehingga akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Apabila

karyawan yang memiliki motivasi kerja akan mendorong untuk mengarahkan agar hasil kinerja yang didapat optimal. Sebaliknya jika karyawan tidak memiliki motivasi kerja maka hasil kinerjanya kurang optimal.

Dari penjelasan diatas maka kerangka konseptual pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja maka dapat digambarkan sebagai berikut.



**Gambar II.4 Paradigma Penelitian Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja**

### **C. Hipotesis**

Menurut Juliandi, dkk (2015, hal. 44) hipotesis adalah dugaan sementara atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

- a. Ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Meroke Tetap Jaya.

- b. Ada pengaruh disiplin terhadap motivasi karyawan pada PT. Meroke Tetap Jaya.
- c. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Meroke Tetap Jaya.
- d. Ada pengaruh motivasi kerja karyawan melalui disiplin dan kinerja karyawan PT. Meroke Tetap Jaya.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan *assosiatif* agar dapat mengetahui hubungan setiap variabel. Penelitian *assosiatif* memiliki level tertinggi dibandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif. Menurut Sugiyono (2016, hal. 8) Penelitian Kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diciptakan.

Menurut Sugiyono (2016, hal. 37) penelitian kausal adalah hubungan yang bersifat akibat yang divariabel independen (variabel yang mempengaruhi) dependen (dipengaruhi).

#### **B. Definisi Operasional**

Definisi operasional bukanlah pengertian teoritis tetapi operasionalisasi dari variabel berupa pengukuran dan pengujian suatu variabel. Tujuan untuk mengukur suatu variabel dalam mengetahui baik buruknya dari suatu penelitian.

## 1. Disiplin Kerja (X)

Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan seseorang dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan (Sutrisno 2016, hal. 85). Indikator- indikator disiplin kerja menurut Satedjo & Kempa (2017) diantaranya adalah:

**Tabel III.1**  
**Indikator Disiplin Kerja**

No	Indikator	Penjelasan	No.item
1	Ketepatan Waktu Hadir Dalam Bekerja	Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.	1,2
2	Ketaatan Terhadap Standar Kerja	Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.	3,4
3	Kepatuhan Terhadap Peraturan	Karyawan yang taat pada peraturan jam kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan perusahaan.	5,6
4	Tingkat Kewaspadaan	Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien	7,8
5	Bekerja Etis	Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas	9,10

Sumber: (Sutrisno 2016, hal. 85)

## 2. Motivasi Kerja (Z)

Motivasi kerja merupakan penggerak atau pendorong dalam diri seorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai tugas dan kewajiban yang telah diberikannya (Kadarisman 2013, hal 278). Indikator- indikator motivasi kerja (Effendy, 2009, hal. 156).

**Tabel III.2**  
**Indikator Motivasi**

No	Indikator	Penjelasan	No. item
	Keinginan beradaptasi	Suatu penyesuaian pribadi terhadap lingkungan, penyesuaian ini dapat berarti mengubah diri pribadi sesuai dengan keadaan lingkungan	1,2
2	Keinginan untuk melakukan perbaikan	Suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan yang mendorong kebutuhan dalam diri agar lebih baik	3,4
3	Keinginan untuk melakukan perubahan	Dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuai ambisi nya yang mencakup perubahan diri	5,6
4	Keinginan untuk senantiasa meningkatkan kemampuan kerja	Sebagai penggerak yang mampu menciptakan hasil kerja dengan membangkitkan dan berperilaku kerja untuk kontribusi yang besar	7,8
5	Keinginan untuk meningkatkan pengetahuan kerja	kondisi yang memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku keterampilan, dan pengetahuan dengan kemauan sendiri	9,10

Sumber: (Effendy, 2009, hal. 156).

## 3. Kinerja (Y)

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017, hal. 67). Indikator- indikator kinerja (Kasmir, 2018, hal, 208).

**Tabel III.3**  
**Indikator Kinerja**

<b>No</b>	<b>Indikator</b>	<b>Penjelasan</b>	<b>No. Item</b>
1	kualitas (mutu)	Suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik sempurna	1,2
2	kuantitas (jumlah)	Produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus yang diselesaikan	3
3	waktu (jangka waktu)	Kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya	4,5
4	penekanan biaya	Biaya yang sudah dianggarkan merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan sehingga jika terjadi pemborosan maka kinerjanya dianggap kurang baik.	6,7
5	Pengawasan	Setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang ditetapkan	8,9
6	hubungan antara karyawan	Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan	10

Sumber: (Kasmir, 2018, hal, 208).

### **C. Tempat dan Waktu Penelitian**

#### 1. Tempat penelitian

Adapun tempat yang akan dilakukan dalam penelitian ini yaitu pada PT.

Meroke Tetap Jaya Medan Jl. Pulau Nusa Barung No.6 KIM 1 Mabar.

#### 2. Waktu Penelitian

Waktu dalam penelitian ini dimulai pada bulan Desember 2018 sampai

Maret 2019 dengan rincian jadwal penelitian sebagai berikut:

**Tabel III.4**  
**Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan / Tahun																			
		Desember 2018				Juli 2019				Agustus 2019				September 2019				Oktober 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pra Riset	■																			
2.	Pengajuan Judul		■																		
3.	Penulisan Proposal			■	■	■	■	■	■												
4.	Bimbingan Proposal							■	■	■	■	■	■								
5.	Seminar Proposal												■								
6.	Pengolahan Data														■						
7.	Bimbingan Skripsi														■	■	■	■	■	■	■
8.	Sidang Meja Hijau																			■	

#### **D. Populasi dan Sample**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas: objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016, hal. 80). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di PT. Meroke Tetap Jaya Medan, yang berjumlah 126 orang.

##### **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2016, hal. 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Adapun dalam menentukan jumlah sampel dari suatu populasi dapat menggunakan cara lainnya, misalnya dengan rumusan slovin (Umar dalam Juliandi *dkk*, 2015, hal.59).

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan.

Maka pada penelitian ini jumlah sampel penelitian dapat dihitung atau ditentukan menggunakan rumus diatas :

$$n = \frac{126}{1 + (126 \times 5\%^2)} = \frac{126}{1 + (126 \times 0.05^2)} = 96 \text{ orang}$$

Sehingga dapat disimpulkan jumlah sampel dalam penelitian adalah sebanyak 96 orang.

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data untuk penelitian ini, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data melalui:

#### 1. Kuesioner (angket)

Menurut Sugiyono (2016, hal. 142) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dimana angket penulis akan disebarakan pada karyawan tetap pada PT. Meroke Tetap Jaya Medan dengan teknik pengumpulan data yaitu quesioner atau angket dengan pertanyaan-pertanyaan yang telah disusun oleh peneliti

untuk mengetahui persepsi dari responden peneliti tentang suatu variabel.

Disetiap pertanyaan yang terdapat 5 opsi yaitu sebagai berikut.

