

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANDUNG BINA
DISTRIBUSI DIV NESTLE**

SKRIPSI

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



Oleh:

Nama : NURFITRI ADMASARI SINAGA
NPM : 1405160615
Program Studi : MANAJEMEN

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

ABSTRAK

Nurfitri Admasari Sinaga. NPM. 1405160615. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bandung Bina Distribusi Div Nestle. Skripsi 2018. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan di Perusahaan PT. Bandung Bina Distribusi Div Nestle. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian kausal asosiatif pendekatan kuantitatif dengan berupa instrumen berupa kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh para karyawan di Perusahaan PT. Bandung Bina Distribusi Div Nestle sebanyak 40 orang karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah dengan mengambil populasi atau sebanyak 40 sampel. Teknik pengumpulan data yang penulis pergunakan dalam penelitian ini yaitu berupa daftar pernyataan (Quesioner), sedangkan teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji validitas instrumen menggunakan rumus *Correclation Brivate*, dan Uji Reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha* serta menggunakan perangkat lunak SPSS versi 16. Alat ukur terbukti valid dan reliabel untuk instrumen penelitian. Analisis regresi berganda digunakan untuk uji hipotesis penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y), ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dan ada pengaruh bersama-sama antara Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bandung Bina Distribusi Div Nestle. Nilai R-Square adalah 30,5% yang menunjukkan sekitar 30,5% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi dan disiplin kerja. Hal ini menunjukkan sekitar 30,5% kinerja karyawan di pengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja sisanya 69,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikumWr. Wb

Alhamdulillah, segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, atas segala nikmat dan karunia-Nya yang tiada terhingga, serta memberikan kemudahan dan kelancaran bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program Strata satu (S1) pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univesitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan masih ada terdapat kekurangan akibat keterbatasan yang dimiliki oleh penulis.

Dengan segala kerendahan hati, penulis telah banyak mendapatkan banyak sekali bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, oleh sebab itu penulis mengucapkan terima kasih yang tak terkira kepada :

1. Orangtua yang senantiasa mendo'akan penulis dan telah memberikan pengertian, perhatian yang sangat memicu dan memotivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan mereka dengan segala keberkahan-Nya.
2. Bapak Dr. Agussani M. AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
3. Bapak Januri S.E M.M,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).

4. Bapak Ade Gunawan, SE,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr Hasrudy Tanjung, SE,M.Si selaku Wakil Dekan III sekaligus Ketua Jurusan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Susi Handayani SE,MM selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan dengan baik dan penuh kesabaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dan seluruh dosen pendidik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Kepada Pimpinan dan seluruh staff karyawan pada PT.Bandung Bina Distribusi Div Nestle.
8. Terimakasih kepada Maulana Abdullah SE yang senantiasa mensupport serta memberikan semangat motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
9. Kepada sahabat-sahabatku yang selalu berjuang bersama dari awal perkuliahan sampai sekarang, Masnia Khairani, Nurhidayah, Ade Irma Septiani, Rani Sri Rahayu, Sella Septiano Yuskha, Aulia Dewi atas dukungannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Terimakasih kepada semua teman-teman Man C Manajemen yang senantiasa memberikan semangat dan dukungannya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Demikian yang penulis dapat sampaikan kepada pembaca, semoga semua kebaikan yang diberikan akan mendapatkan karunia di kemudian hari. Sebagai penutup penulis memohon ampun kepada Allah SWT dan kepada pembaca memohon maaf apabila ada kesalahan.

Wassalamu'alaikumWr. Wb

Medan,15 Januari 2018

Penulis

Nurfitri Admasari Sinaga

NPM : 1405160615

DAFTAR PUSTAKA

- Ari, Prasetya (2016). *Pengaruh Konflik Kejadian Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, Vol 35 No 2 Juni 2016.
- Devi, Adniaty (2013). *Pengaruh Kantor Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT*. Binjai. Fakultas Universitas Sumatera Utara.
- Edy, Sutrisno (2009). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Edisi Pertama, Kencana, Predamedia Group.
- _____. (2013). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Cetakan Kelima, Kencana, Predamedia Group.
- Ketut, Made, Riana (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kejadian Kinerja Karyawan pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 4.06 2015.
- Fauziah, Lia (2013). *Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nadira Prima Semarang*. Semarang. Universitas Dian Nuswantoro.

Fitrah, Moch Rizki, (2014). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Hotel Bintang Mulia & Resto Jember*. Jember : Universitas Jember.

Hasibuan, Malayu S.P, (2006). *“Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta. PT Bumi Aksara.

_____....._____ (2013). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta. PT. BumiAksara.

Juliandi, Azuar & Irfan, (2013). *“Metodologi Penelitian Kuantitatif”*. Citapustaka Media, Bandung.

Mawarni dkk (2014) yang berjudul pengaruh Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto).

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2008). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Moehariono, (2012). *“Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”*.Edisi Revisi, PT. Raja GrafindoPersada.

Rivai, Veithzal (2011). *“Performance Appraisal :Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan”*.Jakarta : PT. Raja GrafindoPersada.

Satria,Kusuma(2017). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Medan*. Skripsi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan.

Sastrohardiwiryo, Siswanto (2009). *“Manajemen Tenaga Kerja Indonesia”*, EdisiKedua, CetakanPertamaBumiAksara, Jakarta.

Serdamayanti. (2009). *“Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja”*. Bandung : CV. MandarMaju.

Simamora, Henry (2006). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Yogyakarta : STIE YKPN.

Siagian, (2009). *“Teori Motivasi dan Aplikasinya”*.PT. Rineke Cipta, Jakarta.

Sugiyono (2016). *“Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D”*. Bandung :Penerbit CV. Alfabeta.

Teruna, (2012). *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyaan Pada PT. Aplikasi nusa Lintasarta Medan*. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan.

Tika, Papundu, (2006). “*Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*”. PT Bumi Aksara, Jakarta.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	3
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
BAB II : LANDASAN TEORI.....	6
A. Uraian Teori.....	6
1. Kinerja Karyawan.....	6
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	6
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	7
c. Indikator-indikator Kinerja.....	8
2. Motivasi.....	9
a. Pengertian Motivasi.....	9
b. Jenis-jenis Motivasi	9
c. Tujuan Motivasi.....	10
d. Teori Motivasi.....	10
e. Faktor-faktor Motivasi Kerja.....	11
f. Indikator Motivasi Kerja.....	13
3. Disiplin Kerja.....	15
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	15

b. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja.....	16
c. Hambatan Disiplin Kerja.....	17
d. Sanksi Pelanggaran Kerja.....	17
e. Tujuan Disiplin Kerja.....	18
f. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	18
g. Indikator Disiplin Kerja.....	19
B. Kerangka Konseptual	20
1. Pengaruh Antara Motivasi terhadap Kinerja	20
2. Pengaruh Antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja.....	21
3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja.....	21
C. Hipotesis Penelitian.....	22
D. Penelitian Terdahulu.....	22
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN.....	24
A. Pendekatan Penelitian	24
B. Defenisi Operasional.....	24
1. Kinerja (Y)	24
2. Disiplin Kerja (X2)	25
3. Motivasi (X1)	25
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	26
D. Populasi dan Sampel.....	27
E. Teknik Pengumpulan Data	27
1. Kuesioner	27
a. Validitas	28

b. Reliabilitas	31
2. Wawancara	32
F. Teknik Analisis Data	32
1. Metode Regresi Linier Berganda	32
2. Asumsi Klasik	33
a. Uji Normalitas	33
b. Uji Multikolinearitas	33
c. Uji Heterokedastisitas	33
3. Pengujian Hipotesis	32
a. Uji Secara Parsial (Uji t)	34
b. Uji Simultan (Uji F)	35
4. Koefisien Determinasi	36
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	37
A. Deskripsi Data.....	37
1. Karakteristik Responden.....	37
a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
b. Karakteristik Berdasarkan Usia.....	38
c. Karakteristik Berdasarkan Pekerjaan.....	39
d. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	39
2. Analisis Variabel Penelitian.....	40
a. Motivasi (X1)	40
b. Disiplin Kerja (X2)	43
c. Kinerja (Y)	46

3. Analisis Regresi Linear Berganda.....	48
4. Asumsi Klasik.....	50
a. Uji Normalitas.....	50
b. Uji Heteroskedastisitas.....	51
c. Uji Multikolinearitas.....	52
5. Uji Hipotesis.....	53
a. Uji Parsial (Uji t).....	53
b. Uji Simultan (Uji F).....	54
6. Koefisien Determinasi.....	55
7. Hasil Pembahasan.....	56
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....	59
A. Kesimpulan	59
B. Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Indikator Kinerja Karyawan.....	25
Tabel 3.2	Indikator Disiplin.....	25
Tabel 3.3	Indikator Motivasi.....	26
Tabel 3.2	Pelaksanaan Penelitian.....	26
Tabel 3.5	Skala Pendapat Responden.....	27
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Kinerja.....	29
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Motivasi.....	30
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	30
Tabel 4.9	Hasil Uji Reabilitas.....	31
Tabel 4.1	Skala Pendapat Responden.....	37
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Jenis Kelamin.....	38
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Usia.....	38
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Pekerjaan.....	39
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Pendidikan.....	39
Tabel 4.10	Hasil Analisis Jawaban Responen Motivasi.....	40
Tabel 4.11	Hasil Analisis Jawaban Responen Disiplin Kerja.....	43
Tabel 4.12	Hasil Analisis Jawaban Responen Kinerja.....	46
Tabel 4.13	Analisis Regresi Linear Berganda.....	49
Tabel 4.14	Hasil Uji Multikolinearitas.....	52
Tabel 4.15	Hasil Hipotesis Uji Parsial Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.....	53
Tabel 4.16	Hasil Uji F secara Simultan X1, X2 Y.....	55
Tabel 4.17	Hasil Koefisien Determinasi R Square.....	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	22
Gambar 3.1	Uji Secara Parsial (Uji t).....	35
Gambar 2.4	Uji Secara Simultan (F).....	35
Gambar 4.1	P-P Plot Uji Normalitas.....	50
Gambar 4.2	Uji Heteroskedastisitas.....	51
Gambar 4.3	Hasil Uji t Motivasi.....	54
Gambar 4.4	Hasil Uji t Disiplin Kerja.....	54
Gambar 4.5	Hasil Uji F secara Simultan.....	55

