

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDAKO TRADING COY**

**SKRIPSI**

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



**Oleh:**

**ANISA RAHMITA**  
**NPM: 1405160536**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 16 Oktober 2018, Pukul 13.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : ANISA RAHMITA  
N P M : 1405160536  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDAKO TRADING COY  
Dinyatakan (B/2) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

**FLY PENGUJI**

Penguji I

Penguji II

(Ir. ALRIDY WIRSAH, M.M.)

(PERYS LAILI KHODRI NST. S.E., M.Si.)

Pembimbing

(SUSI HANDAYANI, S.E., M.M.)

Ketua

Sekretaris

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

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)





بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : ANISA RAHMITA  
N P M : 1405160536  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDAKO TRADING COY

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2018

Pembimbing Skripsi

  
SUSI HANDAYANI, S.E., M.M

Diketahui/Disetujui  
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

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

  
H. ULFAHURI, SE, MM, M.Si



## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Anisa Pahmita  
NPM : 1405160536  
Konsentrasi : MSDM  
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/HESP/  
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 "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan...14/11...20.17  
Pembuat Pernyataan



NB :

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



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : ANISA RAHMITA  
N.P.M : 1405160536  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDAKO TRADING COY

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
10 Maret 18	- Periksa Kuisitor		
17 Maret 18	- Abstrak - Kt pengantar - Perbaiki redaksi dan format - Perbaiki pembabakan - Perbaiki kesimpulan & saran - Lempihi lampiran		
25 Maret 18	- Pertagaan Pembimbingan		
27 Maret 18	- Ace		

Medan, Oktober 2018  
Diketahui /Disetujui  
Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

SUSI HANDAYANI, S.E., M.Si.

JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.

## ABSTRAK

**Anisa Rahmita. NPM. 1405160536. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indako Trading Coy.. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan. Skripsi. 2018.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy., untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy. dan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy.

Populasi di dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Indako Trading Coy yang berjumlah 42 orang. Subjek penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yaitu seluruh karyawan pada PT. Indako Trading Coy yang berjumlah 42 orang.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh  $t_{hitung} (2,784) > t_{tabel} (1,684)$ , dengan taraf signifikan  $0,007 < 0,05$ . Nilai 2,784 lebih besar dari 1,684 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima ( $H_o$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh  $t_{hitung} (3,405) > t_{tabel} (1,684)$ , dengan taraf signifikan  $0,001 < 0,05$ . Nilai 3,405 lebih besar dari 1,684 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_o$  diterima ( $H_o$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 34,403 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan  $F_{tabel}$  3,238 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  yakni  $34,403 \geq 3,238$ , Nilai 34,403 lebih besar dari 3,238 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , artinya  $H_o$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,496. Hal ini berarti 49,6% variasi variabel kinerja karyawan (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya 40,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

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

## KATA PENGANTAR



Assalamualaikum wr. wb.

Segala puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena atas berkat dan karunianya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata-1 (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini di ajukan dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indako Trading Coy”**.

Penulis menyadari bahwa sesungguhnya penulis dalam penyusunan skripsi ini tidak mungkin terwujud tanpa bimbingan dan nasehat serta pengarahan pihak-pihak terkait dan mungkin dalam penyajiannya masih jauh dari kesempurnaan karena mungkin kiranya masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan. Karena itu dengan segenap kerendahan hati penulis menerima masukan baik saran maupun kritik demi sempurnanya skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan, yakni kepada :

1. Ayahanda tercintadan ibunda tercinta yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada penulis, berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta doa yang tulus terhadap Penulis, sehingga Penulis termotivasi dalam menyelesaikan pembuatan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Januri, S.E., M.M., M.Si. selaku Dekan sekaligus Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Susi Handayani, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing skripsi karena telah bersedia meluangkan waktu untuk memberi bimbingan, petunjuk dan saran dalam penulisan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu dosen yang telah banyak berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis selama masa perkuliahan.
9. Seluruh Bapak/Ibu karyawan PT. Indako Trading Coy yang telah banyak membantu dalam pengumpulan data sehingga terselesaikan skripsi ini.
10. Seluruh staf Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
11. Seluruh staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
12. Kepada teman seperjuangan penulis yang telah banyak memberikan dukungannya, semoga Allah senantiasa meridhoi kita, amin.



Penulis menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan baik dari segi isi maupun tata bahasa penulisannya. Untuk itu penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan seluruh mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

Wassalamu'alaikum wr. Wb.

Medan, Maret 2018

Penulis

Anisa Rahmita

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>v</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah .....	4
D. Rumusan Masalah.....	5
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	4
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>7</b>
A. Uraian Teoritis .....	7
1. Kinerja .....	7
a. Pengertian Kinerja .....	7
b. Penilaian Kinerja .....	8
c. Indikator Kinerja .....	9
d. Faktor-faktor Kinerja.....	10
2. Disiplin Kerja.....	16
a. Pengertian Disiplin .....	16
b. Arti Penting Disiplin Kerja .....	17
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja.....	18
d. Indikator-indikator Disiplin kerja.....	20

3. Motivasi.....	11
a. Pengertian Motivasi .....	11
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi .....	14
c. Indikator Motivasi .....	15
B. Kerangka Konseptual.....	20
C. Hipotesis.....	22
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>25</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	25
B. Definisi Operasional .....	25
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	25
D. Populasi dan Sampel .....	28
E. Teknik Pengumpulan Data .....	28
F. Teknik Analisis Data.....	31
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>38</b>
A. Hasil Penelitian .....	38
B. Pembahasan .....	51
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>54</b>
A. Kesimpulan.....	54
B. Saran.....	55

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

#### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel III.1	: Waktu Penelitian .....	27
Tabel IV.1	: Skala Pengukuran Likert .....	38
Tabel IV.2	: Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
Tabel IV.3	: Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	39
Tabel IV.4	: Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	40
Tabel IV.5	: Skor Angket untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	40
Tabel IV.6	: Skor Angket untuk Variabel Disiplin kerja ( $X_1$ ).....	41
Tabel IV.7	: Skor Angket untuk Variabel Motivasi ( $X_2$ ) .....	42
Tabel IV.8	: Uji Multikolinearitas.....	44
Tabel IV.9	: Hasil Regresi Linier Berganda .....	46
Tabel IV.10	: Uji t Variabel $X_1$ terhadap Y .....	47
Tabel IV.11	: Uji t Variabel $X_2$ terhadap Y .....	48
Tabel IV.12	: Uji F.....	49
Tabel IV.13	: Uji Determinasi .....	50

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	: Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	23
Gambar II.2	: Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan .....	23
Gambar II.3	: Paradigma Penelitian .....	24
Gambar IV.1	: Grafik Normalitas Data.....	43
Gambar IV.2	: Pengujian Heteroskedastisitas .....	45

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

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

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seorang karyawan terbilang baik apabila hasil kerja yang dikerjakan sesuai dengan standar organisasi dan juga mendukung tercapainya semua yang menjadi tujuan organisasi. Tidak hanya sampai di situ saja, organisasi yang terbilang baik pun adalah organisasi yang selalu berusaha melakukan upaya untuk meningkatkan kemampuan, semangat, dan rasa tanggung jawab karyawan dalam melakukan pekerja, karena hal tersebut merupakan yang menjadi hal penting dalam pencapaian kinerja yang optimal.