**Tabel III.5**  
**Skala likert**

Keterangan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber:(Sugiyono 2016, hal. 94)

Untuk Menguji Kuisioner Maka Dilakukan Uji Validitas Dan Reliabilitas Berikut Penjelasannya

### 1) Uji Validitas

Uji Validitas adalah instrumen yang valid yang berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid, instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. (Sugiono, 2016, Hal.121)

Untuk mengukur mengukur setiap item pertanyaan peneliti, maka akan digunakan teknik kolerasi *product moment* yaitu

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

(Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 76)

Dimana :

R<sub>xy</sub> = koefisien korelasi

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$  = jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$  = jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i^2)$  = jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y_i^2)$  = jumlah kuadrat pengamatan variabel y

Hipotesisnya adalah :

- 1)  $H_0: \rho = 0$  {tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor {tidak valid}}
  - 2)  $H_1: \rho \neq 0$  {ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)} kriteria penerimaan atau penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:
    - a) Tolak  $H_0$  jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung  $\geq$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2 tailed  $\leq \alpha 0,05$ )
    - b) Terima  $H_0$  jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung  $\leq$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed  $\leq \alpha 0,05$ ).
- 1) Uji Validitas variabel Disiplin Kerja (X)

Tabel III-6

## Uji Validitas untuk variabel Disiplin Kerja

No item	$r_{hitung}$	Perbandingan	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,000	0,05	$0,000 \leq 0,05$	Valid
2	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
3	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
4	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
5	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
6	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
7	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
8	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
9	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
10	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid

Sumber : Data Diolah 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai kolerasinya positif, nilai probabilitasnya sig  $0,000 < 0,05$  yang artinya semua item pernyataan variabel disiplin kerja dikatakan valid.

## 2) Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel III-7****Uji Validitas untuk variabel Kinerja Karyawan**

No item	$r_{hitung}$	Perbandingan	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,000	0,05	$0,000 \leq 0,05$	Valid
2	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
3	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
4	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
5	0,000		$0,005 \leq 0,05$	Valid
6	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
7	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
8	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
9	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
10	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid

Sumber : Data Diolah 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai kolerasinya positif, nilai probabilitasnya sig  $0,000 < 0,05$  yang artinya semua item pernyataan variabel Kinerja Karyawan dikatakan valid.

## 3) Uji Validitas Motivasi (Z)

Tabel III-8

## Uji Validitas untuk variabel Motivasi

No item	$r_{hitung}$	Perbandingan	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,000	0,05	$0,000 \leq 0,05$	Valid
2	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
3	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
4	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
5	0,000		$0,005 \leq 0,05$	Valid
6	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
7	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
8	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
9	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
10	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid

Sumber : Data Diolah 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai kolerasinya positif, nilai probabilitasnya sig  $0,000 < 0,05$  yang artinya semua item pernyataan variabel Motivasi dikatakan valid.

## 2) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah Instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiono, 2016, Hal.121)

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Sumber: (Juliandi, dkk, 2015, Hal. 82)

Dimana :

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varians butir

$\sigma_1^2$  = varians total

Jika nilai koefisien reliabilitas  $> 0,6$  maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya (Ghozali dalam Juliandi, dkk, 2015, hal. 81).

**Tabel III-9**  
**Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Cronbach's Alpha	R tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X)	0,779	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,782		Reliabel
Motivasi (Z)	0,778		Reliabel

Sumber : Data Diolah 2019

Berdasarkan tabel uji reliabilitas instrumen variabel penelitian diatas dengan dipahami bahwa masing-masing variabel memiliki nilai reliabilitas yang berbeda-beda dengan nilai cronbach's alpha pada variabel X = 0,779  $>$  0,6 variabel Y

cronbach's alpha = 0,782 > 0,6 dan variabel Z cronbach's alpha = 0,778 > 0,6. Maka instrumen dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik atau dengan kata lain instrumen adalah reliabel atau terpercaya .

## 2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit (Sugiyono, 2016, hal. 137).

## 3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi yaitu pengumpulan data dan catatan peristiwa yang sudah berlalu dan dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya- karya dari seseorang.

## **F. Teknik Analisis Data**

### **1. Asumsi Klasik**

Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik yang penulis gunakan dalam penelitian ini, yaitu :

#### **a. Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 160).

Cara lain untuk menguji normalitas data adalah dengan menggunakan Kolmogorov Smirnov. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Jika nilai Kolmogorov Smirnov adalah tidak signifikan ( $\text{Asymp. Sig (2- tailed)} > \alpha 0,05$ ).

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance inflasi factor/ VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5. Jika nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen penelitian ini (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 161).

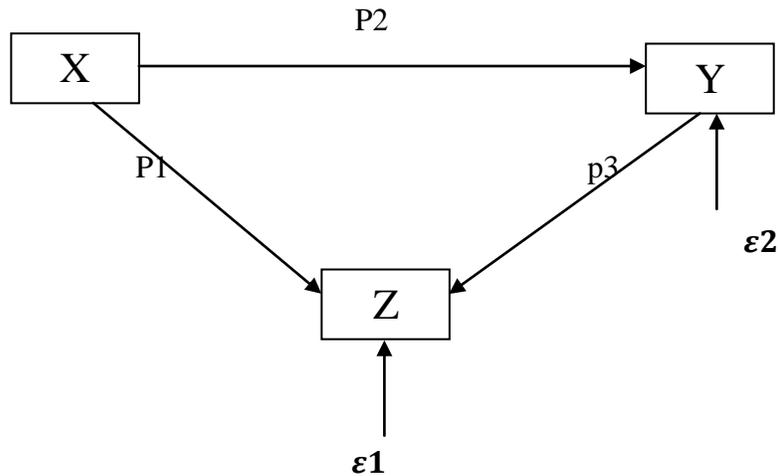
#### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 161).

### **2. Teknik Analisis Jalur**

Teknik analisis jalur (*path analysis*) digunakan apabila teori yang diyakini berhadapan dengan masalah yang berhubungan dengan sebab dan akibat. Tujuan dari analisis jalur adalah menerangkan akibat langsung dan tidak langsung seperangkat variabel, sebagai variabel penyebab, terhadap variabel lainnya yang merupakan

variabel akibat (Juliandi, dkk 2015, hal.165). penelitian ini menggunakan statistik SPSS. Model analisis satu jalur digambarkan sebagai berikut :



**Gambar III.1 Analisis Jalur (Vet)**

Keterangan

X = Disiplin Kerja

Z = Motivasi Kerja

Y = Kinerja Karyawan

$\epsilon_1$  = Error Term (Variabel yang tidak diteliti).

$P\epsilon_1$  = Koefisien jalur 1 dengan resi dual 1 ( Error 1)

P1 = Koefisien regresi kepemimpinan terhadap disiplin kerja

P2 = Koefisien regresi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

P3 = Koefisien regresi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

$P\epsilon_2$  = Koefisien jalur 2 dengan resi dual 2 ( Error 2)

Jalur :

1. Pengaruh langsung :  $X \longrightarrow Z$

:  $X \longrightarrow Y$

:  $Z \longrightarrow Y$

2. Pengaruh tidak langsung :  $X - Y$  Melalui  $Z$

Menurut Juliandi dkk ( 2014, hal 171), langkah-langkah untuk menganalisis data dalam analisis jalur adalah sebagai berikut :

1) Menghitung parameter (nilai koefisien) dan model analisis jalur :

a) Koefisien korelasi ( $r$ )

b) Koefisien regresi model persamaan I ( $P_1, P_2$ ) dan koefisien jalur dengan residual 1 ( $P\epsilon_1$ )

c) Koefisien regresi dengan persamaan 2 ( $P_3$ ) dan koefisien jalur dengan residual 2 ( $P\epsilon_2$ )

2) Analisis data/ pengujian hipotesis

a) Analisis pengaruh langsung  $X$  terhadap  $Z$

Hipotesisnya :

$H_0$  : Disiplin Kerja ( $X$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja ( $Z$ )

$H_a$  : Disiplin Kerja ( $X$ ) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja ( $Z$ )

Kriteria penarikan kesimpulan :

1) Jika probabilitas Sig < probabilitas  $\alpha 0,05$  maka tolak  $H_0$  terima  $H_a$