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan di tuntut untuk lebih efektif dan efisien. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir disemua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Dalam hal ini karyawan dan perusahaan dikatakan sebagai dua hal yang tidak dapat dipisahkan, kemampuan sumber daya yang dimiliki perusahaan dapat menunjang kinerja perusahaan tersebut. Sumber daya yang dimaksud merupakan para karyawan yang memberikan tenaga, pikiran, kreativitas serta usaha mereka dalam menjalankan peran dan tanggungjawab diperusahaan tersebut.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan ditentukan oleh kinerja karyawan, dan kemampuan karyawan mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka dengan baik. Kinerja merupakan nilai yang diperoleh oleh karyawan dari hasil kerjanya dalam pencapaian target dan tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2005, hal: 67) kinerja adalah pelaksanaan

tanggungjawab karyawan dengan pencapaian hasil kerja sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ada di dalam perusahaan. Jika perusahaan merasa karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik maka besar peluang baginya untuk mendapatkan imbalan atas kerjakerasnya. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja. salah satunya adalah motivasi.

Perusahaan PT. Bandung Bina Distribusi Div Nestle ini merupakan sebuah perusahaan yang berkecimpung dalam aktivitas bisnis ritel makanan, produk makanan. Perusahaan ini dalam menjalankan kegiatan usahanya pasti tidak terlepas dari adanya masalah kinerja karyawan. Dalam hal ini motivasi dan disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Azar & Shafiqhi (2013, hal: 2) menyatakan bahwa satu alasan kesuksesan karyawan dan organisasi adalah karena adanya faktor motivasi yang tinggi dan konsep motivasi yang digunakan untuk menjelaskan kemampuan dan kesempatan bekerja. Perusahaan PT. Bandung Bina Distribusi Div Nestle memberikan motivasi kepada setiap karyawannya untuk menggerakkan semangat kerja yang nantinya dapat meningkatkan kinerja dari para karyawan dan menjadikan setiap pekerjaan menjadi lebih sempurna. Namun, upaya perusahaan PT. Bandung Bina Distribusi Div Nestle untuk meningkatkan kinerja karyawannya ternyata cenderung kurang maksimal dikarenakan masih adanya sistem pemberian motivasi yang kurang bagi karyawan dan menurunnya semangat kerja beberapa karyawan hal tersebut mengakibatkan kinerja karyawan menjadi tidak optimal.

Selain motivasi, kedisiplinan kerja juga memiliki peranan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2000) “Semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi hasil prestasi kerja (kinerja) yang akan dicapai”. Disiplin menunjukkan sikap kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku baik peraturan yang tertulis maupun peraturan yang tidak tertulis didalam perusahaan. Dalam hal ini perusahaan PT. Bandung Bina Distribusi Div Nestle menerapkan sistem disiplin kerja diperusahaan yang harus dipatuhi setiap karyawan. Namun masih ada masalah indiscipliner kerja karyawan yang ditemukan pada perusahaan PT. Bandung Bina Distribusi Div Nestle seperti beberapa karyawan terkadang datang terlambat masuk bekerja tanpa alasan yang jelas, bahkan ada beberapa karyawan yang meninggalkan jam kerja setelah jam istirahat serta tingkat kehadiran karyawan yang menurun.

Dari kondisi masalah di atas yang terjadi pada perusahaan PT. Bandung Bina Distribusi Div Nestle akan menimbulkan permasalahan dalam pencapaian kinerja para pegawai. Pencapaian kinerja yang belum optimal diduga dikarenakan masih rendahnya motivasi dan kurangnya disiplin kerja para karyawan. Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti merasa tertarik untuk memilih meneliti judul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bandung Bina Distribusi Div Nestle”.

B. Identifikasi Masalah

Dari penelitian terdahulu yang dilakukan pada PT. Bandung Bina Distribusi Div Nestle, ternyata ditemukan masalah :

1. Sebagian karyawan sering menunda-nunda pekerjaan.

2. Adanya karyawan yang datang bekerja tidak tepat waktu tanpa alasan yang jelas, bahkan beberapa karyawan meninggalkan jam kerja.
3. Kurangnya dorongan/semangat kerja yang diberikan kepada para karyawan di PT. Bandung Bina Distribusi Div Nestle.

C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, penelitian ini hanya membahas 2 (dua) faktor saja yaitu Motivasi dan Disiplin Kerja.

Penelitian ini juga membahas objek atau responden penelitian hanya pada karyawan PT. Bandung Bina Distribusi Div Nestle.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dituliskan maka yang menjadi perumusan masalah adalah sebagai berikut :

- a. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bandung Bina Distribusi Div Nestle?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bandung Bina Distribusi Div Nestle?
- c. Apakah motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bandung Bina Distribusi Div Nestle?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bandung Bina Distribusi Div Nestle.
- b. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bandung Bina Distribusi Div Nestle.
- c. Untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bandung Bina Distribusi Div Nestle.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ada di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Manfaat teoritis

Dapat melatih cara berpikir serta menganalisis data dan penelitian ini salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana di Fakultas Ekonomi UMSU, sekaligus dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan penulis khususnya yang berkaitan dengan bidang motivasi kerja, disiplin dan kinerja karyawan.

b. Manfaat praktis

Dapat digunakan sebagai referensi agar perusahaan dapat mengetahui apa saja yang harus diperhatikan dan ditingkatkan lagi.

c. Manfaat bagi peneliti lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dalam melakukan penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia di dalam suatu organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan oleh kinerja karyawan. Dalam hal ini kemampuan karyawan mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya menjadi tolak ukur pencapaian tujuan organisasi. Menurut Moeheriono (2012, hal: 95) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian, pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi..

Menurut Rivai (2009, hal: 548) mendefinisikan kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2010, hal: 324) menyatakan standart utama mengukur kinerja salah satunya dengan mengukur mengenai tingkat kehadiran yaitu asumsi yang digunakan dalam mengukur atau menilai kerja karyawan dengan melihat daftar hadir. Jika kehadiran karyawan tersebut dibawah standar yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi.

Dengan demikian dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standard dan kriteria yang ditetapkan dan diberikan kepada setiap karyawan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mahmudi (2010, hal: 20) kinerja merupakan suatu konstruk multideminsional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- 1) Faktor personal/individual, meliputi pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
- 3) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakkan dan keeratan anggaran tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas atau infrastruktur yang diberikan oleh orhganisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor konsektual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

c. Indikator-indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan indikator yang menjelaskan mengenai kinerja. Menurut Setiawan (2014, hal: 1477) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Ketepatan penyelesaian tugas, merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 2) Kesesuaian jam kerja, merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja.
- 3) Jumlah kehadiran, tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
- 4) Kerjasama antar karyawan, merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas.

Sedangkan menurut Sudarmanto (2009, hal: 12) indikator kinerja karyawan sebagai berikut :

- 1) Kuantitas dan kualitas hasil kerja, kemampuan dan ketelitian
- 2) Ketepatan waktu, penyelesaian tugas secara cepat dan tepat
- 3) Kehadiran dalam bekerja
- 4) Efektivitas biaya dalam bekerja
- 5) Pengawasan yang melekat
- 6) Kerjasama yang baik antar rekan kerja

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi(*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Hasibuan (2008, hal: 141) motivasi adalah hal yang menjadi penyebab, penyalur, dan pendukung perilaku manusia atau individu agar mau bekerja dengan giat dan antusias demi mencapai hasil (kinerja) yang optimal.

Menurut Siagian (2009, hal: 102) menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Richard Wilson (2012, hal: 312) motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi.

Berdasarkan uraian teori di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi itu sebagai dorongan, penggerak atau perangsang yang membuat seseorang karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawab dengan rela sehingga suatu pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan baik dan lancar sesuai dengan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

b. Jenis-jenis Motivasi

Secara umum jenis motivasi diklasifikasikan ke dalam 2 (dua) jenis yang satu sama lain memberikan warna terhadap aktivitas manusia. Motivasi disini tidak terlepas dari konteks manusia organisasional.

Menurut Hasibuan (2013, hal: 150) mengemukakan 2 (dua) jenis motivasi, yaitu sebagai berikut :

- 1) Motivasi Positif, dalam hal ini pimpinan memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.
- 2) Motivasi Negatif, dalam hal ini pimpinan memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang akan berakibat kurang baik.

c. Tujuan Motivasi

Menurut Notoadmodjo (2009, hal: 125) bahwa motivasi dalam suatu organisasi/perusahaan mempunyai maksud dan tujuan yang sangat luas dalam rangkapengembangan organisasi/perusahaan tersebut, antar lain :

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja para pegawai/karyawan
- 2) Meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang akhirnya akan meningkatkan kinerjanya
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 4) Meningkatkan loyalitas dan integritas karyawan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan karyawan, serta meningkatkan kehadiran kerja karyawan.

d. Teori Motivasi

Dalam buku Sutrisno (2009, hal: 121) teori motivasi dikelompokkan menjadi 2 (dua) aspek, yaitu :

1) Teori Kepuasan

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu.