Menurut Wibisono (2011, hal. 6), kinerja adalah hasil dari prestasi karyawan yang telah dicapai seorang karyawan sesuai dengan fungsi pokoknya pada priode tertentu. Keberhasilan kerja seorang karyawan akan dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi menerapkan suatu sistem penilaian kinerja. Tetapi perusahaan juga harus memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja dan motivasi.

Disiplin dalam bekerja sangat mempengaruhi kinerja karena dengan disiplin maka seseorang karyawan memiliki rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Singodimedjo (2012) menyatakan Kedisiplinan adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Menurut Sutrisno (2012, hal. 34), disiplin merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja serta pegawai dapat melaksanakan tugas dengan tepat dan benar. Disiplin dinilai juga dapat mempengaruhi kualitas kerja pegawai. Pegawai dapat dikatakan disiplin apabila mereka menjalankan semua standar yang diberlakukan oleh instansi. Disiplin sangat diperlukan baik oleh individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Apabila pegawai suatu instansi memiliki tingkat disiplin yang tinggi, maka kualitas kerja pegawai akan mengalami peningkatan.

Selain disiplin kerja, motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan keinginan untuk melakukan suatu kegiatan guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan baik dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Seorang karyawan yang bermotivasi biasanya bersifat energik dan bersemangat dalam menjalankan sesuatu secara konsisten dan aktif mencari peran dengan tanggung jawab yang lebih besar. Tidak ada keberhasilan maksimal yang dilakukan tanpa adanya motivasi, baik dari pimpinan maupun dari karyawan itu sendiri.

Motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu, Hasibuan (2009, hal. 47). Sutrisno

(2009, hal. 110) menyatakan “Motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan.

Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Aspek tersebut memberikan motivasi terhadap kepuasan kerja tercapai bagi karyawan, dan yang berkewajiban memenuhi terciptanya kepuasan kerja tersebut adalah sikap pimpinan perusahaan karena, kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat memotivasi semangat karyawan agar karyawan dapat memberikan hasil yang baik bagi perusahaan sehingga kinerja perusahaan dapat ditingkatkan.

Karyawan pada PT. Indako Trading Coy masih belum mematuhi peraturan-peraturan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari pelaksanaan kerja karyawan yang masih banyak melanggar peraturan-peraturan yang berlaku dan kurangnya rasa tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Masih ada karyawan yang melanggar peraturan, seperti karyawan yang masuk kerja tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Pelanggaran peraturan tersebut sangat mempengaruhi kinerja karena jam kerja karyawan



menjadi berkurang. Hariandja (2002, hal. 125) menyatakan bahwa peningkatan disiplin menjadi bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam meningkatkan produktivitas.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang pentingnya disiplin kerja dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indako Trading Coy.”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Adapun identifikasi masalah adalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan yang masih belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, hal ini dapat dilihat dari kinerja karyawan yang belum mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Disiplin karyawan yang masih rendah, masih ada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan, masuk kerja tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Kurangnya motivasi dalam bekerja.

## **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Untuk menghindari pembiasan masalah dan keterbatasan penulis dalam kemampuan waktu dan biaya maka peneliti membatasi penelitian yaitu pada disiplin kerja dan motivasi serta kinerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy.

## **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah di atas, rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy?
- b. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy?
- c. Apakah ada pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian pada umumnya bertujuan untuk menjawab rumusan masalah. Tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy.
- c. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy.

### **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Manfaat teori

sebagai jenjang untuk menyusun skripsi dan untuk menambah wawasan tentang masalah manajemen sumber daya manusia, khususnya disiplin kerja, motivasi, dan kinerja karyawan.

b) Manfaat praktis

sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang efektif dalam mencapai tujuan perusahaan.

c) Manfaat untuk penelitian yang akan datang

sebagai bahan perbandingan dan dapat memberi masukan dalam rangka mengkaji masalah yang sama dimasa yang akan datang.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teori**

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

###### **a. Pengertian kinerja**

Kinerja mencerminkan keberhasilan organisasi, hal ini dikarenakan kinerja merupakan hasil yang diinginkan dan perilaku individu/karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk memperjelas pengertian kinerja penulis mengutip pendapat para ahli, yaitu:

Mangkunegara (2013, hal. 67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Wibisono (2011, hal. 6) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari prestasi karyawan yang telah dicapai seorang karyawan sesuai dengan fungsi pokoknya pada periode tertentu.

Menurut Ilyas (2012, hal. 65), kinerja juga dapat dikatakan sebagai penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang mengaku jabatan fungsional maupun structural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan atau tugas yang dibebankan kepadanya dengan rasa tanggung jawab dan dalam periode tertentu. Kinerja sangat mempengaruhi

organisasi dalam mencapai tujuannya. hasil kerja yang dimaksud adalah barang atau jasa yang diberikan karyawan pada suatu perusahaan, untuk itu diperlukan penilaian kinerja.

### **b. Penilaian Kinerja**

Kinerja sangat berperan penting bagi perusahaan, karena kinerja merupakan faktor yang berpengaruh dengan keberhasilan perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja guna untuk mengevaluasi kerja para karyawannya.

Mangkunegara (2013, hal. 69) menyatakan “penilaian kinerja karyawan adalah suatu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.” Penilaian kinerja yang sangat mempengaruhi kinerja yang diberikan karyawan pada perusahaan. karena dengan adanya penilaian kinerja dapat memberikan motivasi dan memberikan semangat kepada karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan.

Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2007, hal. 49) menyatakan “suatu tujuan kinerja yang dapat dikatakan baik menunjukkan sifat-sifat sebagai berikut:

#### 1). Konsisten (*Consistance*)

Terdapat konsistensi antara nilai-nilai organisasi dengan tujuan yang departemen lainnya.

#### 2). Tepat (*Precise*)

Dinyatakan dengan jelas, dirumuskan dengan baik, dan menggunakan kata konkrit sehingga tidak menimbulkan interpretasi.

3). Menantang (*Challenging*)

Penetapan tujuan cukup memberikan tantangan sehingga bersifat merangsang standar kinerja tinggi dan mendorong kemajuan.

4). Dapat diukur (*Measurable*)

Tujuan dapat dihubungkan dengan ukuran kinerja secara kuantitatif dan kualitatif.

5). Dapat Dicapai (*Achievable*)

Terjangkau dalam kapabilitas individual dengan memperhitungkan hambatan yang mempengaruhi kapasitas individu dalam mencapai tujuan, termasuk training.

6). Disetujui (*Agreed*)

Disetujui oleh bersama pimpinan dan bawahan, meskipun bawahan harus dibujuk untuk menerima standar lebih tinggi dari pada keyakinan atas kemampuan mereka.