2) Jika probabilitas Sig > probabilitas  $\alpha 0,05$  maka terima  $H_0$  tolak  $H_a$

b) Analisis pengaruh langsung  $X$  terhadap  $Y$

Hipotesisnya :

$H_0$  : tidak ada pengaruh langsung Disiplin Kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y)

$H_a$  : ada pengaruh langsung Disiplin Kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y)

Kriteria penarikan kesimpulan :

1) Jika probabilitas Sig < probabilitas  $\alpha 0,05$  maka tolak  $H_0$  terima  $H_a$

2) Jika probabilitas Sig > probabilitas  $\alpha 0,05$  maka terima  $H_0$  tolak  $H_a$

c) Analisis pengaruh langsung Z terhadap Y

Hipotesisnya :

$H_0$  : tidak ada pengaruh langsung motivasi kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)

$H_a$  : ada pengaruh langsung motivasi kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)

Kriteria penarikan kesimpulan :

1) Jika probabilitas Sig < probabilitas  $\alpha 0,05$  maka tolak  $H_0$  terima  $H_a$

2) Jika probabilitas Sig > probabilitas  $\alpha 0,05$  maka terima  $H_0$  tolak  $H_a$

d) Analisis pengaruh langsung, tidak langsung X terhadap Y melalui Z

koefisien pengaruh langsung tidak langsung dan tidak langsung dan total :

1) Pengaruh langsung (*direct effect*) X ke Y : Dilihat dari nilai regresi X terhadap Y

- 2) Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) X ke Y melalui Z : Dilihat dari perkalian antara nilai koefisien regresi X terhadap Z dengan nilai koefisien, pengaruh tidak langsung
- 3) Pengaruh total ( total effect) X ke Y : Dilihat dari nilai pengaruh langsung, dan pengaruh tidak langsung.

## BAB IV

### DESKRIPSI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel X (Disiplin Kerja), 10 pernyataan untuk variabel Z (Motivasi) dan 10 pernyataan untuk variabel Y (Kinerja Karyawan). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 96 karyawan dan yang kembali kepada penulis adalah 96 responden. Sistem penelitian dengan menggunakan Skala Likert yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian sebagai berikut:

**Tabel IV-1 Skala Likert**

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Juliandi dkk, 2015 hal 70)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert dari tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel Disiplin Kerja (X), variabel Motivasi (Z), dan variabel Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan nilai 1.

## 2. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden, maka dapat dilihat dari karakteristik responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

### a) Jenis kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 96 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel IV-2**

#### **Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase(%)
Laki-laki	72 Orang	75 %
Perempuan	24 Orang	25 %
Jumlah	96 Orang	100 %

Sumber: Data Diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas jenis kelamin responden yaitu Laki-laki yaitu 72 orang atau 75 % dan perempuan yaitu 24 orang atau 25 % . hal ini wajar sebab produktivitas laki-laki lebih dibutuhkan dibandingkan dengan perempuan.

### b) Usia

Untuk mengetahui tingkat persentasi berdasarkan usia dari 96 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel IV-3****Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	17-30 Tahun	27 Orang	28,1 %
2	31-40 Tahun	36 Orang	37,5 %
3	41-50 Tahun	28 Orang	29,2 %
4	>50 Tahun	5 Orang	5,2 %
Jumlah		96 Orang	100 %

Sumber : Data Diolah Tahun 2019

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu pada usia 31-40 tahun yaitu 36 orang atau 37,5 %. Hal ini berarti bahwa karyawan pada usia 31-40 tahun lebih berpengalaman bekerja sehingga lebih mudah memahami pekerjaan yang diberikan pimpinan.

**c) Tingkat Pendidikan**

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan tingkat pendidikan dari 96 responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel IV-4****Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SLTA	52 Orang	54,2 %
2	D-1/D3	15 Orang	15,6 %
3	S-1	27 Orang	28,1 %
4	S-2	2 Orang	2,1 %
Jumlah		96 Orang	100 %

Sumber: Data Diolah Tahun 2019

Berdasarkan data diatas dari tingkat pendidikan mayoritas yang paling banyak yaitu pada tingkat pendidikan SLTA (52 orang atau 54,2%) karena tingkat pendidikan SLTA sudah mengambil jurusan yang lebih fokus pada keahlian seseorang.

### 3. Deskripsi Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yng penulis sebarakan yaitu:

#### a) Deskripsi Disiplin Kerja (X)

**Tabel IV-5**

**Skor angket untuk variabel Disiplin Kerja (X)**

No.	Jawaban Disiplin Kerja											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	11,50	74	77,10	11	11,50	0	0	0	0	96	100
2	6	6,30	75	78,10	13	13,50	2	2,10	0	0	96	100
3	13	13,50	71	74,00	9	9,40	3	3,10	0	0	96	100
4	26	27,10	63	65,60	5	5,20	1	1,00	1	1,00	96	100
5	12	12,50	78	81,30	4	4,20	2	2,10	0	0	96	100
6	8	8,30	79	82,30	7	7,30	1	1,00	1	1,00	96	100
7	33	34,40	54	56,30	8	8,30	1	1,00	9	0	96	100
8	35	36,50	52	54,20	8	8,39	1	1,00	0	0	96	100
9	7	7,30	79	82,30	8	8,30	1	1,00	1	1,00	96	100
10	7	7,30	58	60,40	26	27,10	4	4,20	1	1,00	96	100

Sumber : Data Diolah tahun 2019

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut

1. Jawaban responden tentang saya datang tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju (setuju 77,10% dan sangat setuju 11,50%). Hal ini berarti responden karyawan PT. Meroke Tetap Jaya menyetujui bahwa karyawan datang tepat waktu.
2. Jawaban responden tentang saya hadir sesuai jadwal kerja, mayoritas responden menjawab setuju (setuju 78,10% dan kurang setuju 13,50%). Hal ini berarti responden PT. Meroke Tetap Jaya menyetujui bahwa karyawan hadir sesuai jadwal kerja.
3. Jawaban responden tentang saya mampu menjalankan tanggungjawab yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 13,50% dan setuju 74,00%). Hal ini berarti responden PT. Meroke Tetap Jaya menyetujui bahwa karyawan mampu menjalankan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.
4. Jawaban responden tentang saya mampu menjalankan tugas yang diamanahkan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 27,10% dan setuju 65,60%). Hal ini berarti responden PT. Meroke Tetap Jaya menyetujui bahwa karyawan mampu menjalankan setiap tugas yang diamanahkan kepadanya.
5. Jawaban responden tentang saya taat pada peraturan jam kerja, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 12,50% dan setuju 81,30%). Hal ini berarti responden PT. Meroke Tetap Jaya menyetujui bahwa karyawan taat pada peraturan jam kerja.

6. Jawaban responden tentang saya selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 8,30% dan setuju 82,30%). Hal ini berarti responden PT. Meroke Tetap Jaya menyetujui bahwa karyawan selalu mengikuti pedoman kerja yang telah ditetapkan perusahaan.
7. Jawaban responden tentang saya mau bekerja diawasi oleh pimpinan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 34,40% dan setuju 56,30%). Hal ini berarti responden PT. Meroke Tetap Jaya menyetujui bahwa karyawan bekerja dalam pengawasan pimpinan.
8. Jawaban responden tentang saya tidak pernah melanggar peraturan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 36,50% dan setuju 54,20%). Hal ini berarti responden PT. Meroke Tetap Jaya menyetujui bahwa karyawan tidak melanggar peraturan perusahaan.
9. Jawaban responden tentang saya berperilaku sopan kepada atasan, mayoritas responden menjawab setuju (setuju 82,30% dan kurang setuju 8,30%). Hal ini berarti responden PT. Meroke Tetap Jaya menyetujui bahwa karyawan senantiasa berperilaku sopan kepada atasannya.
10. Jawaban responden tentang jika saya melakukan kesalahan akan menerima sanksi dari perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju (setuju 60,40% dan kurang setuju 27,10%). Hal ini berarti responden PT. Meroke Tetap Jaya menyetujui bahwa setiap karyawan yang melakukan kesalahan akan diberikan sanksi dari perusahaan.