2) Teori Motivasi Proses

Teori-teori proses ini memusatkan perhatiannya pada bagaimana motivasi terjadi. Ada 3 (tiga) teori motivasi proses, yaitu :

- Teori Harapan (Expectancy Theory), menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang bekerja giat dalam melaksanakan pekerjaannya tergantung pada hubungan timbal balik antara apa yang ia inginkan dengan kebutuhan dari hasil pekerjaan itu.
- Teori Keadilan (Equity Theory), menekankan bahwa ego manusia selalu mendambakan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku yang relatif sama.
- Teori Pengukuhan (Reinforcement Theory), teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat perilaku dengan pemberian kompensasi.

e. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2013, hal: 116) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu :

1. Faktor Intern

- a. Keinginan untuk hidup, dalam mempertahankan hidup orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, halal atau haram dan sebagainya.

- b. Keinginan untuk dapat memiliki, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan, bahwa seseorang mau bekerja disebabkan karena adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan, dalam hal prestasi.

2. Faktor Ekstren

- a. Kondisi lingkungan kerja, meliputi sarana dan prasarana kerja yang ada.
- b. Kompensasi yang memadai, dalam hal ini kompensasi dapat dikatakan alat yang ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik
- c. Supervisi yang baik, bahwa fungsi supervisi dapat memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan.
- d. Adanya jaminan pekerjaan, setiap karyawan akan bekerja sungguh-sungguh mengorbankan apa yang ada pada dirinya jika merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
- e. Status dan tanggung jawab, dalam hal ini karyawan mengharapkan adanya kesempatan menduduki jabatan yang lebih baik, dengan jabatan tersebut orang akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.
- f. Peraturan yang fleksibel, yaitu sistem dan prosedur kerja yang mengatur hubungan karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban, pemberian kompensasi, promosi, mutasi, dan sebagainya.

f. Indikator Motivasi

Menurut Sedarmayanti (2009, hal: 233-239) indikator motivasi kerja anantara lain sebagai berikut :

- 1) Gaji (*salary*), gaji disini penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya, selain itu juga sebagai daya dorong bagi karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat.
- 2) Supervisi, membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik sesuai dengan standar kerja.
- 3) Hubungan kerja, dalam melaksanakan pekerjaan yang baik haruslah didukung dengan suasana kerja dan hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung satu sama lain.
- 4) Kondisi kerja, kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang akan membuat karyawan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari.
- 5) Pekerjaan itu sendiri, dalam hal ini pekerjaan yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi karyawan, keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk hasil performance yang tinggi.
- 6) Peluang untuk maju, setiap karyawan tentunya menghendaki adanya kemajuan atau perubahan dalam pekerjaannya, menginginkan adanya promosi ke jenjang yang lebih tinggi, dan mendapatkan peluang untuk meningkatkan pengalamannya dalam bekerja.

- 7) Pengakuan atau penghargaan, seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya.
- 8) Keberhasilan dan Tangung jawab, dalam hal ini keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Sementara tanggung jawab disini merupakan kewajiban untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya.

Menurut Mangkunegara (2017, hal: 13) indikator motivasi adalah sebagai berikut :

- 1) Kerja keras yang dimiliki dalam bekerja
- 2) Orientasi masa depan
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi
- 4) Orientasi tugas dan keseriusan tugas
- 5) Usaha untuk maju dalam karier pekerjaan
- 6) Ketekunan bekerja
- 7) Hubungan dengan rekan kerja yang baik
- 8) Pemanfaatan waktu bekerja sebaik mungkin

Sedangkan menurut Hasibuan dalam kusuma (2016, hal: 4) indikator motivasi adalah sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan fisik, seperti pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan, dan sebagainya.
- 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, dalam hal ini fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya

jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja.

- 3) Kebutuhan social, adanya interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan, dalam hal ini adanya kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik juga hasil kerja yang dapat dicapai. Seorang pemimpin ataupun seorang karyawan harus memiliki rasa disiplin yang baik, karena disiplin mencerminkan rasa tanggung jawab yang dimiliki dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Menurut Singodimedjo (2009, hal: 86) menyatakan bahwa disiplin kerja “Suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.”.

Sedangkan menurut Simamora (2006, hal: 610) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Dengan kata lain, tanpa disiplin karyawan yang baik sulit bagi organisasi perusahaan dalam mencapai hasil yang optimal. Sementara menurut Rivai (2011, hal: 825) bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk

mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Dari pengertian teori-teori diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu keadaan dimana seseorang harus menaati peraturan tata tertib kedisiplinan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis yang berlaku dimana saja seseorang tersebut bekerja.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi/perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi organisasi/perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tat tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga dapat diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

b. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Ada beberapa bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam menjalankan kebijakan sebagai pimpinan dalam sebuah organisasi/perusahaan. Menurut Rivai (2009, hal: 825) terdapat 4 (empat) perspektif yang menyangkut disiplin kerja yaitu :

- 1) Disiplin Retributif(*Retributif Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- 2) Disiplin Korektif(*Corektive Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- 3) Perspektif hak-hak individu, yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.

- 4) Perspektif Utilitarian, yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konskuensi-konsekuensi tindakan melebihi dampak-dampak negatif.

c. Hambatan Disiplin Kerja

Disiplin ditetapkan agar para karyawan di dalam suatu perusahaan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan. Namun penerapan disiplin kerja ini banyak menemui hambatan dalam pelaksanaannya. Menurut Saydam (2010, hal: 287), hambatan pendisiplinan karyawan terlihat dalam suasana kerja berikut ini :

- 1) Tingginya angka kemangkiran (absensi) dan sering terlambat masuk kantor atau pulang lebih cepat dari jam yang sudah ditentukan.
- 2) Menurunnya semangat dan gairah kerja, dan berkembangnya rasa tidak puas dan saling melempar tanggung jawab.
- 3) Penyelesaian pekerjaan yang lambat, karena lebih sering mengobrol dari pada bekerja
- 4) Tidak terlaksananya supervisi dan WAKSAT yang baik.
- 5) Sering terjadinya konflik antar karyawan dan pimpinan perusahaan.

d. Sanksi Pelanggaran Kerja

Sanksi pelanggaran kerja merupakan disiplin yang dijatuhkan oleh pimpinan instansi/perusahaan. Menurut Rivai (2011, hal: 832) ada beberapa tingkatan dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu instansi/perusahaan yaitu :

- a. Sanksi pelanggaran ringan dengan jenis seperti teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.

- b. Sanksi pelanggaran sedang dengan jenis seperti penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat.
- c. Sanksi pelanggaran berat dengan jenis seperti penurunan pangkat, dan pemecatan.

e. Tujuan Disiplin Kerja

Setiap usaha yang dilakukan selalu memiliki tujuan yang hendak dicapai, begitupun dengan sebuah perusahaan juga memiliki tujuan yang pada akhirnya harus dicapai. Menurut Simamora dalam Sinambela (2012, hal: 243) tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai/karyawan konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi.

Kedisiplinan dalam suatu organisasi/perusahaan dapat ditegakkan bilamana sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati para karyawan tersebut. Kedisiplinan pada dasarnya untuk mendorong setiap karyawan berperilaku sepantasnya ditempat kerja, dimana perilaku yang sepantasnya ditetapkan sebagai kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur berfungsi sama dengan peraturan perundang-undang masyarakat.

f. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo yang dikutip dalam Sutrisno (2013, hal: 89) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai/karyawan adalah:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi, dalam hal ini bila seseorang merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi, dalam hal ini pimpinan menjadi panutan bagi karyawan
- 3) Ada tidaknya aturan yang dapat dijadikan pegangan, yaitu aturan yang tertulis maupun yang tidak tertulis yang dapat dijadikan pegangan.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, dalam hal ini pimpinan harus bertindak tegas bagi siapa saja yang melanggar aturan kedisiplinan.
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan, dengan adanya pengawasan yang dilakukan pimpinan maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

g. Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator dari tingkat kedisiplinan kerja pada setiap karyawan di dalam suatu organisasi/perusahaan. Menurut Malayu (2012, hal: 194) indikator dari disiplin kerja sebagai berikut :

- 1) Tujuan Kemampuan, tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
- 2) Tingkat Kewaspadaan Karyawan, diperlukan tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
- 3) Ketaatan pada Standar kerja, menaati semua standar kerja yang ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja.
- 4) Ketaatan pada Peraturan Kerja, demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja
- 5) Etika Kerja, memiliki sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja.

Sedangkan menurut Sutrisno (2011, hal: 94) bahwa indikator dalam disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Ketepatan waktu dalam bekerja
- 2) Ketaatan peraturan perusahaan
- 3) Ketaatan aturan perilaku bekerja para karyawan

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka ini digunakan untuk menghubungkan antara variabel-variabel bebas (independent variable) dengan variabel terikat (dependent variable), dimana motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel bebas (X1,X2) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

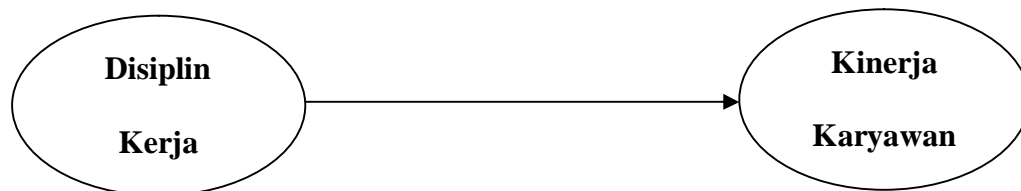
1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Telah diakui oleh para pimpinan perusahaan bahwa kemajuan suatu organisasi/perusahaan harus didukung oleh motivasi kerja karyawan yang baik dengan melakukan penilaian kinerja guna meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan adanya motivasi yang dimiliki oleh setiap karyawan, akan memberikan semangat bekerja dengan seoptimal mungkin demi mencapai hasil dalam melaksanakan pekerjaannya Menurut Mangkunegara (2012, hal: 11) bahwa penilaian kinerja sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan-tujuan untuk mendapatkan performa kerja yang baik. Hasil penelitian Mangkunegara (2011) menyatakan adanya hubungan motivasi kerja terhadap kinerja .