7). Dihubungkan dengan waktu (*Time-related*)

Tujuan yang ditentukan dapat tercapai dalam waktu yang ditentukan.

8). Berorientasi pada kerja sama Tim (*Teamwork-Oriented*)

Tujuan menitik beratkan pada prestasi yang diperoleh melalui kerja sama tim maupun prestasi individu.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa penilaian kinerja sangat penting, karena dengan adanya penilaian maka karyawan akan bekerja secara efektif dan termotivasi untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

### c. Indikator Kinerja

Indikator kinerja yang efektif menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Indikator kinerja merupakan ciri-ciri yang dapat menilai atau melihat kinerja setiap karyawan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.

Titisari (2014, hal. 78) menyatakan terdapat beberapa Indikator kinerja, yaitu:

1). *Quantity of work*

Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.

2). *Quality of work*

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya

3). *Job knowledge*

Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.

4). *Creativeness*

Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

5). *Cooperation*

Kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi

6). *Dependability*

Kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.

7). *Initiative*

Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas barudan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

8). *Personal Qualities*

Hal ini menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan dan integritas pribadi.

Dari defenisi indikator di atas dapat disimpulkan bahwa indikator tersebut adalah suatu ciri -ciri yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

**d. Faktor-Faktor Kinerja**

Karyawan harus bertanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan kepadanya demi tercapainya tujuan perusahaan. keberhasilan perusahaan bergantung pada kinerja karyawan.

Mangkunegara (2013, hal. 67) menyatakan ada beberapa faktor dalam Penilaian kinerja Efektif, yaitu:

1). Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality. Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2). Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).



Sutrisno (2009, hal. 77-78) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1). Faktor individu

meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan.

2). Faktor Sosial

meliputi pengaruh kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan pengaruh kemasyarakatan.

3). Faktor utama dalam pekerjaan

meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

Berdasarkan faktor di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi kinerja. karena faktor tersebut merupakan faktor pendukung tercapainya kinerja.

## **2. Disiplin Kerja**

### **a. Pengertian Disiplin**

Disiplin kerja merupakan hal yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena semakin tinggi disiplin karyawan semakin Tinggi prestasi diraihnya. Disiplin Merupakan kepatuhan, kesediaan, kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan dan norma-norma perusahaan. karena dengan disiplin karyawan lebih teratur dalam mencapai tujuan perusahaan.

Sutrisno (2009, hal. 87) menyatakan bahwa disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Sagala (2009, hal. 825) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hasibuan (2012, hal. 193) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap atau tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi atau badan tertulis maupun tidak. Kedisiplinan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari suatu perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah suatu kegiatan manajemen untuk menegakan peraturan-peraturan perusahaan yang berlaku. Peraturan berguna untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik diperusahaan. dan dengan tata tertib yang baik semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini sangat mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

#### **b. Arti penting Disiplin kerja**

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. hal ini mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Singodimedjo dalam Sutrisno (2009, hal. 90) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Sedangkan Sutrisno (2009, hal. 86) menyatakan bahwa disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelncaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal.

Dari pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa peraturan perusahaan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan arahan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di dalam perusahaan. kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu organisasi, tanpa adanya disiplin karyawan yang baik maka dapat menghambat tujuan perusahaan. Jadi disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

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

Karyawan yang harus memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Dengan tanggung jawab maka kinerja yang akan dihasilkan akan dicapai.

Sutrisno (2009, hal. 89) menyatakan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

#### 1). Ada tidaknya keteladanan kepemimpinan dalam perusahaan

Keteladanan dari seorang pemimpin sangat penting, karena pimpinan menjadi pusat perhatian para bawahannya dan bawahan selalu melihat aktivitas

pimpinannya serta memperhatikan bagaimana pimpinan bagaimana menjalankan peraturan-peraturan yang berlaku di dalam perusahaan.

2). Ada tidaknya peraturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pelaksanaan disiplin tidak akan terlaksana dalam perusahaan apabila aturan tersebut belum pasti. sehingga peraturan tersebut ditaati maka peraturan tersebut harus ditulis dan disahkan oleh pimpinan sehingga dapat dijadikan pedoman.

3). Keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan

Pimpinan dalam suatu perusahaan memiliki peran penting. Pimpinan harus mengambil suatu tindakan atau keputusan. apabila ada karyawan yang melanggar peraturan-peraturan perusahaan maka pimpinan harus mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

4). Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para bawahan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku bila mereka merasa mendapat jaminan balas jasa yang sesuai dengan kontribusinya untuk perusahaan.

5). Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Para karyawan tidak hanya merasa puas dengan upah yang diterimanya, akan tetapi para karyawan juga membutuhkan perhatian dari pimpinannya. sehingga mereka bekerja dan mentaati peraturan perusahaan dengan baik dan efisien.

6). Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin yaitu komunikasi yang baik antara karyawan dengan karyawan, antara karyawan dengan pimpinan, kerja sama yang baik, saling menghormati.

7). Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perlu adanya pengawasan agar kegiatan tersebut sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Begitu juga dengan disiplin, agar tidak terjadi pelanggaran peraturan perlu adanya pengawasan dari pimpinan.

Dari pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa organisasi yang baik harus dapat menciptakan peraturan dan tata tertib yang menjadi aturan-aturan yang wajib untuk dipatuhi oleh karyawan dalam perusahaan. dengan demikian secara umum dapat dikatakan tinggi rendahnya disiplin kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal seperti kepemimpinan, sifat individu masing-masing dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

**d. Indikator-indikator Disiplin kerja**

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2009, hal 94) ada beberapa indikator disiplin kerja karyawan yaitu sebagai berikut:

- 1) Ketepatan waktu
- 2) Tanggung jawab yang tinggi
- 3) Menggunakan peralatan kantor dengan baik
- 4) Ketaatan terhadap aturan kantor

Berikut ini penjelasannya:

1) Ketetapan Waktu

Para karyawan datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

2) Tanggung Jawab yang Tinggi

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

3) Menggunakan peralatan kantor dengan baik

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

4) Ketaatan terhadap aturan kantor

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

### **3. Motivasi**

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

Hasibuan (2012, hal. 92) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti “dorongan atau daya penggerak“ dalam pemberian motivasi perusahaan mempunyai kesamaan tujuan, ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh antara lain meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan prestasi kerja karyawan, menciptakan suasana dan pengaruh kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi meningkatkan kesejahteraan karyawan dan meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas.

Sutrisno (2009, hal. 110) menyatakan “Motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan.

Sutrisno (2009, hal. 122) mengemukakan pada dasarnya setiap manusia memiliki kebutuhan pokok. karena menyangkut kebutuhan manusia maka teori ini digunakan untuk menunjukkan kebutuhan seseorang yang harus dipenuhi agar individu tersebut termotivasi untuk bekerja. Maslow berpendapat bahwa kondisi manusia berada pada kondisi mengejar berkesinambungan, jika satu kebutuhan terpenuhi, langsung kebutuhan tersebut diganti oleh kebutuhan lain.