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa disiplin kerja yang ada di PT. Meroke Tetap Jaya sudah dianggap baik dilihat jawaban karyawan PT. Meroke

Tetap Jaya yang mayoritas menjawab setuju dengan semua pernyataan yang diajukan kepada mereka. Dibandingkan dengan temuan masalah di awal yang menunjukkan ada masalah disiplin kerja di perusahaan, maka hal ini terbukti dengan jawaban beberapa karyawan PT. Meroke Tetap Jaya.

b) Deskripsi Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel IV-6**

**Skor angket untuk variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No.	Jawaban Kinerja Karyawan											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		TidakSetuju		SangatTidakSetuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	93	96,90	2	2,10	0	0	1	1,00	96	100
2	24	25,00	62	64,60	8	8,30	1	1,00	1	1,00	96	100
3	30	31,30	57	59,40	7	7,30	2	2,10	0	0	96	100
4	13	13,50	72	75,00	9	9,40	1	1,00	1	1,00	96	100
5	10	10,40	65	67,70	18	18,80	2	2,10	1	1,00	96	100
6	0	0	93	96,90	2	2,10	0	0%	1	1,00	96	100
7	24	25,00	62	64,60	8	8,30	1	1,00	1	1,00	96	100
8	30	31,30	57	59,40	7	7,30	2	2,10	0	0	96	100
9	13	13,50	72	75,00	9	9,40	1	1,00	1	1,00	96	100
10	10	10,40	65	67,70	18	18,80	2	2,10	1	1,00	96	100

Sumber : Data Diolah Tahun 2019

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang saya mampu bekerja dengan standar atau mutu yang telah ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju (setuju 96,90% dan kurang setuju 2,10%). Hal ini berarti responden pada PT. Meroke Tetap Jaya menyetujui bahwa karyawan mampu bekerja dengan standar atau mutu yang telah ditetapkan perusahaan.

2. Jawaban responden tentang saya mampu bekerja dengan kualitas lebih baik dibandingkan dengan karyawan lain, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 25,00% dan setuju 64,60%). Hal ini berarti responden pada PT. Meroke Tetap Jaya menyetujui bahwa karyawan mampu bekerja dengan kualitas lebih baik dibandingkan dengan karyawan lain.
3. Jawaban responden tentang saya mampu bekerja dengan kuantitas yang sesuai dengan kemampuan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 31,30% dan setuju 59,40%). Hal ini berarti responden pada PT. Meroke Tetap Jaya menyetujui bahwa karyawan mampu bekerja dengan kuantitas yang sesuai dengan kemampuan.
4. Jawaban responden tentang saya mampu bekerja dengan prosedur dan jadwal, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 13,50% dan setuju 75,00%). Hal ini berarti responden pada PT. Meroke Tetap Jaya menyetujui bahwa karyawan mampu bekerja dengan prosedur dan jadwal.
5. Jawaban responden tentang saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari penumpukan kerja, mayoritas responden menjawab setuju (setuju 67,70% dan kurang setuju 18,80%). Hal ini berarti responden pada PT. Meroke Tetap Jaya menyetujui bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu untuk menghindari penumpukan kerja.
6. Jawaban responden tentang saya mampu bekerja secara efisien, mayoritas responden menjawab setuju (setuju 96,60% dan kurang setuju 2,10%). Hal ini berarti responden pada PT. Meroke Tetap Jaya menyetujui bahwa karyawan bekerja secara efisien.

7. Jawaban responden tentang saya mampu bekerja dengan anggaran yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 25,00% dan setuju 64,60%). Hal ini berarti responden pada PT. Meroke Tetap Jaya menyetujui bahwa karyawan mampu bekerja dengan anggaran yang ditetapkan perusahaan.
8. Jawaban responden tentang saya mampu dan tidak masalah dengan adanya pengawasan pada karyawan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 31,30% dan setuju 59,40%). Hal ini berarti responden pada PT. Meroke Tetap Jaya menyetujui bahwa karyawan mampu bekerja dalam pengawasan.
9. Jawaban responden tentang saya mampu dengan adanya pengawasan dari atasan tingkat kesalahan kerja berkurang, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 13,50% dan setuju 75,00%). Hal ini berarti responden pada menyetujui bahwa dengan adanya pengawasan dari atasan akan mengurangi tingkat kesalahan karyawan dalam bekerja.
10. Jawaban responden tentang saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju (setuju 67,70% dan kurang setuju 18,80%). Hal ini berarti responden pada PT. Meroke Tetap Jaya menyetujui bahwa setiap karyawan selalu bekerja sama dengan rekan kerjanya.

Dari uraian di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Meroke Tetap Jaya sudah dianggap baik dilihat dari jawaban karyawan PT. Meroke Tetap Jaya yang menjawab setuju dengan semua pernyataan yang diajukan kepada mereka. Dibandingkan dengan identifikasi masalah yang ada menunjukkan kinerja karyawan yang cenderung menurun, hal ini terbukti beberapa karyawan PT. Meroke Tetap Jaya memberi jawaban setuju.

## c) Deskripsi Motivasi (Z)

Tabel IV-7

## Skor angket untuk variabel Motivasi

No.	Jawaban Motivasi											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	12,50	80	83,30	3	3,10	0	0	1	1,00	96	100
2	11	11,50	81	84,40	3	3,10	0	0	1	1,00	96	100
3	20	20,80	68	70,80	7	7,30	1	1,00	0	0	96	100
4	21	21,90	70	72,90	4	4,20	1	1,00	0	0	96	100
5	13	13,50	76	79,20	6	6,30	1	1,00	0	0	96	100
6	0	0	93	96,90	2	2,10	0	0	1	1,00	96	100
7	24	25,00	62	64,60	8	8,30	1	1,00	1	1,00	96	100
8	30	31,30	57	59,40	7	7,30	2	2,10	0	0	96	100
9	13	13,50	72	75,00	9	9,40	1	1,00	1	1,00	96	100
10	24	25,00	62	64,60	8	8,30	1	1,00	1	1,00	96	100

Sumber : Data Diolah Tahun 2019

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang saya bekerja giat karena didukung dengan rekan kerja yang komperatif, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 12,50% dan setuju 83,30%). Hal ini berarti responden pada PT. Meroke Tetap Jaya menyetujui bahwa karyawan bekerja giat karena didukung dengan rekan kerja yang komperatif.
2. Jawaban responden tentang saya bekerja giat karena adanya fasilitas kerja yang lengkap, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 11,50% dan setuju 84,40%). Hal ini berarti responden pada PT. Meroke Tetap Jaya bekerja giat karena adanya fasilitas kerja yang lengkap.