2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

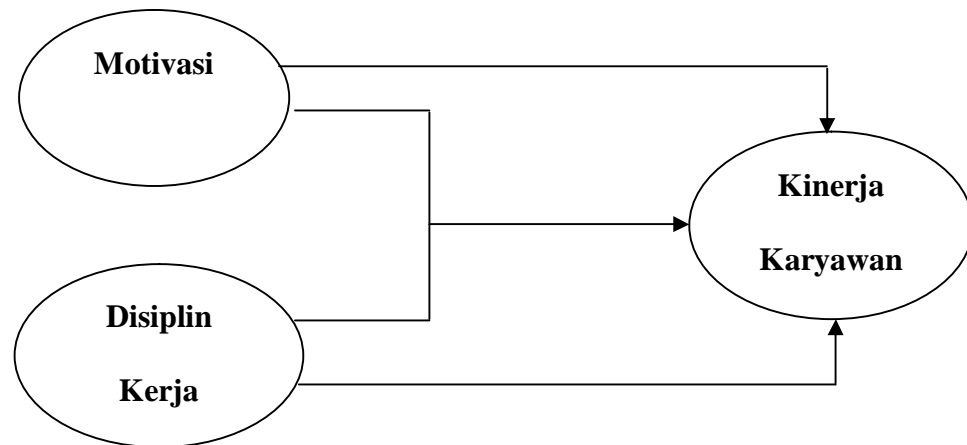
Disiplin dalam bekerja merupakan faktor yang harus dimiliki oleh setiap karyawan demi tercapainya kinerja yang optimal, berupa ketepatan waktu dalam bekerja, ketaatan terhadap tugas-tugas yang diberikan serta pemanfaatan sarana dan prasarana yang secara baik. Menurut Dharmawan (2011, hal: 9) bahwa semakin disiplin, maka semakin tinggi kinerja pegawai/karyawan dan mempermudah organisasi dalam mencapai tujuannya. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Agung Setiawan (2013), menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tinggi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



3. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Tika (2006, hal: 121) kinerja merupakan bagian dari hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi berbagai faktor salah satunya motivasi dan disiplin kerja yang mempengaruhi untuk mencapai tujuan perusahaan dalam periode waktu tertentu.

Dengan adanya motivasi kerja yang optimal dan disiplin kerja yang baik, maka kinerja karyawan pada PT. Bandung Bina Distribusi Div Nestle akan lebih maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam penelitian Fitrah (2014) menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1.2 Paradigma Penelitian

C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang disusun dalam bentuk pertanyaan yang ada di dalam sebuah perusahaan. Berdasarkan kerangka konseptual tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

- H₁ : Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bandung Bina Distribusi Div Nestle.
- H₂ : Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bandung Bina Distribusi Div Nestle.
- H₃ : Motivasi, Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bandung Bina Distribusi Div Nestle.

D. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Mawarni dkk (2014) yang berjudul pengaruh Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto) menyimpulkan

bahwa motivasi mempunyai pengaruh secara parsial (positif) dengan menunjukkan hasil yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Hamida dkk (2015) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Pattindo Malang.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Ginanjar Pungky (2016) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rajawali Citramass Mojokerto. Dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Rajawali Citramass Mojokerto.
4. Penelitian yang dilakukan oleh M. Hahlie (2012) tentang “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan”, disimpulkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2014, hal: 55) pendekatan asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dimana pendekatan asosiatif ini untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat).

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi defenisi operasional. Adapun yang menjadi defenisi operasional dalam penelitian ini meliputi :

1. Kinerja (Y)

Menurut Hasibuan (2006, hal: 94) kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Dalam hal ini penelitian yang dimaksud kinerja adalah kinerja karyawan PT. Bandung Bina Distribusi Div Nestle.

Tabel III.1
Indikator Kinerja Karyawan

No.	Indikator
1	Kuantitas dan kualitas pekerjaan
2	Ketepatan waktu
3	Kehadiran
4	Efektivitas Biaya
5	Pengawasan
6	Kerjasama

Sumber : Sudarmanto (2009, hal: 12)

2. Disiplin Kerja (X2)

Menurut Rivai (2011, hal: 825) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku dan sebagai suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan yang berlaku.

Tabel III.2
Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator
1	Ketepatan waktu
2	Ketaatan peraturan perusahaan
3	Ketaatan aturan perilaku bekerja

Sumber : Sutrisno (2011, hal: 94)

3. Motivasi (X1)

Motivasi Hasibuan (2006, hal: 149), motivasi adalah pemberian daya penggerak/dorongan yang mampu menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja lebih efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya agar mencapai kepuasan.

Tabel III.3
Indikator Motivasi

No.	Indikator
1	Kerja Keras
2	Orientasi masa depan
3	Tingkat cita-cita yang tinggi
4	Orientasi tugas dan keseriusan tugas
5	Usaha untuk maju
6	Ketekunan bekerja
7	Hubungan dengan rekan kerja
8	Pemanfaatan waktu

Sumber : Mangkunegara (2017, hal: 13)

C. Tempat Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian dan Waktu Penelitian

Peneliti melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dilaksanakan di PT. Bandung Bina Distribusi Div Nestle. Waktu penelitian dilaksanakan mulai dari bulan November 2017 s/d Maret 2018. Untuk rincian pelaksanaan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel III.1

NO	KEGIATAN	WAKTU PENELITIAN 2017-2018																			
		November 2017				Desember 2017				Januari 2018				Februari 2018				Maret 2018			
		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	Seminar Proposal																				
5	Pengolahan Data																				
6	Bimbingan Skripsi																				
7	Pengesahan Skripsi																				
8	Sidang Meja Hijau																				

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Juliandi dkk (2015, hal: 51). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bandung Bina Distribusi Div Nestle berjumlah 40 orang karyawan.

2. Sampel

Menurut Arikunto (2013, hal: 174) berpendapat bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dalam penentuan sampel penulis mengambil sampel jenuh seluruh bagian populasi yang berjumlah 40 orang karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner (angket)

Kuesioner adalah instrument penelitian yang berupa daftar pernyataan dan diisi sendiri oleh responden untuk memperoleh keterangan.

Tabel III.5
Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2008, hal: 199)

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka diuji dengan validitas dan reliabilitas.

a. Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrument yang disusun memang benar – benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2012, hal: 248)

Keterangan :

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 pengamatan variabel y
$(\sum x_i)^2$	=	kuadrat jumlah pengamatan variabel x
$(\sum y_i)^2$	=	pengamatan jumlah variabel y
$\sum x_i y_i$	=	jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan membandingkan

nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka butir atau pernyataan tersebut dinyatakan valid. Hipotesisnya adalah :

a). $H_0 : \rho = 0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)]

b). $H_1 : \rho \neq 0$ [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

a). Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung $<$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $<$ $\alpha 0,05$).

b). Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilita yang dihitung $>$ nilai probabilitasnya yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $>$ $\alpha 0,05$).

Tabel III.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)

No. Butir	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0.459 (positif)	0.003 $<$ 0.05	Valid
2	0.488 (positif)	0.001 $<$ 0.05	Valid
3	0.500 (positif)	0.001 $<$ 0.05	Valid
4	0.384 (positif)	0.015 $<$ 0.05	Valid
5	0.584 (positif)	0.000 $<$ 0.05	Valid
6	0.663 (positif)	0.000 $<$ 0.05	Valid
7	0.409 (positif)	0.009 $<$ 0.05	Valid
8	0.454 (positif)	0.003 $<$ 0.05	Valid
9	0.533 (positif)	0.042 $<$ 0.05	Valid
10	0.323 (positif)	0.023 $<$ 0.05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2018)

Tabel III.6 menunjukkan bahwa 10 pernyataan kuesioner Kinerja memiliki nilai yang valid adalah seluruh pernyataan yang berjumlah 10, maka kuesioner tersebut dapat dilanjutkan dengan uji reliabilitas instrumen penelitian.

Tabel III.7 Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi (X1)

No. Butir	Nilai Corelation	Probabilitas	Keterangan
1	0.503 (positif)	0,001 < 0,05	Valid
2	0.790 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
3	0.328 (positif)	0,039 < 0,05	Valid
4	0.786 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
5	0.474 (positif)	0,002 < 0,05	Valid
6	0.540 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
7	0.516 (positif)	0,001 < 0,05	Valid
8	0.557 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
9	0.554 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
10	0.786 (positif)	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2018)

Tabel III.7 menunjukkan bahwa 10 pernyataan kuesioner Motivasi memiliki nilai yang valid adalah seluruh pernyataan yang berjumlah 10, maka kuesioner tersebut dapat dilanjutkan dengan uji reliabilitas instrumen penelitian.

Tabel III.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja (X2)

No. Butir	Nilai Corelation	Probabilitas	Keterangan
1	0.696 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
2	0.330 (positif)	0,038 < 0,05	Valid
3	0.687 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
4	0.466 (positif)	0,002 < 0,05	Valid
5	0.419 (positif)	0,007 < 0,05	Valid
6	0.700 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
7	0.488 (positif)	0,001 < 0,05	Valid
8	0.787 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
9	0.705 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
10	0.630 (positif)	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2018)

Tabel III.8 menunjukkan bahwa 10 pernyataan kuesioner Disiplin Kerja memiliki nilai yang valid adalah seluruh pernyataan yang berjumlah 10, maka kuesioner tersebut dapat dilanjutkan dengan uji reliabilitas instrumen penelitian.

b. Reliabilitas

Menurut Azuar Juliandi &dkk (2013, hal: 83) menyatakan bahwa “Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Selanjutnya menurut Nunnaly dalam Azuar Juliandi & Irfan (2013, hal: 83-84) menyatakan bahwa “Jika nilai koefisien reliabilitas (*Sperman Brown/ri*) > 0,60 maka instrument memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya. Menurut Arikunto dalam Juliandi & Irfan (2013, hal: 86) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_b^2}{s_1^2} \right]$$

Azuar Juliandi &dkk (2013, hal: 86)

Keterangan:

r = Reliabilitas instrument (*cronbach alpha*)

k = Banyaknya butir pertanyaan

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

σ_1^2 = Varians Total

Reliabilitas berkenaan dengan tingkat keandalan suatu instrument penelitian. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha, dikatakan reliabel bila hasil alpha > 0,6. .