#### 1). Kebutuhan Fisiologikal

Kebutuhan yang timbul berdasarkan kondisi fisiologikal badan, misalnya kebutuhan untuk makanan, minuman, istirahat, seks. Kebutuhan inilah yang merupakan kebutuhan pertama dan utama yang wajib dipenuhi pertama-tama setiap individu. kebutuhan fisiologikal merupakan kebutuhan primer atau kebutuhan dasar yang harus dipenuhi. kebutuhan utama inilah yang mendorong setiap individu melakukan pekerjaan apa saja, karena ia akan memperoleh imbalan, baik berupa uang ataupun barang yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan utama ini. jika kebutuhan ini tidak terpenuhi, maka individu terhenti eksistensinya.

#### 2). Kebutuhan Rasa aman

Kebutuhan ini mencakup kebutuhan untuk dilindungi dari bahaya dan ancaman fisik. dalam pekerjaan, kita jumpai kebutuhan ini dalam bentuk

perasaan aneh sewaktu menjadi tenaga kerja baru atau pindah sewaktu kota baru.

### 3). Kebutuhan sosial

Kebutuhan ini mencakup member dan menerima persahabatan, cinta kasih, rasa memiliki. setiap orang ingin menjadi kelompok sosial ingin mempunyai teman. dalam pekerjaan adanya kelompok informal yang merupakan keinginan untuk memenuhi kebutuhan sosial seorang tenaga kerja.

### 4). Kebutuhan Harga diri

Kebutuhan harga diri meliputi dua jenis:

- Faktor-faktor internal seperti kebutuhan harga diri, kepercayaan diri, otonomi dan kompetensi.
- Faktor-faktor eksternal seperti mencakup kebutuhan untuk dikenali, diakui dan status

### 5). Kebutuhan Aktualisasi diri

Kebutuhan ini melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dirasakan dimiliki. kebutuhan ini mencakup kebutuhan untuk menjadi kreatif, kebutuhan untuk dapat merealisasikan potensinya secara penuh. kebutuhan ini menekankan kebebasan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

## **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi**

Menurut Sutrisno (2009, hal. 116) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi terbagi menjadi dua metode motivasi:

### 1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi motivasi yaitu:

- a). Keinginan untuk dapat hidup



Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini.

b). Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c). Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

d). Keinginan untuk memperoleh pengakuan

e). Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

2. Faktor Ekstern

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.

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 pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e). Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.

**c. Indikator Motivasi**

Mangkunegara (2013, hal. 111) menyatakan “bahwa motivasi dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

1. Kerja keras
2. Orientasi Masa Depan
3. Tingkat Cita-Cita yang tinggi
4. Orientasi Tugas/Sasaran
5. Usaha untuk Maju
6. Ketekunan
7. Rekan Kerja
8. Pemanfaatan Waktu

Motivasi yang dibangkitkan karena mendapatkan rangsangan dari luar merupakan motivasi eksternal berupa, peraturan, kebijakan perusahaan, interaksi antara karyawan, dan lain sebagainya. motivasi dapat pula dibangkitkan dari dalam atau sering disebut motivasi internal. sasaran yang ingin dicapai berada dalam individu itu sendiri. karyawan dapat bekerja karena tertarik dan senang pada pekerjaannya, ia merasa pekerjaan yang dilakukan memberikan makna,

kepuasan, dan kebahagiaan pada dirinya. seorang karyawan yang memiliki semangat dan kegairahan dalam bekerja relative sudah tertarik pada pekerjaannya, karena kerja keras memberikan kepuasan kerja pada dirinya. Faktor-faktor yang dilingkungan karyawan seperti, aturan kebijakan, corak pengaruh dengan atasan, rekan dan bawahan dapat mempengaruhi motivasi karyawan, ini berarti bahwa faktor-faktor tersebut perlu mendapat perhatian jika memang memberikan pengaruh negatif terhadap motivasi, termasuk juga penggajian dan isentifnya.

## **B. Kerangka Konseptual**

### **1. Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja**

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawannya. Oleh karena itu manajer selalu berusaha agar bawahannya selalu mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan.

Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal karyawan. Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama Sutrisno, (2009, hal. 94).



**Gambar II.1**  
**Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

## 2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan pada khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagi pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegritas pada tujuan yang diinginkan perusahaan. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu Kadarisman, (2012, hal. 276)



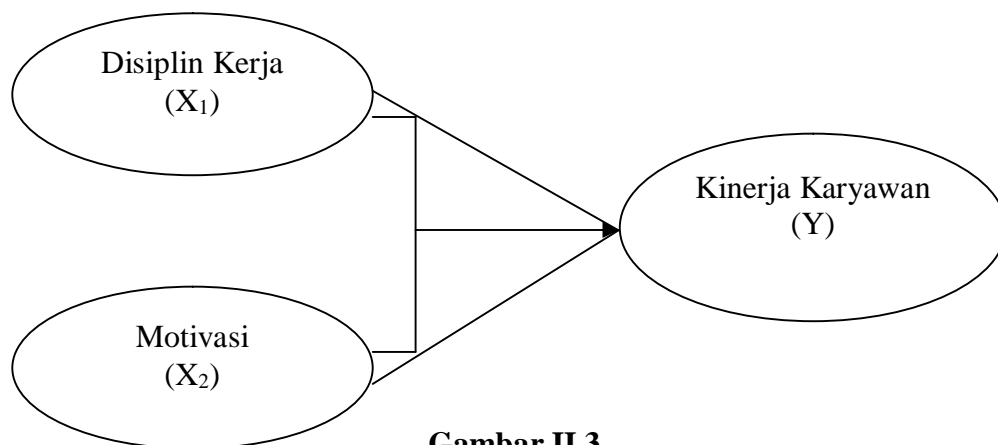
**Gambar II.2**  
**Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

## 3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian terdahulu yang dilakukan berjudul pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, Pada PT. Indako Trading Coy,

menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta motivasi dan disiplin secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PT. Indako Trading Coy.

Dapat menjelaskan tentang adanya pengaruh atau pengaruh variabel bebas yang terdiri dari disiplin kerja dan motivasi terhadap variabel yang tidak bebas yaitu kinerja karyawan. Berikut ini akan dikemukakan kerangka konseptual dalam penelitian yang akan dilakukan:



**Gambar II.3**  
**Paradigma Penelitian**

### C. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy.
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy.
3. Disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang menggunakan dua atau lebih variabel guna untuk memenuhi pengaruh atau pengaruh antara variabel satu dengan variabel yang lain.

Alasan peneliti memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan dalam penelitian ini mempunyai pengaruh antar variabel yang satu dengan variabel lain.

#### **B. Defenisi Operasional**

Operasional adalah suatu Usaha yang dilakukan untuk meneliti variabel-variabel dengan konsep yang berkaitan dengan permasalahan penelitian dan mempermudah pemahaman dalam penelitian ini. dalam penelitian ini yang menjadi defenisi oprasional adalah

##### **1. Kinerja (Y)**

Titisari (2014, hal. 74) menyatakan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.