3. Jawaban responden tentang saya mau berubah jika melakukan kesalahan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 20,80% dan setuju 70,80%). Hal ini berarti responden pada PT. Meroke Tetap Jaya menyetujui akan memperbaiki kesalahannya jika melakukan kesalahan.
4. Jawaban responden tentang saya bekerja giat agar lebih baik, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 21,90%, dan setuju 72,90%). Hal ini berarti responden pada PT. Meroke Tetap Jaya menyetujui bahwa karyawan bekerja giat agar lebih baik.
5. Jawaban responden tentang saya bekerja dan berambisi naik jabatan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 13,50% dan setuju 79,20%). Hal ini berarti responden pada PT. Meroke Tetap Jaya menyetujui bahwa karyawan akan bekerja dengan baik agar naik jabatan.
6. Jawaban responden tentang saya bekerja ingin menjadi pribadi yang mandiri, mayoritas responden menjawab setuju (setuju 96,90% dan kurang setuju 2,10%). Hal ini berarti responden pada PT. Meroke Tetap Jaya menyetujui bahwa karyawan akan menjadi pribadi yang mandiri.
7. Jawaban responden tentang saya bekerja membantu sesama rekan kerja agar meningkatnya kemampuan kerja, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 25,00% dan setuju 64,60%). Hal ini berarti responden pada PT. Meroke Tetap Jaya menyetujui bahwa karyawan akan membantu sesama rekan kerja agar meningkatkan kemampuan kerja.
8. Jawaban responden tentang saya bekerja memberikan semangat kepada rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 31,30% dan setuju

59,40%). Hal ini berarti responden pada PT. Meroke Tetap Jaya menyetujui bahwa karyawan memberikan semangat kepada sesama rekan kerja.

9. Jawaban responden tentang saya bekerja bisa memberikan masukan kepada perusahaan/pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 13,50% dan setuju 75,00%). Hal ini berarti responden pada PT. Meroke Tetap Jaya menyetujui bahwa karyawan akan memberikan masukan kepada perusahaan/pimpinan.
10. Jawaban responden tentang saya bekerja meningkatkan keterampilan dan pengetahuan dengan kemauan sendiri, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 25,00% dan setuju 64,60%). Hal ini berarti responden pada PT. Meroke Tetap Jaya menyetujui bahwa karyawan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan dengan kemauan sendiri.

Dari uraian di atas menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan PT. Meroke Tetap Jaya sudah dianggap baik dilihat dari jawaban karyawan PT. Meroke Tetap Jaya yang menjawab setuju dengan semua pernyataan yang diajukan kepada mereka. Dibandingkan dengan identifikasi masalah cenderung motivasi karyawan yang kurang baik terhadap pekerjaannya, hal ini terbukti beberapa karyawan PT. Meroke Tetap Jaya memberi jawaban setuju.

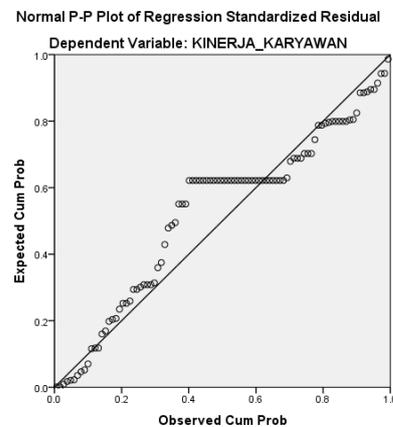
#### 4. Uji asumsi Klasik

##### a) Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan idependennya memiliki distribusi normal atau tidak.

Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Juliandi, 2013 hal. 174). Berikut adalah gambar normal P.P

Plot of regression standardized residual dibawah ini :



**Gambar IV-1 Uji Normalitas**

Berdasarkan gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

### b) Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflation Faktor*) antara variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance*  $< 0,10$  atau sama dengan  $VIF > 10$ , (Juliandi dkk, 2015 hal. 161). Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel IV-8**

### Uji Multikolinieritas

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

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	DISIPLIN_KERJA	.729	.559	.234	.645	1.551
	MOTIVASI	.909	.862	.590	.645	1.551

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2019

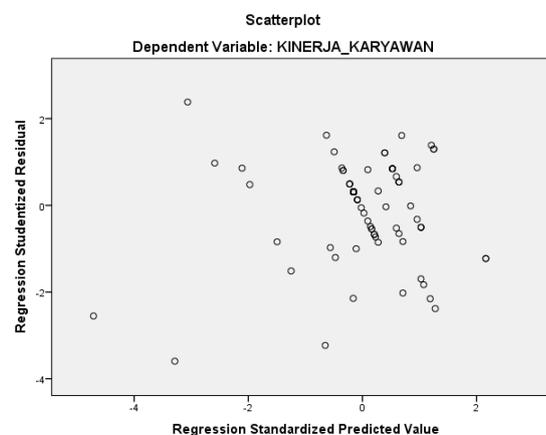
Kedua variabel independent yakni disiplin kerja dan motivasi memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independent penelitian ini.

### c) Uji Heterokedastisitas

Penguji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain

tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. (Juliandi dkk, 2015 hal. 161).

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



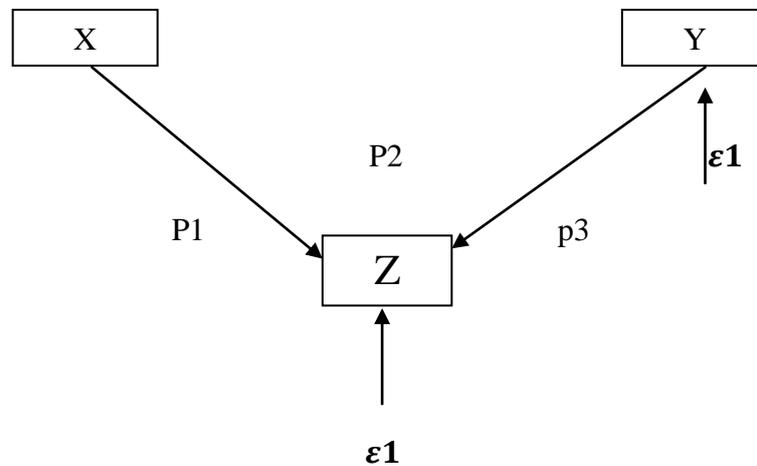
**Gambar IV-2 Hasil Uji Heterokedastisitas**

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas dan tidak teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi ini.

#### **4. Analisis Jalur (Path Analysis)**

Teknik analisis jalur digunakan apabila kita yakin berhadapan dengan masalah yang berhadapan dengan masalah yang berhubungan dengan sebab

akibat. Tujuannya adalah menerangkan akibat langsung dan tidak langsung secara variabel, sebagai variabel penyebab terhadap variabel lainnya yang merupakan variabel akibat ( juliandi, 2015 hal. 168)



**Gambar IV-3**  
**Model Teoritik Penelitian (Model Variabel)**

Berdasarkan gambar diatas maka dapat dikemukakan sebuah model matematis dalam pengembangan hipotesis yang akan diuji berdasarkan masing-masing model dalam persamaan struktural pada penelitian ini. Adapun persamaannya :

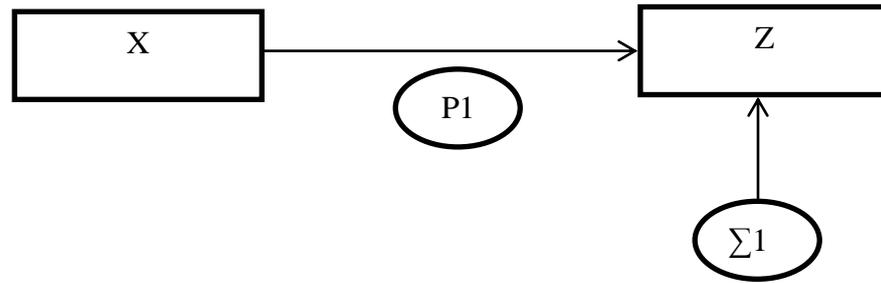
$$\text{Persamaan Struktural 1 : } Z = P_1X + \varepsilon_1$$

$$\text{Persamaan Struktural 2 : } Y = P_2X + Z + \varepsilon_2$$

**a. Pengujian persamaan struktural 1**

Pengujian pada persamaan struktural 1 dimana dilakukan dengan satu bagian yaitu melihat pengaruh Disiplin Kerja (X) terhadap Motivasi (Z). Adapun gambar struktur 1 dapat dikemukakan pada gambar dibawah ini :