Tabel IV-9 Hasil Uji Reabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Motivasi (X1)	0,783 > 0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,789 > 0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,619 > 0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai instrument Motivasi 0,783 > 0,6, Disiplin Kerja 0,789 > 0,6 dan Kinerja 0,619 > 0,6 menunjukkan tingkat reliabel instrument penilaian sudah memadai karena sesuai dengan Cronbach Alpha dimana nilainya lebih > 0,6.

2. Wawancara

Merupakan pengumpulan data dengan cara melakukan dialog secara langsung dengan para responden untuk mengetahui identifikasi masalah yang ada. Menurut Sugiono (2012 hal: 231) bahwa wawancara/interview adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

F. Teknik Analisis Data

1. Metode Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda :

$$Y = \beta + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

β = Konstanta

β_1 dan β_2 = Besaran koefisien regresi dari masing - masing variabel

X_1 = Motivasi

X_2 = Disiplin Kerja

e = Error

2. Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Azuar Juliandi &dkk, 2013, hal: 174). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika 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. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

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

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

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

Keterangan:

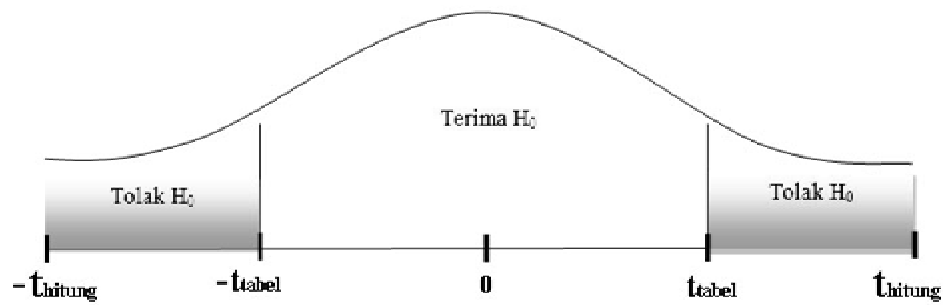
t = nilai t_{hitung}

r_{xy} = korelasi xy yang ditemukan

n = jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

- a) $H_0: r_i = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- b) $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

b. Uji Simultan (Uji F)

$$Fh = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

R^2 = koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

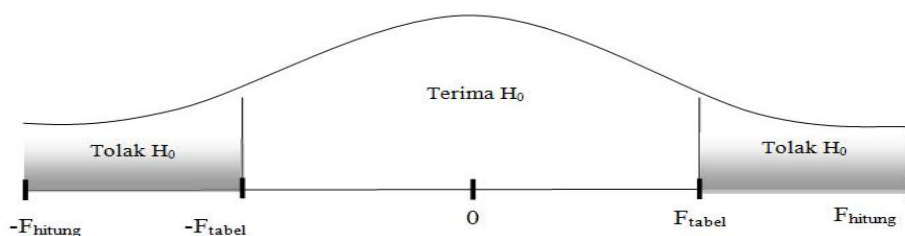
n = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F table

Bentuk pengujiannya adalah:

H_0 : $\beta = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

H_0 : $\beta \neq 0$, ada pengaruh antara variabel x dengan variable.



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2012, hal : 277)

Keterangan:

D = Determinasi

R^2 = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 butir pernyataan untuk variabel motivasi (X1), 10 pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X2), dan 10 butir pernyataan untuk variabel kinerja (Y). Angket yang disebarkan ini diberikan kepada 40 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan skala likert berbentuk ceklis.

Tabel IV-1 Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Pada tabel diatas berlaku baik didalam menghitung variabel X1 dan X2 yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel motivasi dan variabel disiplin kerja) maupun variabel Y yaitu variabel terikat (kinerja). Dengan demikian skor angket dimulai dari 5 sampai 1.

1. Karakteristik Responden

Untuk dapat mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini :

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV-2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	22	55,0%
2	Perempuan	18	45,0%
Jumlah		40	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Dari tabel diatas diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin responden penelitian ini adalah laki-laki yaitu sebanyak 22 orang (55,0%) dan perempuan sebanyak 18 orang (45,0%). Hal ini disebabkan karena pada waktu penerimaan proposinya lebih banyak diterima karyawan laki-laki dibandingkan perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel IV-3

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	21-29 Tahun	30	75.0%
2	30-39 Tahun	8	20.0%
3	40-49 Tahun	2	5.0%
Jumlah		40	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar usia responden dalam penelitian ini yaitu berusia antara 21-29 tahun sebanyak 30 orang dengan presentase (75,0%), yang memiliki usia 30-39 tahun sebanyak 8 orang dengan presentase (20,0%), sedangkan usia responden yang paling

sedikit jumlahnya adalah usia 40-49 tahun sebanyak 2 orang dengan presentase (5,0%).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan

Tabel IV-4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan

No	Pekerjaan	Jumlah	Persentase (%)
1	General Manajer	2	5.0%
2	Pergudangan	5	17.5%
3	Sales	11	27.5%
4	Salesman	17	42.5%
5	Supervisor	5	17.5%
Jumlah		40	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden dalam penelitian ini general manajer sebanyak 2 orang, bagian pergudangan sebanyak 5 orang, bagian sales sebanyak 11 orang, salesman sebanyak 17 orang dan bagian supervisor sebanyak 5 orang karyawan pada Perusahaan PT. Bandung Bina Distribusi Div Nestle.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel IV-5
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1	Diploma	4	10,0%
2	Sarjana	36	90,0%
Jumlah		40	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden adalah karyawan yang memiliki pendidikan terakhir sebagai sarjana sebanyak 36 orang karyawan (90,0%), sementara karyawan yang memiliki pendidikan terakhir diploma yaitu sebanyak 4 orang karyawan

(10,0%). Dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden terbesar berdasarkan karakteristik pendidikan terakhir didominasi oleh karyawan yang memiliki pendidikan sarjana sebanyak 36 orang karyawan (90,0%).

2. Analisis Variabel Penelitian

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

a. Motivasi (X1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada para karyawan di Perusahaan PT. Bandung Bina Distribusi Div Nestle diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel motivasi sebagai berikut :

Tabel IV-10 Hasil Jawaban Responden Motivasi

No. Item	Alternatif Jawaban											
	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	30,0	11	27,5	17	42,5	0	0	0	0	40	100
2	12	30,0	17	42,5	11	27,5	0	0	0	0	40	100
3	20	50,0	12	30,0	8	20,0	0	0	0	0	40	100
4	12	30,0	16	40,0	12	30,0	0	0	0	0	40	100
5	11	27,5	24	60,0	4	10,0	1	2,5	0	0	40	100
6	15	35,0	23	57,5	3	7,5	0	0	0	0	40	100
7	15	37,5	20	50,0	5	12,5	0	0	0	0	40	100
8	23	57,5	13	32,5	4	10,0	0	0	0	0	40	100
9	21	52,5	14	35,0	5	12,5	0	0	0	0	40	100
10	12	30,0	16	40,0	12	30,0	0	0	0	0	40	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang “Saya giat bekerja untuk mencapai target dalam pekerjaan” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 11 orang dengan presentase (27,5%), sangat setuju sebanyak 12 orang dengan presentase (30,0%) dan netral sebanyak 17 orang dengan presentase (42,5%).

- 2) Jawaban responden tentang “Saya berusaha bekerja keras agar mendapatkan penghargaan dari atasan” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang dengan presentase (42,5%), netral sebanyak 11 orang dengan presentase (27,5%), sangat setuju sebanyak 12 orang dengan presentase (30,0%).
- 3) Jawaban responden tentang “Saya senang bersaing dalam bekerja, ingin keberhasilan lebih baik dari rekan rekan” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 12 orang dengan presentase (30,0%), netral sebanyak 8 orang dengan presentase (20,0%), sangat setuju sebanyak 20 orang dengan presentase (50,0%).
- 4) Jawaban responden tentang “Saya selalu memiliki cita-cita yang dapat memacu serta memberi semangat untuk mencapai masa depan yang lebih baik” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 orang dengan presentase (40,0%), netral sebanyak 12 orang dengan presentase (30,0%), sangat setuju sebanyak 12 orang dengan presentase (30,0 %).
- 5) Jawaban responden tentang “Saya merasa gundah dan belum puas bila ada pekerjaan yang belum selesai” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang dengan presentase(60,0%), netral sebanyak 4 orang dengan presentase (10,0%), sangat setuju sebanyak 11 orang dengan presentase (27,5%).
- 6) Jawaban responden tentang “Saya memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan harapan dan tujuan bekerja” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang

- dengan presentase (57,5%), netral sebanyak 3 orang dengan presentase (7,5%), sangat setuju sebanyak 15 orang dengan presentase (35,0%).
- 7) Jawaban responden tentang “Saya merasa seakan-akan pekerjaan di sini merupakan bagian dari hidup saya” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan presentase (50,0%), netral sebanyak 5 orang dengan presentase (12,5%), dan sangat setuju sebanyak 15 orang dengan presentase (37,5%).
- 8) Jawaban responden tentang “Hampir setiap pekerjaan dapat saya laksanakan dengan baik” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 13 orang dengan presentase (32,5%), netral sebanyak 4 orang dengan presentase (10,0%), sangat setuju sebanyak 23 orang dengan presentase (57,5%).
- 9) Jawaban responden tentang “Saya menganggap rekan-rekan kerja sebagai keluarga” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 14 orang dengan presentase (35,0%), netral sebanyak 5 orang dengan presentase (12,5%) dan sangat setuju sebanyak 21 orang dengan presentase (52,5%).
- 10) Jawaban responden tentang “Selama bekerja saya berusaha menggunakan waktu dengan sebaik mungkin” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 orang dengan presentase (40,0%), netral sebanyak 12 orang dengan presentase (30,0%), dan sangat setuju sebanyak 12 orang dengan presentase (30,0%).

b. Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada para karyawan di perusahaan PT. Bandung Bina Distribusi Div Nestle diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel disiplin kerja sebagai berikut :

Tabel IV-11 Hasil Jawaban Responden Disiplin Kerja

Alternatif Jawaban												
No. Item	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	52,5	11	27,5	5	12,5	3	7,5	0	0	40	100
2	19	47,5	18	45,0	3	7,5	0	0	0	0	40	100
3	20	50,0	17	42,5	3	7,5	0	0	0	0	40	100
4	16	40,0	21	52,5	3	7,5	0	0	0	0	40	100
5	15	37,5	21	52,5	4	10,0	0	0	0	0	40	100
6	13	32,5	24	60,0	3	7,7	0	0	0	0	40	100
7	16	40,0	21	52,5	3	7,5	0	0	0	0	40	100
8	18	45,0	17	45,5	5	12,5	0	0	0	0	40	100
9	21	52,5	17	42,5	2	5,0	0	0	0	0	40	100
10	22	55,0	18	45,0	0	0	0	0	0	0	40	100

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS (2018)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang “Saya datang dan pulang bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 11 orang dengan presentase (27,5%), netral sebanyak 5 orang dengan presentase (12,5%), sangat setuju sebanyak 21 orang dengan presentase(52,5%), tidak setuju sebanyak 3 orang dengan presentase (7,5%).
- 2) Jawaban responden tentang “Saya mengerjakan tugas dan pekerjaan tepat waktu” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang dengan presentase (45,0%), netral sebanyak 3

orang dengan presentase (7,5%), sangat setuju sebanyak 19 orang dengan presentase (47,5%)

- 3) Jawaban responden tentang “Saya berusaha hadir tepat waktu pada saat diadakan rapat setiap bulan” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang dengan presentase (42,5%), netral sebanyak 3 orang dengan presentase (7,5%), sangat setuju sebanyak 20 orang dengan presentase (50,0%).
- 4) Jawaban responden tentang “Saya harus harus menaati peraturan yang telah ditetapkan di dalam perusahaan” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang dengan presentase (52,5%), netral sebanyak 3 orang dengan presentase (7,5 %), sangat setuju sebanyak 16 orang dengan presentase (40,0%).
- 5) Jawaban responden “Karyawan yang tidak menaati peraturan dan melakukan kesalahan akan diberikan sanksi” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang dengan presentase (52,5%), netral sebanyak 4 orang dengan presentase (10,0%), sangat setuju sebanyak 15 orang dengan presentase (37,5%).
- 6) Jawaban responden tentang “Dalam setiap pelaksanaan kerja, saya selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang dengan presentase (60,0%), netral sebanyak 3 orang dengan presentase (7,7%), sangat setuju sebanyak 13 orang dengan presentase (32,5%).

- 7) Jawaban responden “Saya berusaha bersikap dan bertingkah laku sopan santun dalam bekerja” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang dengan presentase (52,5%), netral sebanyak 3 orang dengan presentase (7,5%), dan sangat setuju sebanyak 16 orang dengan presentase (40,0%).
- 8) Jawaban responden tentang “Saya melaksanakan semua aturan bekerja yang ditetapkan perusahaan” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang dengan presentase (45,5%), netral sebanyak 5 orang dengan presentase (12,5%) dan sangat setuju sebanyak 18 orang dengan presentase (45,0%).
- 9) Jawaban responden tentang “Saya selalu bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang dengan presentase (42,5%), netral sebanyak 2 orang dengan presentase (5,0%) dan sangat setuju sebanyak 21 orang dengan presentase (52,5%).
- 10) Jawaban responden tentang “Saya menjalin hubungan baik dengan setiap unit kerja di dalam perusahaan” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang dengan presentase (45,0%), dan sangat setuju sebanyak 22 orang dengan presentase (55,0%).

c. Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan kuisioner para karyawan di perusahaan PT. Bandung

Bina Distribusi Div Nestle diperoleh nilai-nilai frekuensi berikut:

Tabel IV-12 Hasil Jawaban Responden Kinerja

Alternatif Jawaban												
No. Item	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	37,5	16	40,0	9	22,5	0	0	0	0	40	100
2	23	57,5	15	37,5	2	5,0	0	0	0	0	40	100
3	16	40,0	18	45,0	6	15,0	0	0	0	0	40	100
4	14	35,0	22	55,0	4	10,0	0	0	0	0	40	100
5	20	60,0	19	47,5	1	2,5	0	0	0	0	40	100
6	19	47,5	16	40,0	4	10,0	1	2,5	0	0	40	100
7	26	65,0	13	32,5	1	2,5	0	0	0	0	40	100
8	22	55,0	13	32,5	5	12,5	0	0	0	0	40	100
9	25	62,5	12	30,0	3	7,5	0	0	0	0	40	100
10	22	55,0	13	32,5	4	10,0	1	0	2,5	0	40	100

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS (2018)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang “Selama bekerja hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu” mayoritas menjawab setuju sebanyak 16 orang dengan presentase (40,0%), netral sebanyak 9 orang dengan presentase (22,5%), sangat setuju sebanyak 15 orang dengan presentase (37,5%).
- 2) Jawaban responden tentang “Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan perusahaan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 15 orang dengan persentase (37,5%),netral sebanyak 2 orang dengan presentase (5,0%) dan sangat setuju sebanyak 23 orang dengan presentase (57,5%).
- 3) Jawaban responden tentang “Standar kualitas kerja yang ditetapkan oleh perusahaan selama ini dapat saya capai dengan baik”

- mayoritas menjawab setuju sebanyak 18 orang dengan presentase (45,0%), netral sebanyak 6 orang dengan presentase (15,0%) dan sangat setuju sebanyak 16 orang dengan presentase (40,0%).
- 4) Jawaban responden tentang “Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 22 orang dengan presentase (55,0%), netral sebanyak 4 orang dengan presentase (10,0%), dan sangat setuju sebanyak 14 orang dengan presentase (35,0%)
 - 5) Jawaban responden tentang “Saya membutuhkan waktu lembur untuk mengejar target penyelesaian pekerjaan” mayoritas menjawab kurang setuju sebanyak 19 orang dengan presentase (47,5%), netral sebanyak 1 orang dengan presentase (2,5%) dan sangat setuju sebanyak 20 orang dengan presentase (60,0%).
 - 6) Jawaban responden tentang “Saya selalu berusaha semaksimal mungkin datang lebih awal dari jam kantor” mayoritas menjawab setuju sebanyak 16 orang dengan presentase(40,0%),netral sebanyak 4 orang dengan presentase (10,0%), sangat setuju sebanyak 19 orang dengan presentase (47,5%), dan tidak setuju sebanyak 1 orang dengan presentase (2,5%).
 - 7) Jawaban responden tentang “Dalam melakukan pengawasan terhadap para karyawan, pimpinan sebaiknya melihat absensi karyawan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 13 orang dengan presentase (32,5%), netral sebanyak 1 orang dengan presentase

- (2,5%), dan sangat setuju sebanyak 26 orang dengan presentase (65,0%).
- 8) Jawaban responden tentang “Meminta izin atasan jika akan melaksanakan tugas/pekerjaan diluar tugas pokok” mayoritas menjawab setuju sebanyak 13 orang dengan presentase (32,5%), netral sebanyak 5 orang dengan presentase (12,5%), dan sangat setuju sebanyak 22 orang dengan presentase (55,0%).
- 9) Jawaban responden tentang “Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan sesama rekan kerja di kantor” mayoritas menjawab setuju sebanyak 12 orang dengan presentase (30,0%), netral sebanyak 3 orang dengan presentase (7,5%), dan sangat setuju sebanyak 25 orang dengan presentase (62,5%).
- 10) Jawaban responden tentang “Loyalitas saya terhadap tim sangat tinggi” mayoritas menjawab setuju sebanyak 13 orang dengan presentase (32,5%), netral sebanyak 4 orang dengan presentase (10,0%), dan sangat setuju sebanyak 22 orang dengan presentase (55,0%).