Titisari (2014, hal. 78-79) menyatakan “terdapat beberapa indikator kinerja, yaitu:

- a). Kuantitas pekerjaan
- b). Kualitas pekerjaan
- c). Pengetahuan kerja
- d). Kreativitas
- e). Kerja sama
- f). Ketergantungan
- g). Inisiatif
- h). Kualitas personal

## 2. Motivasi ( $X_1$ )

Sarwoto berpendapat bahwa motivasi adalah proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien. dengan adanya motivasi karyawan akan melaksanakan tugas yang dibebankan.

Mangkunegara (2013, hal. 111) menyatakan bahwa motivasi dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

- 1. Kerja keras
- 2. Orientasi masa depan
- 3. Tingkat cita-cita yang tinggi
- 4. Orientasi tugas/sasaran
- 5. Usaha untuk maju
- 6. Ketekunan
- 7. Rekan kerja
- 8. Pemanfaatan waktu





## **D. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Sugiyono (2010, hal. 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Target populasi di dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Indako Trading Coy yang berjumlah 42 orang.

### **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012, hal.116). Berdasarkan pendapat tersebut penelitian ini merupakan penelitian populasi karena jumlah populasi yaitu 42 orang. Penentuan responden dipilih dengan menggunakan teknik nonprobability sampling yang memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dengan metode sampling jenuh. Sampling jenuh adalah di mana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2012, hal. 117) Dengan demikian maka subjek penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yaitu seluruh karyawan pada PT. Indako Trading Coy yang berjumlah 42 orang.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk teknik pengumpulan data maka peneliti mengambil dari sumber data primer yaitu data mentah yang diambil oleh peneliti sendiri. Sumber utama guna kepentingan penelitian. Teknik dan instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah:

## 1. Studi Dokumentasi

Mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan dan berpengaruh dengan penelitian ini.

## 2. Angket

Angket yaitu daftar pertanyaan yang sudah dipersiapkan terlebih dahulu untuk diberikan kepada responden yang berpengaruh dengan objek yang diteliti jenis skala yang digunakan oleh peneliti adalah skala Likert yang dimedifikasi dengan jumlah opsi jawaban sebanyak 5 buah yakni sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju.

### - Uji Validitas

#### a. Tujuan melakukan pengujian validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya instrumen penelitian yang telah dibuat. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

#### b. Rumus statistik untuk pengujian validitas

$$r = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

(Juliandi dan Irfan, 2013, hal. 79)

Di mana:

n = Banyaknya pasangan pengamatan

x = Skor-skor item instrumen variabel-variabel bebas

y = Skor-skor item instrumen variabel-variabel terikat

c. Kriteria pengujian validitas instrumen

Kriteria pengujian validitas dilihat dari hasil yang didapat dari pengujian validitas dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ .

**- Uji Reliabilitas**

Pengujian reliabilitas adalah suatu pengujian yang berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap alat tes (instrumen) yang dipakai. Suatu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi jika hasil dari pengujian test tersebut menunjukkan hasil yang tetap satu konsisten (Ghozali, 2008). Dengan demikian masalah reliabilitas instrumen berpengaruh dengan masalah ketetapan hasil. Pada penelitian ini, perhitungan reliabilitas dilakukan dengan statistik *Cronbach Alpha*. Jika nilai koefisien *Cronbach Alpha*  $r_{11}$  mendekati 1 (satu), maka pengukuran yang dipakai dapat diandalkan (*reliable*). Menurut Ghozali (2008) nilai *Cronbach Alpha* yang kurang dari 0, 6 adalah kurang baik, sedangkan jika nilai *Cronbach Alpha* 0, 7 dapat diterima dan jika nilai *Cronbach Alpha* 0, 8 atau lebih adalah baik.

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

(Azuar, 2006, hal. 232)

Keterangan:

$r$  : Koefisien reliabilitas instrumen (*Cronbach Alpha*)

$k$  : Banyaknya butir pernyataan/banyaknya soal

$s_b^2$  : Total varians butir

$s_t^2$  : Total varians

### 3. Wawancara/interview

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan cara langsung kepada PT. Indako Trading Coy dan karyawan teknik wawancara digunakan untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam tentang beberapa informasi yang relevan dengan penelitian yang dilakukan.

## F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus di bawah ini:

### 1. Regresi liner berganda

Analisi regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

(Sugiyono, 2010, hal. 227)

Di mana:

Y = Kinerja karyawan

X<sub>1</sub> = Disiplin kerja

X<sub>2</sub> = Motivasi

a = Konstanta

b = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Juliandi dan Irfan (2013, hal. 169), jika model adalah model yang baik, maka data dianalisis layak untuk dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis. Adapun pengujian asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas dan uji autokorelasi.

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

Untuk mengetahui tidak normal atau apakah di dalam model regresi, variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dan variabel  $Y$  atau keduanya berdistribusi normal maka digunakan uji normalitas. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan:

##### 1) Uji *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*

Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat. Yaitu apabila data mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal tersebut.

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

## 2) Uji *Kolmogrov Smirnov*

Uji ini bertujuan agar dalam penelitian ini dapat mengetahui berdistribusi normal atau tidaknya antara variabel independen dengan variabel dependen ataupun keduanya.

Ho: Data residual berdistribusi normal

Ha: Data residual tidak berdistribusi normal

Maka ketentuan untuk uji kolmogorov simirnov ini adalah sebagai berikut:

- a) Asymp. Sig (2-tailed)  $> 0,05$  ( $\alpha = 5\%$ , tingkat signifikan) maka data berdistribusi normal.
- b) Asymp. Sig (2-tailed)  $< 0,05$  ( $\alpha = 5\%$ , tingkat signifikan) maka data berdistribusi tidak normal.

### **b. Uji Multikolinieritas**

Uji ini digunakan untuk menemukan apakah terdapat korelasi diantara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Uji multikolinieritas juga terdapat beberapa ketentuan, yaitu jika nilai *tolerance and value inflation factor* (VIF) lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada data yang akan diolah.

### **c. Uji Heterokedastisitas**

Uji ini digunakan agar mengetahui adanya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam sebuah model regresi. Bentuk

pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik *scatterplot*. Dasar analisis:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

## 2. Pengujian Hipotesis

### a. Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik t)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk menguji signifikan pengaruh, digunakan rumus uji statistik t. Dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

(Sugiyono, 2010, hal. 260)

Keterangan:

t = Nilai t

n = Jumlah Sampel

r = Nilai koefisien Korelasi

Bentuk pengujian:

Ho = Disiplin kerja, motivasi dan kompensasi = 0, tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (Disiplin kerja, motivasi dan kompensasi) terhadap Kinerja karyawan.