- 1) Pengaruh langsung Disiplin Kerja (X) terhadap Motivasi (Z)



Dalam melakukan analisis data mengenai besarnya pengaruh disiplin kerja (X) terhadap motivasi (Z) dapat dikemukakan pada tabel dibawah ini :

**Tabel IV-9**  
**Nilai standart coefficients disiplin kerja terhadap motivasi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-5.993	1.793		-3.342	.001
	DISIPLIN_KERJA	.308	.047	.291	6.503	.000
	MOTIVASI	.829	.050	.735	16.431	.000

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Dari nilai standart coefficients diatas terlihat bahwa nilai-nilai koefisien regresinya adalah :

- 1) Koefisien X adalah  $P_1 = 0,291$

**Tabel IV-10**  
**Model summary disiplin kerja (X) terhadap motivasi (Z)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.938 <sup>a</sup>	.880	.877	1.69726

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, DISIPLIN\_KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Sedangkan dari tabel model summary diatas nilai adjusted R-Square adalah sebesar 0,877 menunjukkan bahwa kontribusi varians nilai X mempengaruhi varians nilai Z adalah sebesar 0,877 atau 87,7% sisanya 12,3%. Nilai ini dapat digunakan untuk menentukan nilai koefisien jalur dengan residualnya yakni  $P \in_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - (0,877)} = 0,351$ .

Untuk melihat apakah ada pengaruh antara disiplin kerja (X) terhadap motivasi (Z), maka akan dilakukan langkah-langkah analisis sebagai berikut.

**Penentuan hipotesis.**

$H_0$  : Tidak ada pengaruh Disiplin Kerja (X) terhadap Motivasi (Z)

$H_a$  : Ada pengaruh Disiplin Kerja (X) terhadap Motivasi (Z)

**Penentuan kriteria pengambilan keputusan.**

Jika probabilitas sig  $\leq$  probabilitas 0,05, maka tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ .

Jika probabilitas sig  $\geq$  probabilitas 0,05, maka terima  $H_0$  dan tolak  $H_a$ .

**Penentuan dalam pengambilan keputusan.**

Berdasarkan tabel IV-9 dimana nilai sig pada variabel disiplin kerja sebesar 0,000 maka dapat dikemukakan bahwa  $0,000 \leq 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Kesimpulannya adalah bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X) terhadap Motivasi (Z). Adapun nilai standardized coefficients pada beta sebesar 0,877.

Berdasarkan hasil analisis pada sub- struktur mengenai pengaruh Disiplin Kerja (X) terhadap Motivasi (Z) dapat dikemukakan pada gambar dibawah ini.



**Gambar IV-4**  
**Persamaan stuktural pertama**

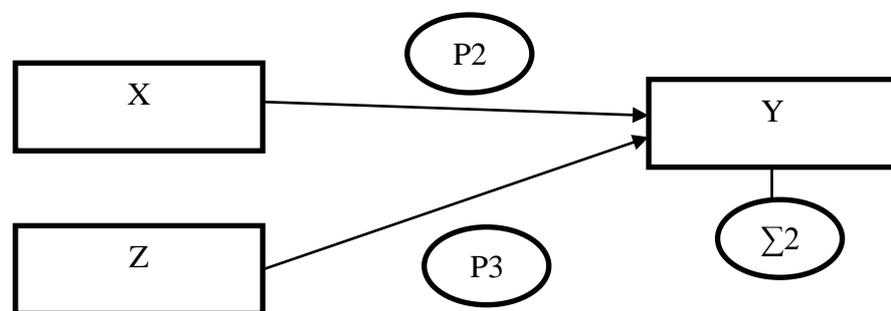
Berdasarkan diagram pada gambar diatas maka dapat diketahui hubungan kausalitas antara disiplin kerja terhadap motivasi dapat disusun persamaan strukturalnya sebagai berikut:

$$Z = P1X + \epsilon_1$$

$$Z = 0,877 + 0,351$$

**b. Pengujian persamaan sub- struktur 2**

Pengujian pada persamaan struktur 2, dimana dilakukan pengujian mengenai bagaimana pengaruh disiplin kerja (X), motivasi (Z), dan kinerja karyawan (Y). Adapun gambar struktural 2 dapat dikemukakan dibawah ini :



**Gambar IV-5**  
**Persamaan sub- struktural 1**

**1) Pengaruh secara simultan disiplin kerja (X), motivasi (Z), terhadap kinerja karyawan (Y)**

Hasil analisis data mengenai pengaruh simultan (bersama-sama) pada variabel disiplin kerja (X), motivasi (Z), terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Dalam persamaan struktural 2 dapat dikemukakan pada tabel dibawah ini :

**Tabel IV-11**  
**Model summary disiplin kerja, motivasi, dan kinerja karyawan**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.938 <sup>a</sup>	.880	.877	1.69726

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, DISIPLIN\_KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Sumber: data diolah 2019

Dalam mengetahui besarnya pengaruh diantara variabel bebas terhadap variabel terikat yang dianalisis, maka dapat dilihat dari model summary pada tabel IV-10 yaitu pada nilai R-Square. Besarnya nilai R-Square ( $R^2$ ) adalah 0,880. Maka dengan demikian disimpulkan bahwa pengaruh disiplin kerja, motivasi, terhadap kinerja karyawan sebesar  $0,880 \times 100\% = 88\%$ , sedangkan sisanya sebesar 12% dipengaruhi faktor lain diluar model dalam penelitian. Sementara itu dalam mengetahui besarnya koefisien jalur pada variabel lain dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja dapat dihitung dengan ketentuan sebagai berikut :

$$R^2 = 0,880$$

$$\epsilon^2 = \sqrt{(1 - 0,880)} = 0,346$$

Dalam model regresi pada persamaan struktural 2 untuk melihat berpengaruh atau tidak secara simultan, maka dapat dilakukan uji hipotesis

dengan melihat nilai sig atau nilai pada tabel ANOVA yang dikemukakan pada tabel dibawah ini :

**Tabel IV-12**  
**Model ANOVA Disiplin Kerja, Motivasi, terhadap Kinerja Karyawan**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1964.719	2	982.360	341.013	.000 <sup>b</sup>
	Residual	267.906	93	2.881		
	Total	2232.625	95			

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, DISIPLIN\_KERJA

Sumber: data diolah 2019

Adapun ketentuan dalam uji hipotesis dikemukakan dibawah ini :

$H_0$  : Tidak ada pengaruh disiplin kerja (X), motivasi (Z) terhadap kinerja karyawan (Y).

$H_a$  : Ada pengaruh disiplin kerja (X), motivasi (Z) terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai probabilitas pada taraf signifikan 5% dengan nilai probabilitas sig pada tabel ANOVA.

Adapun kriteria dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

Jika probabilitas  $\text{sig} \leq$  probabilitas 0,05, maka tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$

Jika probabilitas  $\text{sig} \geq$  probabilitas 0,05, maka terima  $H_0$  dan tolak  $H_a$

Berdasarkan tabel IV-11 dimana nilai sig sebesar 0,001, maka dapat dikemukakan bahwa  $0,047 \leq 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Kesimpulannya ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X).

Motivasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada karyawan PT. Meroke Tetap Jaya.