Ha = Disiplin kerja, motivasi dan kompensasi  $\neq 0$ , terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (Disiplin kerja, motivasi dan kompensasi) terhadap Kinerja karyawan

Kriteri pengujian:

- a)  $H_0$  diterima apabila  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$ ,  $df = n-k$
- b)  $H_a$  diterima apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < -t_{tabel}$ .

#### b. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis yang bersifat simultan (bersama-sama). terutama pengujian signifikan terhadap koefisien korelasi gandanya. Pembuktian dilakukan dengan membandingkan nilai F (tabel) dengan F (hitung).

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  untuk  $\alpha = 5\%$  maka berarti secara simultan hipotesis ditolak artinya tidak ada pengaruh antara Disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap Kinerja karyawan  $H_a$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  untuk  $\alpha = 5\%$  maka berarti secara simultan hipotesis diterima artinya ada pengaruh antara disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

Adapun rumus dari uji F adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{\frac{r^2}{k}}{\frac{(1-r^2)}{(n-k-1)}}$$

(Sugiyono, 2010, hal. 257)

Keterangan:

- F = Tingkat signifikan  
 k = Jumlah variabel Independen  
 n = Nilai koefisien Determinasi



### 3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2010, hal. 259)

Keterangan:

D = Koefisien determinasi

R = Nilai korelasi berganda

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel  $X_1$ , 16 pernyataan untuk variabel  $X_2$  dan 16 pertanyaan untuk variabel Y, di mana yang menjadi variabel  $X_1$  adalah disiplin kerja, yang menjadi variabel  $X_2$  adalah motivasi, yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan. Angket yang diberikan ini diberikan kepada 42 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skala Likert* berbentuk tabel ceklis.

**Tabel IV.1**  
**Skala Pengukuran Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Pada tabel di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel  $X_1$  dan  $X_2$  yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel disiplin kerja, variabel motivasi) maupun variabel Y yaitu variabel terikat (kinerja karyawan). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 42 orang. Adapun dari ke-42 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut.

**Tabel IV.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	15	35.7	35.7	35.7
	Perempuan	27	64.3	64.3	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2018)

Berdasarkan Tabel IV.2 di atas menunjukkan bahwa dari 42 responden terdapat 15 orang (35,7%) laki-laki, 27 orang (64,3%) perempuan.

**Tabel IV.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-24 tahun	12	28.6	28.6	28.6
	25-35 tahun	23	54.8	54.8	83.3
	35-50 tahun	7	16.7	16.7	100.0
Total		42	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2018)

Berdasarkan Tabel IV.3 di atas menunjukkan bahwa dari 42 responden terdapat 12 orang (28,6%) yang usianya 17-24 tahun, 23 orang (54,8%) yang usianya 25-35 tahun, serta 7 orang (16,6%) yang usianya 35-50 tahun.

**Tabel IV.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	22	52.4	52.4	52.4
	D1-D3	14	13.3	13.3	85.7
	S1-S2	6	14.3	14.3	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2018)

Berdasarkan Tabel IV.4 di atas menunjukkan bahwa dari 42 responden terdapat 22 orang (52,4%) yang pendidikannya SMA, 14 orang (13,3%) yang pendidikannya D1-D3 tahun, serta 6 orang (14,3%) yang pendidikannya S1-S2 tahun.

**a. Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kinerja karyawan diperoleh hasil data sebagai berikut:

**Tabel IV.5**  
**Skor Angket untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	52,38%	12	28,57%	5	11,90%	3	7,14%	0	0,00%	42	100%
2	25	59,52%	8	19,05%	8	19,05%	1	2,38%	0	0,00%	42	100%
3	21	50,00%	9	21,43%	9	21,43%	3	7,14%	0	0,00%	42	100%
4	26	61,90%	8	19,05%	6	14,29%	2	4,76%	0	0,00%	42	100%
5	24	57,14%	9	21,43%	7	16,67%	2	4,76%	0	0,00%	42	100%
6	27	64,29%	9	21,43%	5	11,90%	1	2,38%	0	0,00%	42	100%
7	20	47,62%	11	26,19%	6	14,29%	5	11,90%	0	0,00%	42	100%
8	28	66,67%	8	19,05%	6	14,29%	0	0,00%	0	0,00%	42	100%
9	23	54,76%	8	19,05%	8	19,05%	3	7,14%	0	0,00%	42	100%

10	13	30,95%	8	19,05%	19	45,24%	2	4,76%	0	0,00%	42	100%
11	29	69,05%	8	19,05%	4	9,52%	1	2,38%	0	0,00%	42	100%
12	21	50,00%	9	21,43%	9	21,43%	3	7,14%	0	0,00%	42	100%
13	27	64,29%	10	23,81%	4	9,52%	1	2,38%	0	0,00%	42	100%
14	14	33,33%	18	42,86%	8	19,05%	2	4,76%	0	0,00%	42	100%
15	26	61,90%	6	14,29%	8	19,05%	2	4,76%	0	0,00%	42	100%
16	12	28,57%	11	26,19%	16	38,10%	3	7,14%	0	0,00%	42	100%

Sumber: data diolah (2018)

### b. Variabel Disiplin kerja ( $X_1$ )

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel disiplin kerja diperoleh hasil data sebagai berikut:

**Tabel IV.6**  
**Skor Angket untuk Variabel Disiplin kerja ( $X_1$ )**

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	38,10%	7	16,67%	14	33,33%	5	11,90%	0	0,00%	42	100%
2	17	40,48%	6	14,29%	18	42,86%	1	2,38%	0	0,00%	42	100%
3	13	30,95%	7	16,67%	18	42,86%	4	9,52%	0	0,00%	42	100%
4	19	45,24%	6	14,29%	15	35,71%	2	4,76%	0	0,00%	42	100%
5	20	47,62%	6	14,29%	14	33,33%	2	4,76%	0	0,00%	42	100%
6	16	38,10%	9	21,43%	15	35,71%	2	4,76%	0	0,00%	42	100%
7	14	33,33%	9	21,43%	13	30,95%	6	14,29%	0	0,00%	42	100%
8	21	50,00%	8	19,05%	11	26,19%	2	4,76%	0	0,00%	42	100%

Sumber: data diolah (2018)

### c. Variabel Motivasi ( $X_2$ )

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel lokasi diperoleh hasil data sebagai berikut:

**Tabel IV.7**  
**Skor Angket untuk Variabel Motivasi ( $X_2$ )**

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	33,33%	8	19,05%	17	40,48%	3	7,14%	0	0,00%	42	100%
2	21	50,00%	6	14,29%	14	33,33%	1	2,38%	0	0,00%	42	100%
3	18	42,86%	7	16,67%	13	30,95%	4	9,52%	0	0,00%	42	100%
4	21	50,00%	6	14,29%	12	28,57%	3	7,14%	0	0,00%	42	100%
5	21	50,00%	5	11,90%	14	33,33%	2	4,76%	0	0,00%	42	100%
6	17	40,48%	9	21,43%	14	33,33%	2	4,76%	0	0,00%	42	100%
7	20	47,62%	7	16,67%	11	26,19%	4	9,52%	0	0,00%	42	100%
8	23	54,76%	6	14,29%	12	28,57%	1	2,38%	0	0,00%	42	100%
9	17	40,48%	9	21,43%	12	28,57%	4	9,52%	0	0,00%	42	100%
10	20	47,62%	8	19,05%	12	28,57%	2	4,76%	0	0,00%	42	100%
11	20	47,62%	10	23,81%	10	23,81%	2	4,76%	0	0,00%	42	100%
12	19	45,24%	9	21,43%	12	28,57%	2	4,76%	0	0,00%	42	100%
13	15	35,71%	14	33,33%	11	26,19%	2	4,76%	0	0,00%	42	100%
14	20	47,62%	7	16,67%	13	30,95%	2	4,76%	0	0,00%	42	100%
15	16	38,10%	10	23,81%	13	30,95%	3	7,14%	0	0,00%	42	100%
16	18	42,86%	10	23,81%	10	23,81%	4	9,52%	0	0,00%	42	100%

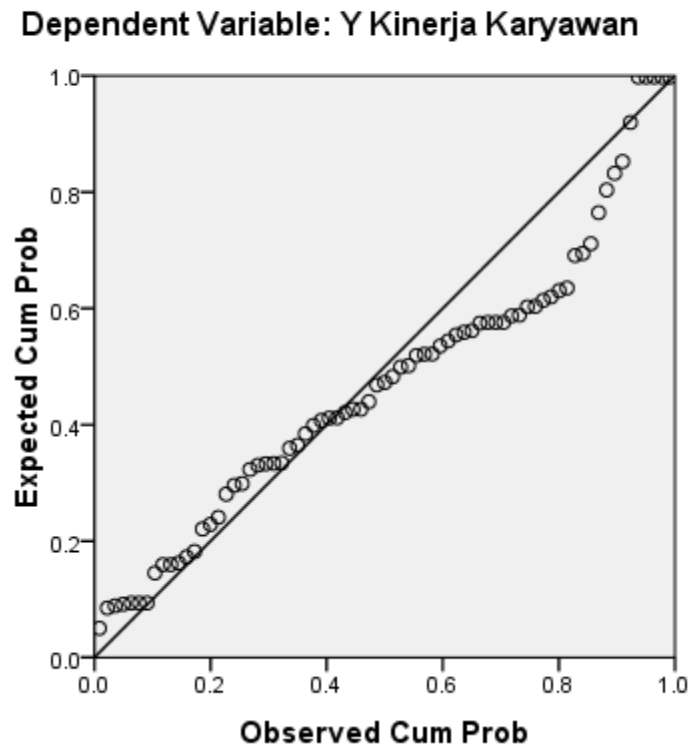
Sumber: data diolah (2018)

## 2. Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal.

### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar IV.1**  
**Grafik Normalitas Data**

Kriteria pengujian:

1. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.
2. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.

Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi maka ada gejala multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independennya.

**Tabel IV.8**  
**Uji Multikolinearitas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.069	3.869		4.928	.000		
	X1 Disiplin kerja	.376	.135	.341	2.784	.007	.480	2.084
	X2 Motivasi	.527	.155	.417	3.405	.001	.480	2.084

a. Dependent Variable: Y Kinerja karyawan

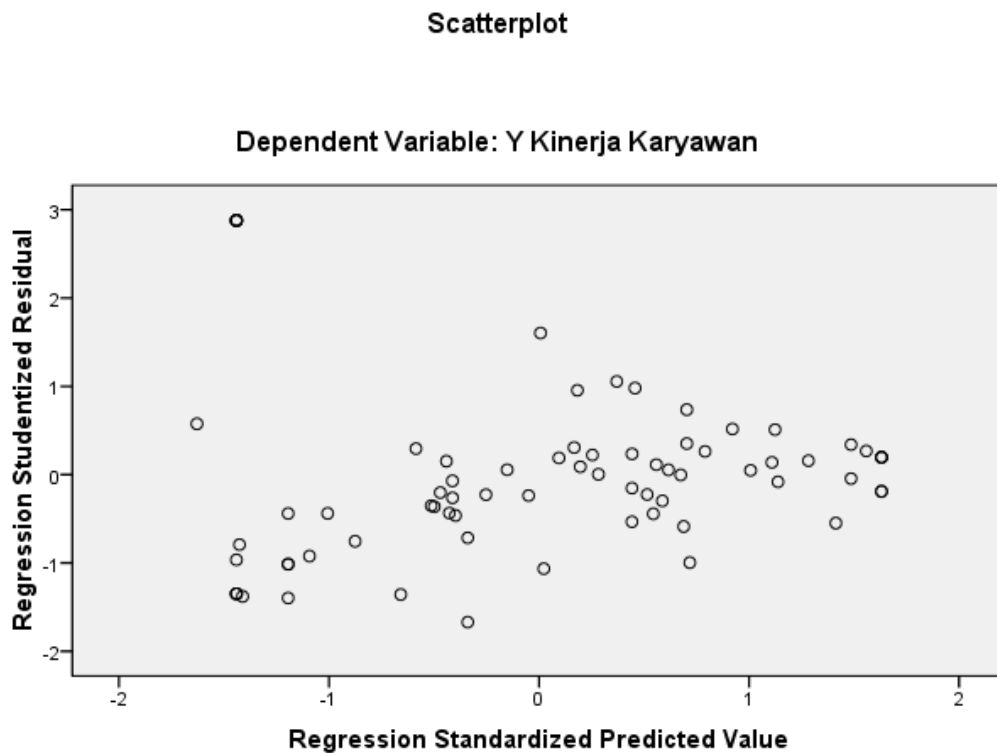
Kriteria pengujian:

1. Adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance  $< 0,10$  atau nilai VIF  $> 0$ .
2. Tidak adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance  $> 0,10$  atau nilai VIF  $< 0$ .

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.





**Gambar IV.2**  
**Pengujian Heteroskedastisitas**

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

### **3. Regresi Linier Berganda**

Adapun hasil pengolahan data melalui SPSS adalah sebagai berikut:

**Tabel IV.9**  
**Hasil Regresi Linier Berganda**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.069	3.869		4.928	.000		
	X1 Disiplin kerja	.376	.135	.341	2.784	.007	.480	2.084
	X2 Motivasi	.527	.155	.417	3.405	.001	.480	2.084

a. Dependent Variable: Y Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari tabel di atas, maka model persamaan regresinya adalah:

$$Y = 19,069 + 0,376 X_1 + 0,527 X_2.$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X<sub>1</sub> = Disiplin kerja

X<sub>2</sub> = Motivasi

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Variabel disiplin kerja dan motivasi mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja karyawan.
- b. Koefisien disiplin kerja memberikan nilai sebesar 0,376 yang berarti bahwa semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- c. Koefisien motivasi memberikan nilai sebesar 0,527 yang berarti bahwa semakin baik motivasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menjelaskan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan menggunakan program SPSS 16.0.