## 2) Pengaruh secara partial disiplin kerja (X), motivasi (Z), terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil analisis data mengenai pengaruh secara parsial (satu persatu) pada variabel disiplin kerja (X), motivasi (Z), terhadap kinerja karyawan (Y) dalam persamaan struktural 2 ini dapat dikemukakan pada tabel dibawah ini :

**Tabel IV-13**  
**Nilai standart coefficients Disiplin Kerja, Motivasi terhadap Kinerja karyawan**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-5.993	1.793		-3.342	.001
	DISIPLIN_KERJA	.308	.047	.291	6.503	.000
	MOTIVASI	.829	.050	.735	16.431	.000

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Sumber: data diolah 2019

### a. Pengaruh disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y)

Dalam mengetahui apakah ada Pengaruh disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y), maka akan dilakukan langkah-langkah analisis sebagai berikut :

**Penentuan hipotesis :**

$H_0$ : Tidak ada Pengaruh disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y)

$H_a$  : Ada Pengaruh disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y)

**Penentuan kriteria pengambilan keputusan**

Jika probabilitas  $\text{sig} \leq$  probabilitas 0,05, maka tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$

Jika probabilitas  $\text{sig} \geq$  probabilitas 0,05, maka terima  $H_0$  dan tolak  $H_a$

**Penentuan pengambilan keputusan**

Berdasarkan tabel IV-13 dimana nilai sig pada variabel disiplin kerja diketahui sebesar 0,000. Maka dapat dikemukakan bahwa  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Kesimpulannya adalah bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. Meroke Tetap Jaya. Adapun nilai standardized coefficients pada beta sebesar 0,291.

**b. Pengaruh motivasi (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)**

Dalam mengetahui apakah ada pengaruh motivasi (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. Meroke Tetap Jaya, maka akan dilakukan langkah-langkah analisis sebagai berikut :

**Penentuan hipotesis**

$H_0$  : Tidak ada pengaruh motivasi (Z) terhadap kinerja (Y)

$H_a$  : Ada pengaruh motivasi (Z) terhadap kinerja (Y)

**Penentuan kriteria pengambilan keputusan.**

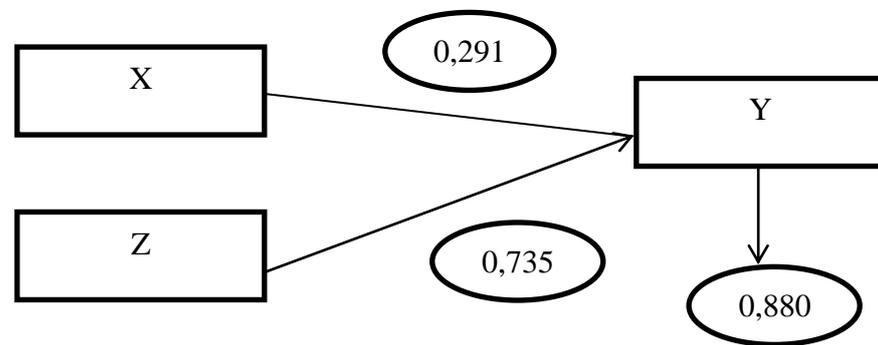
Jika probabilitas  $\text{sig} \leq$  probabilitas 0,05, maka tolak  $H_0$  dan diterima  $H_a$ .

Jika probabilitas  $\text{sig} \geq$  probabilitas 0,05, maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_0$ .

**Penentuan pengambilan keputusan.**

Berdasarkan tabel IV-13 dimana sig pada variabel motivasi diketahui sebesar 0,000 maka dapat dikemukakan bahwa  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kesimpulannya adalah bahwa ada pengaruh motivasi (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. Meroke Tetap Jaya. Adapun nilai standardized coefficients pada beta sebesar 0,735.

Berdasarkan hasil analisis jalur baik secara simultan dan partial pada sub-struktural 2 yang dikemukakan diatas, maka dapat dikemukakan diagram gambar dari model persamaan struktural 2 sebagai berikut :



**Gambar IV-6**  
**Persamaan sub- struktural 2**

Berdasarkan diagram pada gambar IV-6 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh disiplin kerja, motivasi terhadap kinerja karyawan dapat dikemukakan pada persamaan struktural 2 sebagai berikut :

$$Y = P_2X + P_3Z + \varepsilon_2$$

$$Y = 0,291X + 0,735Z + 0,880\varepsilon_2$$

### c. Hasil Pengujian Analisis Jalur Pada Persamaan Sub-Struktural 1 dan 2

Berdasarkan hasil analisis jalur dalam tahapan-tahapan yang telah dikemukakan diatas dalam melihat struktur diantara hubungan kausal pada

persamaan sub-struktur 1 dan 2 maka akhirnya dapat disimpulkan masing-masing persamaan struktural adalah sebagai berikut :

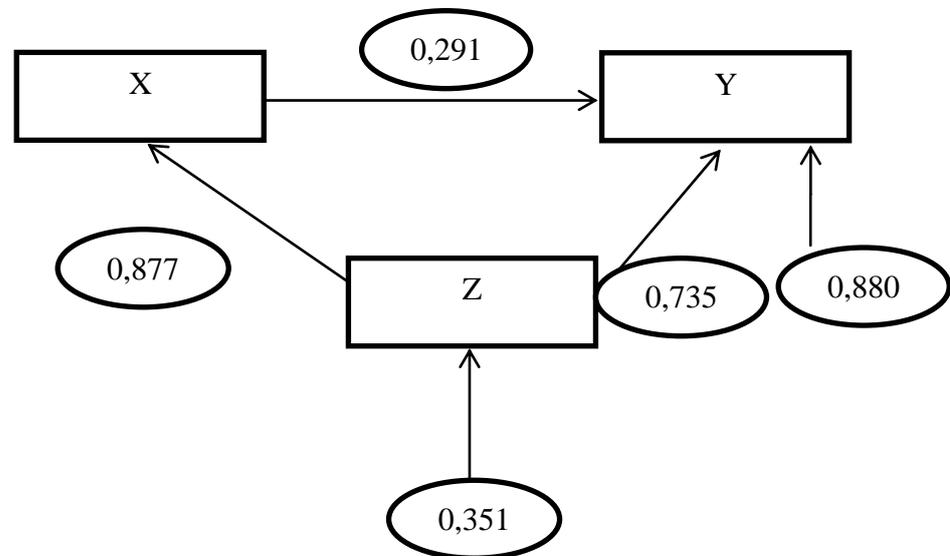
Persamaan Struktural 1 :  $Z = P_1X + \varepsilon_1$

$$Z = 0,877 + 0,351$$

Persamaan Struktural 2 :  $Z = P_2X + P_3Z + \varepsilon_2$

$$Y = 0,291X + 0,735 + 0,880$$

Adapun diagram gambar dari model persamaan struktural 1 dan 2 dalam analisis data diatas, maka dapat dikemukakan gambar sebagai berikut :



**Gambar IV-7**  
**Persamaan sub- struktural 1 dan 2**

Berdasarkan analisis jalur pada nilai koefisien pada gambar IV-7 diatas maka dapat diketahui pengaruh langsung (*direct effect*), pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan pengaruh total (*total effect*) diantara masing-masing variabel yang diteliti. Hal ini dapat dikemukakan sebagai berikut :

### 1) Pengaruh langsung (*direct effect*)

Adapun pengaruh langsung diantara variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini dapat dikemukakan pada formulasi di bawah ini :

- a. Pengaruh variabel disiplin kerja (X) terhadap motivasi (Z) dengan nilai beta sebesar 0,877.
- b. Pengaruh variabel disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai beta sebesar 0,291.
- c. Pengaruh variabel motivasi (Z) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai beta sebesar 0,351.