##### 1). Pengaruh Disiplin kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

**Tabel IV.10**  
**Uji t Variabel X<sub>1</sub> terhadap Y**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.069	3.869		4.928	.000		
	X1 Disiplin kerja	.376	.135	.341	2.784	.007	.480	2.084
	X2 Motivasi	.527	.155	.417	3.405	.001	.480	2.084

a. Dependent Variable: Y Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 2,784$$

$$t_{tabel} = 1,684$$

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

- Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh  $t_{hitung} (2,784) > t_{tabel} (1,684)$ , dengan taraf signifikan  $0,007 < 0,05$ . Nilai 2,784 lebih besar dari 1,684 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima ( $H_o$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## 2). Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

**Tabel IV.11**  
**Uji t Variabel X<sub>2</sub> terhadap Y**

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.069	3.869		4.928	.000		
	X1 Disiplin kerja	.376	.135	.341	2.784	.007	.480	2.084
	X2 Motivasi	.527	.155	.417	3.405	.001	.480	2.084

a. Dependent Variable: Y Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 3,405$$

$$t_{tabel} = 1,684$$

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

- Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh  $t_{hitung} (3,405) > t_{tabel} (1,684)$ , dengan taraf signifikan  $0,001 < 0,05$ . Nilai 3,405 lebih besar dari 1,684 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima ( $H_0$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

#### b. Uji F

**Tabel IV.12**  
**Uji F**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1946.249	2	942.124	34.403	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1979.998	39	28.286		
	Total	3926.247	41			

a. Predictors: (Constant), X2 Motivasi, X1 Disiplin kerja

b. Dependent Variable: Y Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$F_{hitung} = 34,403$$

$$F_{tabel} = 3,238$$

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 34,403 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan  $F_{tabel}$  3,238 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  yakni  $34,403 \geq 3,238$ , Nilai 34,403 lebih besar dari 3,238 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , artinya  $H_0$  ditolak sehingga

dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

## 5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besar yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel IV.13**  
**Uji Determinasi**

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.704 <sup>a</sup>	.496	.481	5.31843

a. Predictors: (Constant), X2 Motivasi, X1 Disiplin kerja

b. Dependent Variable: Y Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,496. Hal ini berarti 49,6% variasi variabel kinerja karyawan (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya 40,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## **B. Pembahasan**

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (disiplin kerja dan motivasi) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Hasil rinci analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan**

Disiplin kerja merupakan hal yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena semakin tinggi disiplin karyawan semakin Tinggi prestasi diraihinya. Disiplin Merupakan kepatuhan, kesediaan, kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan dan norma-norma perusahaan. karena dengan disiplin karyawan lebih teratur dalam mencapai tujuan perusahaan.

Sutrisno (2009, hal. 87) menyatakan bahwa disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Pada dasarnya, disiplin kerja adalah rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Disiplin kerja dapat terjadi pada setiap jajaran, baik pimpinan (manajer) maupun yang dipimpin, staf dan para tenaga ahli/profesional di lingkungan suatu organisasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara nyata.

## **2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan**

Hasibuan (2012, hal. 92) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti “dorongan atau daya penggerak“ dalam pemberian motivasi perusahaan mempunyai kesamaan tujuan, ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh antara lain meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan prestasi kerja karyawan, menciptakan suasana dan pengaruh kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi meningkatkan kesejahteraan karyawan dan meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas.

Hal ini sesuai dengan pendapat, Cecilia (2008) menyatakan bahwa signifikan hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan, produktivitas dapat ditingkatkan melalui peningkatan motivasi, karena motivasi memberikan semangat kepada pekerja untuk meningkatkan produktivitas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara motivasi terhadap kinerja karyawan secara nyata.

## **3. Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan**

Kinerja mencerminkan keberhasilan organisasi, hal ini dikarenakan kinerja merupakan hasil yang diinginkan dan perilaku individu/karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.



Mangkunegara (2013, hal. 67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasil penelitian Budhi Setiawan (2012) menyimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Toserba Sinar Mas Sidoarjo. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) maka kedua faktor tersebut dapat membentuk kinerja karyawan ( $Y$ ). Ini artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah dan nyata antara variabel bebas (disiplin kerja dan motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara bersamaan atau dengan kata lain, jika disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) ditingkatkan maka secara bersama-sama dapat pula meningkatkan kinerja karyawan ( $Y$ ).

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh  $t_{hitung} (2,784) > t_{tabel} (1,684)$ , dengan taraf signifikan  $0,007 < 0,05$ . Nilai 2,784 lebih besar dari 1,684 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh  $t_{hitung} (3,405) > t_{tabel} (1,684)$ , dengan taraf signifikan  $0,001 < 0,05$ . Nilai 3,405 lebih besar dari 1,684 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima ( $H_0$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 34,403 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan  $F_{tabel}$  3,238 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  yakni  $34,403 \geq 3,238$ , Nilai 34,403 lebih besar dari 3,238 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , artinya  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

4. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,496. Hal ini berarti 49,6% variasi variabel kinerja karyawan (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya 40,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## **B. Saran**

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya PT. Indako Trading Coy memberikan motivasi kepada karyawan.
2. Sebaiknya PT. Indako Trading Coy meningkatkan disiplin kepada karyawan.
3. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, PT. Indako Trading Coy perlu memperhatikan masalah motivasi dan disiplin.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikundo, Suharsimi.(2010). *Prosedur Penelitian*, Penerbit Erlangga. Rineka Ciptaan. Jakarta.
- Bangun,Wilson. (2012). *Manajer Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga. PT. Gelora Aksara Pratama.
- Ghozali, Imam. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Universitas Diponogoro.
- Handoko. T, Hani, (2009). “Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia” Yogyakarta: Diterbitkan Oleh BPFPE.
- Hasibuan, Melayu sp (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*, Penerbit PT. Bumi Aksara.Jakarta
- Juliandi Azuar, (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk ilmu-ilmu Bisnis*. Cetakan Pertama, Bandung: Ciptapustaka Media Perintis.
- Kadarisma, M.(2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rajawali.
- Mangkunegara,AA.Anwar Prabu.(2013).*Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi II Bandung*: Remaja Rosdakarya
- Matutina, 2011, *Manajemen Sumber daya Manusia* , Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Rivai, Viethzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesatu, Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetak kedua bela. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta. Edisi 4:kecana Prenada Media Grop

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### **DATA PRIBADI**

NamaLengkap : Bunga Laila Ambarayu  
Tempat/TanggalLahir : Perbaungan / 01 Januari 1996  
Alamat : Desa Melati II Dsn. Kenari Kec. Perbaungan Kab.  
Serdang Bedagai  
JenisKelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Status : Single  
Kewarganegaraan : Indonesia

### **PENDIDIKAN FORMAL**

2002-2007 : SD Negeri 104260  
2007-2010 : SMP Negeri 2 Perbaungan  
2010-2013 : SMA Swasta Setia Budi Abadi Perbaungan  
2013-2017 : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,  
Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan, Program  
Studi Pendidikan Matematika, Program Strata -1