### 2) Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*)

Dalam menentukan pengaruh tidak langsung diantara variabel yang diteliti, ditetapkan formulasi sebagai berikut :

- a. Pengaruh disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi (Z) , dengan nilai beta sebesar  $0,291 \times 0,735 = 0,2138$

### 3) Pengaruh total (*total effect*)

Dalam menentukan pengaruh total diantara variabel yang diteliti, ditetapkan formulasi sebagai berikut :

- a. Pengaruh disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi (Z), dengan nilai beta sebesar  $0,291 + 0,2138 = 0,505$

Adapun rangkuman hasil analisis jalur pada penjabaran mengenai pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total pada masing-masing variabel dalam penelitian dapat dikemukakan pada tabel sebagai berikut :

#### 4) Penafsiran

- a. Adapun pengaruh langsung disiplin kerja (X) terhadap motivasi (Z) adalah sebesar 0,877.
- b. Adapun pengaruh langsung motivasi (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,291.
- c. Adapun pengaruh langsung disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,735.
- d. Adapun pengaruh tidak langsung disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi (Z) adalah sebesar  $0,877 \times 0,291 = 0,255$
- e. Adapun pengaruh total disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi (Z) adalah sebesar  $0,877 + 0,255 = 1,132$
- f. Adapun pengaruh simultan disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi (Z) adalah sebesar 0,2138.

#### B. Pembahasan

Hasil pengujian dari seluruh variabel bahwa disimpulkan bahwa tidak semua variabel bebas berpengaruh pada variabel terikat. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan data awal ketika melakukan riset pendahuluan. Namun secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang cukup memuaskan. Hal ini dapat ditunjukkan dan banyaknya tanggapan kesetujuan yang tinggi dari responden.

##### 1) Pengaruh disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.

###### Meroke Tetap Jaya

Adapun pengaruh yang positif antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai t sebesar 6,503

dan nilai beta sebesar 0,291 dengan signifikan sebesar 0,000 ( $\text{sig. } 0,000 < 0,05$ ). Sehingga disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan Meilany & Ibrahim, (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru.

## **2) Pengaruh disiplin kerja (X) terhadap motivasi (Z) pada PT. Meroke Tetap Jaya**

Adapun pengaruh yang positif antara variabel disiplin terhadap motivasi yang ditunjukkan dengan nilai t sebesar 16,431 dan nilai beta sebesar 0,735 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dimana kedua variabel tersebut mempengaruhi satu dengan yang lainnya sehingga disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi.

Penelitian ini sejalan dengan Handayaningsih (2014) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boyolali.

## **3) Pengaruh motivasi (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Meroke Tetap Jaya**

Adapun pengaruh yang positif antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai t sebesar 22,934 dan nilai beta sebesar 1,206 dengan signifikan sebesar 0,000 ( $\text{sig. } 0,000 < 0,05$ ).

Sehingga disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan Theodora (2015) menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan pada PT. Sejahtera Motor Gemilang.

#### **4) Pengaruh disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi (Z) pada PT. Meroke Tetap Jaya**

Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi adalah berpengaruh dengan nilai total yakni 0,505. Dengan demikian motivasi menjadi satu kesatuan dengan disiplin kerja sebagai perantara dari motivasi, maka secara tidak langsung disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada PT. Meroke Tetap Jaya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Meroke Tetap Jaya. Disiplin Kerja yang tidak baik akan membuat karyawan tersebut tidak taat terhadap peraturan perusahaan, sehingga akan berdampak bagi menurunnya kinerja karyawan tersebut.
2. Secara parsial diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan pada PT. Meroke Tetap Jaya. Disiplin kerja yang tidak baik akan membuat karyawan tersebut tidak semangat dalam bekerja, sehingga akan mengakibatkan motivasi karyawan jadi berkurang.
3. Secara parsial diketahui bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Meroke Tetap Jaya. Menurunnya motivasi karyawan dalam bekerja akan mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan. Maka dari itu, motivasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.
4. Secara simultan diketahui bahwa pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi karyawan berpengaruh positif

pada PT. Meroke Tetap Jaya. Dengan demikian motivasi menjadi satu kesatuan dengan disiplin kerja sebagai perantara dari motivasi, maka secara tidak langsung motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini berarti motivasi berperan sebagai variabel mediating.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang menyangkut seluruh permasalahan yang diuji, maka penelitian memberikan saran-saran dan masukan yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini. Adapun saran-sarannya sebagai berikut:

1. Ada baiknya disiplin kerja yang diterapkan oleh PT. Meroke Tetap Jaya harus lebih diperketat lagi agar karyawan tidak sepele dan senantiasa akan selalu melaksanakan peraturan yang dibuat oleh perusahaan.
2. Ada baiknya motivasi yang diterapkan di PT. Meroke Tetap Jaya lebih ditingkatkan lagi agar karyawan merasa dihargai bekerja di perusahaan tersebut.
3. Ada baiknya pimpinan lebih tegas dan lebih adil dalam bentuk disiplin kerja di perusahaan dan lebih memperhatikan kinerja karyawannya, Agar terciptanya keinginan perusahaan dan karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, R., & Ismail. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Pegawai UPT Pemadam kebakaran. *Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akutansi*, 12 (2), 699-707.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18 (1), 1-16.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18 (1), 9-15.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bintaro, D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Daulay, R. (2016). *Manajemen*. Medan: Umsu Pers.
- Effendy, A. T. (2009). *Integreted HRD (Human Resources Deploiment)*. Jakarta: Kompas Gramedia .
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manjemen Dan Bisnis*, 14 (2), 176-184.
- Handayaningsih, K. (2014). Pengaruh Disiplin Dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dengan Kesejahteraan Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6 (1), 1-13.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat : Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1 (1), 27-34.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metode Peneletian Bisnis*. Medan: Umsu Pers.
- Kadarisman. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Press.

- Larasati, S., & Gilang, A. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 5 (3), 200-213.
- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akutansi dan Bisnis*, 14 (1), 77-97.
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 2 (1), 17-26.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* . Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Meilany, P., & Ibrahim, M. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru. *Jom Fisip*, 2 (2), 1-11.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* . Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2014). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akutansi*, 1 (1), 10-17.
- Nawawi, H. (2017). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja Dilingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nofriansyah, B. (2018). *Penelitian Kualitatif: Analisis Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen* . Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dibiuro Pelayanan Sosial Dasar Sekertariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 9 (2), 145-160.
- Parinduri, L., Yusmartato, & Hernawati, T. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Komitmen Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Pabrik Kelapa Sawit PTPN 1 Tanjung seumantoh, Aceh Tamiang. *Buletin Utama Teknik*, 13 (1), 21-28.

- Prayogi, M. A., & M.Nursidin.(2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. *Mopoli raya medan. Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan* , 1 (7)
- Sari, P. M. (2015). Kompensasi Terhadap Dsiplin Kerja Pegawai Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Terapan*, 12 (2), 87-96.
- Satedjo, A. D., & Kempa, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Technical cabang jayapura. *AGORA*, 5 (3), 1-9.
- Sedarmayanti. (2016). *Sumber Daya Manusia Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika aditama.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekertariat DPRD Kabupaten Madiun. *JIBEKA*, 9 (1), 44-53.
- Siswandi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17 (1), 124-137.
- Sugiono. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenamedia Group.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka fajar pekanbaru. *Riau Economics And Business Reviewe*, 8 (4), 1-12.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15 (1), 27-36.
- Theodora, O. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *AGORA*, 3 (2), 1-9.