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel IV-13 Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19.515	6.153		3.171	.003
1 Motivasi	.292	.104	.390	2.816	.008
Disiplin	.282	.115	.339	2.450	.019

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS di dapat :

Konstanta = 19.515

Motivasi = 0,292

Disiplin kerja = 0,282

Jadi persamaan regresi linear berganda motivasi dan disiplin kerja adalah : $Y = 19.515 + 0,292 X_1 + 0,282X_2$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja). Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linier berganda dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Jika motivasi dan disiplin kerja diasumsikan sama dengan nol, maka kinerja bernilai 19.515.
- b. Jika motivasi ditingkatkan 100% maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,292. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

- c. Jika disiplin kerja ditingkatkan 100% maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,282. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

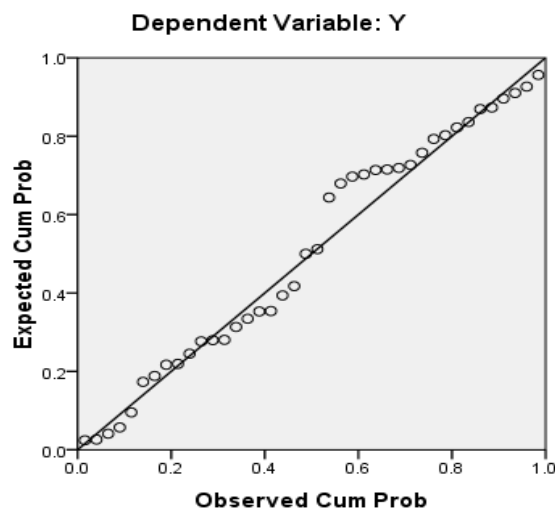
4. Uji Asumsi Klasik

Hasil pengolahan data SPSS tentang Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan maka dapat dilihat dengan menggunakan uji asumsi klasik yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



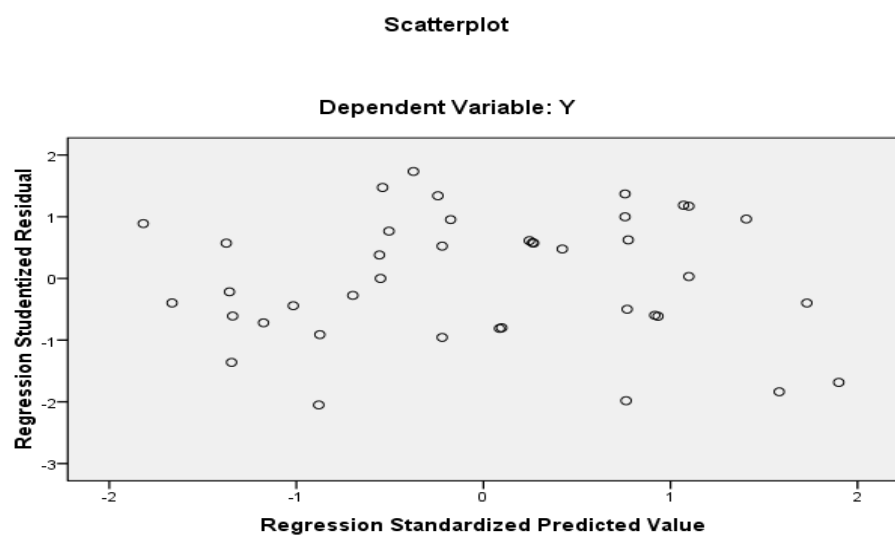
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Gambar IV-1 Uji Normalitas Menggunakan Metode P-P Plot

Gambar IV-1 menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya yaitu titik-titik telah membentuk dan mengikuti garis diagonal pada gambar, dengan demikian dinyatakan bahwa data telah berdistribusi dengan normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan diatasangka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)
Gambar IV-2 Uji Heteroskedastisitas

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

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi yang kuat antar variable independen. Cara yang digunakan dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*variance inflasi factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel IV-14 Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	19.515	6.153		3.171	.003		
1 Motivasi	.292	.104	.390	2.816	.008	.980	1.021
Disiplin	.282	.115	.339	2.450	.019	.980	1.021

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Kriteria pengujian:

1. Adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance < 0,10 atau nilai VIF < 5
2. Tidak adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance > 0,10 atau nilai VIF < 5

Kedua variabel independen yakni X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan yaitu yang telah

mendekati nilai 1, sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independent penelitian ini.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah tolak H_0 jika nilai probabilitas < taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig. < α 0,05) sedangkan Terima H_0 jika nilai probabilitas > taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig. < α 0,05). Dimana
(dk) = n-k = 40-2 = 38 α = 0,05 = 2,024

Tabel IV-15 Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

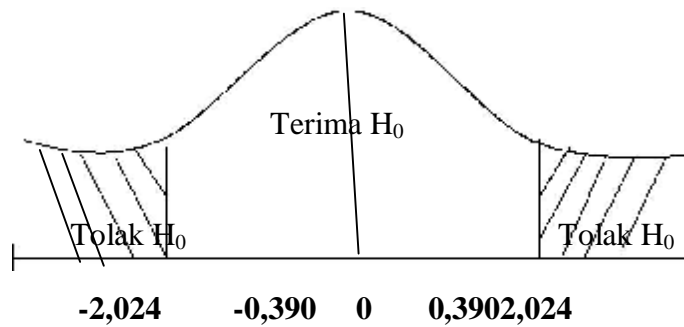
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19.515	6.153		3.171	.003
1 Motivasi	.292	.104	.390	2.816	.008
Disiplin	.282	.115	.339	2.450	.019

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

1) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa $t_{hitung}2,816$ untuk variable motivasi terhadap kinerja (Y) menunjukkan 2,816 berarti $t_{hitung}2,816 > t_{tabel}2,024$ dan signifikansi t lebih kecil dari 0,05 (0,008) < 0,05) maka H_0 ditolak, H_a diterima ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

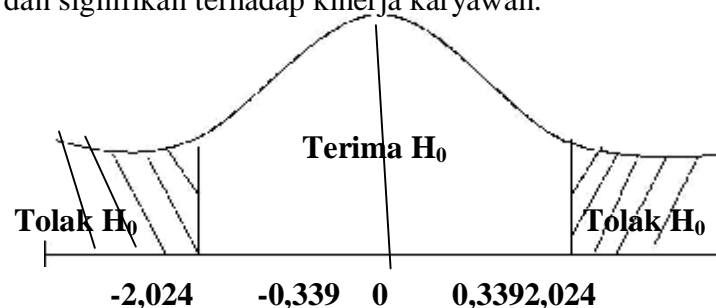


Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Gambar IV-3 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t Motivasi

2) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y) menunjukkan berarti $t_{hitung} 2,450 > t_{tabel} 2,024$ dan signifikan t lebih kecil dari 0,05 ($0,019 < 0,05$) maka H_0 di tolak H_a diterima ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Gambar IV-4 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t Disiplin Kerja

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F dilakukan untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak, apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Kriteria pengujianya dengan menentukan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} perhitungannya yaitu $F_{tabel} dk = 40 - 2 - 1 = 37$, $\alpha = 5\% = 0,05$ $F_{tabel} =$

3,25. Ketentuannya jika nilai probabilitas $F(\text{sig})$ pada tabel Anova $< \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak. Dimana $F_{\text{tabel}} = 3,25$.

Tabel IV-16 Uji Simultan (Uji F)

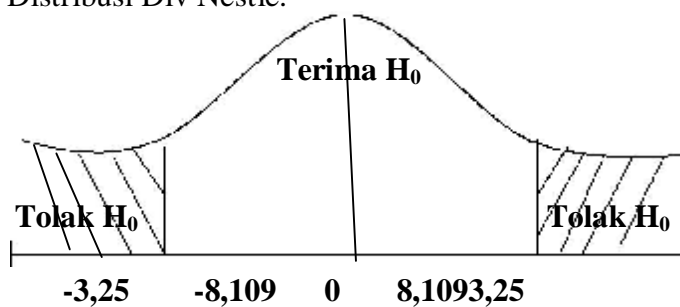
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	122.194	2	61.097	8.109	.001 ^a
	Residual	278.781	37	7.535		
	Total	400.975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

aritabel diatas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 8,109 dengan tingkat signifikan 0,001, sedangkan $F_{\text{tabel}} 3,25$ dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{\text{hitung}} 8,109 > F_{\text{tabel}} 3,25$ artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan PT. Bandung Bina Distribusi Div Nestle.



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Gambar IV-5 Kriteria Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi tabel dependen. Nilai koefisien determinasi

ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV-17 Koefisien Determinasi (R-Square)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.552 ^a	.305	.267	2.74492	1.700

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Dari hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,305. Hal ini berarti 30,5% variasi variabel kinerja (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2), sedangkan sisanya 69,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Hasil Pembahasan

Setelah penulis mendapat data penelitian dari responden dan kemudian mendapatkan hasilnya melalui pengolahan data SPSS, maka analisis temuan penelitian mengenai variabel-variabel yang diteliti adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan terdapat pengaruh variabel motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh $t_{hitung} 2,816 > 2,024 t_{tabel}$ dengan probabilitas sig 0,008 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan PT. Bandung Bina Distribusi Div Nestle.

Hal ini didukung teori oleh Mangkunegara (2012, hal: 11) menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya motivasi kerja karyawan yang baik akan meningkatkan kinerja perusahaan. Seorang pimpinan, manajer yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian Mawarni dkk (2014) yang berjudul pengaruh Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto) menyimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh secara parsial (positif) dengan menunjukkan hasil yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan terdapat pengaruh variabel disiplin kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh $t_{hitung} 2,450 > 2,024 t_{tabel}$ dengan probabilitas sig 0,001 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja para karyawan di Perusahaan PT. Bandung Bina Distribusi Div Nestle.

Hal ini didukung oleh teori Menurut Dharmawan (2011, hal : 9) bahwa semakin disiplin, maka semakin tinggi kinerja pegawai/karyawan dan mempermudah organisasi dalam mencapai tujuannya.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian Hamida dkk (2015) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Pattindo Malang.

3. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan terdapat pengaruh variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai $F_{hitung} 8,109 > F_{tabel} 3,25$ dengan probabilitas sig 0,001 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT. Bandung Bina Distribusi Div Nestle.

. Hal ini menunjukkan dalam penelitian ini pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh tersebut adalah signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$. Pengaruh yang signifikan mengandung makna bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT. Bandung Bina Distribusi Div Nestle.

Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu Ginanjar Pungky (2016) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rajawali Citramass Mojokerto. Dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Rajawali Citramass Mojokerto.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dan pembahasannya yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dapat di ambil kesimpulan dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Bandung Bina Distribusi Div Nestle” adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian secara parsial, terdapat pengaruh yang signifikan dan positif motivasi terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan hasil $t_{hitung}(2,816) > t_{tabel}(2,024)$ dengan nilai signifikan $0,008 < 0,05$ yang artinya semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki oleh setiap karyawan maka akan semakin baik kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian secara parsial, terdapat pengaruh yang signifikan dan positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan hasil $t_{hitung}(2,450) > t_{tabel}(2,024)$ dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ yang artinya semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan maka akan semakin baik kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian secara simultan, terdapat pengaruh yang signifikan dan positif motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan hasil $F_{hitung}(8,109) > F_{tabel}(3,25)$ dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ yang artinya semakin tinggi tingkat motivasi tinggi dan disiplin kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan maka akan semakin baik kinerja karyawan.

4. Tingkat presentase pengaruh yang dapat dilihat dari *R Square* sebesar 0,305 atau 30,5%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel bebas berperan terhadap kinerja karyawan sebesar 30,5% sisanya 69,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

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

1. Diharapkan motivasi para karyawan perlu ditingkatkan dan diperbaiki lebih baik lagi dengan membuat kegiatan sehingga menambah keceriaan semangat kerja para karyawan untuk mencapai hasil kerja dan mencapai tujuan perusahaan.
2. Diharapkan setiap karyawan harus dapat meningkatkan disiplin kerja mereka lebih baik lagi dengan mematuhi segala ketentuan dan peraturan yang telah berlaku di perusahaan. Untuk perusahaan dan pimpinan dapat memberikan apresiasi bagi setiap karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi.
3. Bagi peneliti lain hendaknya dapat menambah variabel lain yang tidak saya teliti dalam penelitian ini untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang kinerja karyawan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Ari, Prasetya (2016). *Pengaruh Konflik Kejadian Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, Vol 35 No 2 Juni 2016.
- Devi, Adniaty (2013). *Pengaruh Kantor Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT*. Binjai. Fakultas Universitas Sumatera Utara.
- Edy, Sutrisno (2009). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Edisi Pertama, Kencana, Predamedia Group.
- (2013). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Cetakan Kelima, Kencana, Predamedia Group.
- Ketut, Made, Riana (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kejadian Kinerja Karyawan pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 4.06 2015.
- Fauziah, Lia (2013). *Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nadira Prima Semarang*. Semarang. Universitas Dian Nuswantoro.
- Fitrah, Moch Rizki, (2014). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Hotel Bintang Mulia & Resto Jember*. Jember : Universitas Jember.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2006). *“Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- (2013). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Juliandi, Azuar & Irfan, (2013). *“Metodologi Penelitian Kuantitatif”*. Citapustaka Media, Bandung.
- Mawarni dkk (2014) yang berjudul pengaruh Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto).

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2008). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono, (2012). *“Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”*. Edisi Revisi, PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal (2011). *“Performance Appraisal :Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan”*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Satria, Kusuma (2017). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Medan*. Skripsi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan.
- Sastrohardi wiryo, Siswanto (2009). *“Manajemen Tenaga Kerja Indonesia”*, Edisi Kedua, Cetakan Pertama Bumi Aksara, Jakarta.
- Serdamayanti. (2009). *“Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja”*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Simamora, Henry (2006). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Siagian, (2009). *“Teori Motivasi dan Aplikasinya”*. PT. Rineke Cipta, Jakarta.
- Sugiyono (2016). *“Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D”*. Bandung : Penerbit CV. Alfabeta.
- Teruna, (2012). *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyaan Pada PT. Aplikasi nusa Lintasarta Medan*. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan.
- Tika, Papundu, (2006). *“Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan”*. PT Bumi Aksara, Jakarta.

OUTPUT DATA SPSS

Identitas Responden

Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	22	55.0	55.0	55.0
Perempuan	18	45.0	45.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-29 Tah	30	75.0	75.0	75.0
30-39 Tah	8	20.0	20.0	95.0
40-49 Tah	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Berdasarkan Pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid General M	2	5.0	5.0	5.0
Pergudang	5	12.5	12.5	17.5
Sales	11	27.5	27.5	45.0
Salesman	17	42.5	42.5	87.5
Superviso	5	12.5	12.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Berdasarkan Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Diploma	4	10.0	10.0	10.0
Sarjana	36	90.0	90.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Regression Total X1, X2 Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.552 ^a	.305	.267	2.74492

a. Predictors: (Constant),
Disiplin, Motivasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	122.194	2	61.097	8.109	.001 ^a
	Residual	278.781	37	7.535		
	Total	400.975	39			

a. Predictors: (Constant), Disiplin,
Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.515	6.153		3.171	.003
	Motivasi	.292	.104	.390	2.816	.008
	Disiplin	.282	.115	.339	2.450	.019

a. Dependent Variable: Kinerja

Correlations Motivasi (X1)

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Total.X1
X1	Pearson Correlation	1	.162	.399*	.115	.246	.169	.280	.017	.297	.115	.503**
	Sig. (2-tailed)		.319	.011	.480	.125	.296	.080	.919	.063	.480	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2	Pearson Correlation	.162	1	.199	.979**	.140	.208	.137	.420**	.264	.979**	.790**
	Sig. (2-tailed)	.319		.219	.000	.389	.198	.399	.007	.100	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3	Pearson Correlation	.399*	.199	1	.165	.024	-.125	-.048	-.129	.055	.165	.328*
	Sig. (2-tailed)	.011	.219		.308	.885	.444	.767	.428	.737	.308	.039
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X4	Pearson Correlation	.115	.979**	.165	1	.143	.218	.146	.481**	.231	1.000**	.786**
	Sig. (2-tailed)	.480	.000	.308		.379	.176	.367	.002	.152	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X5	Pearson Correlation	.246	.140	.024	.143	1	.351*	.376*	.089	.369*	.143	.474**
	Sig. (2-tailed)	.125	.389	.885	.379		.026	.017	.583	.019	.379	.002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X6	Pearson Correlation	.169	.208	-.125	.218	.351*	1	.464**	.427**	.459**	.218	.540**
	Sig. (2-tailed)	.296	.198	.444	.176	.026		.003	.006	.003	.176	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X7	Pearson Correlation	.280	.137	-.048	.146	.376*	.464**	1	.465**	.216	.146	.516**
	Sig. (2-tailed)	.080	.399	.767	.367	.017	.003		.002	.181	.367	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X8	Pearson Correlation	.017	.420**	-.129	.481**	.089	.427**	.465**	1	.128	.481**	.557**
	Sig. (2-tailed)	.919	.007	.428	.002	.583	.006	.002		.432	.002	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X9	Pearson Correlation	.297	.264	.055	.231	.369*	.459**	.216	.128	1	.231	.544**
	Sig. (2-tailed)	.063	.100	.737	.152	.019	.003	.181	.432		.152	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X10	Pearson Correlation	.115	.979**	.165	1.000**	.143	.218	.146	.481**	.231	1	.786**
	Sig. (2-tailed)	.480	.000	.308	.000	.379	.176	.367	.002	.152		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Total.X1	Pearson Correlation	.503**	.790**	.328*	.786**	.474**	.540**	.516**	.557**	.544**	.786**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.039	.000	.002	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations Disiplin (X2)

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Total.X2
X1	Pearson Correlation	1	.000	.666**	.295	.052	.525**	.120	.494**	.415**	.240	.696**
	Sig. (2-tailed)		1.000	.000	.065	.748	.001	.461	.001	.008	.136	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2	Pearson Correlation	.000	1	.013	-.079	-.152	-.069	.382*	.164	.298	.579**	.330*
	Sig. (2-tailed)	1.000		.938	.628	.349	.673	.015	.313	.062	.000	.038
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3	Pearson Correlation	.666**	.013	1	.555**	.083	.463**	.162	.434**	.264	.292	.687**
	Sig. (2-tailed)	.000	.938		.000	.609	.003	.318	.005	.099	.067	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X4	Pearson Correlation	.295	-.079	.555**	1	.353*	.195	.052	.167	.127	.070	.466**
	Sig. (2-tailed)	.065	.628	.000		.025	.229	.748	.304	.435	.667	.002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X5	Pearson Correlation	.052	-.152	.083	.353*	1	.426**	.223	.256	.186	.155	.419**
	Sig. (2-tailed)	.748	.349	.609	.025		.006	.167	.112	.251	.339	.007
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X6	Pearson Correlation	.525**	-.069	.463**	.195	.426**	1	.266	.550**	.455**	.303	.700**
	Sig. (2-tailed)	.001	.673	.003	.229	.006		.098	.000	.003	.058	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X7	Pearson Correlation	.120	.382*	.162	.052	.223	.266	1	.407**	.197	.153	.488**
	Sig. (2-tailed)	.461	.015	.318	.748	.167	.098		.009	.224	.346	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X8	Pearson Correlation	.494**	.164	.434**	.167	.256	.550**	.407**	1	.668**	.502**	.787**
	Sig. (2-tailed)	.001	.313	.005	.304	.112	.000	.009		.000	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X9	Pearson Correlation	.415**	.298	.264	.127	.186	.455**	.197	.668**	1	.642**	.705**
	Sig. (2-tailed)	.008	.062	.099	.435	.251	.003	.224	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X10	Pearson Correlation	.240	.579**	.292	.070	.155	.303	.153	.502**	.642**	1	.630**
	Sig. (2-tailed)	.136	.000	.067	.667	.339	.058	.346	.001	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Total.X2	Pearson Correlation	.696**	.330*	.687**	.466**	.419**	.700**	.488**	.787**	.705**	.630**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.038	.000	.002	.007	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations Kinerja (Y)

		Correlations										
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Total.Y
X1	Pearson Correlation	1	.493**	.400*	.132	-.051	.264	-.231	.208	-.224	-.017	.459**
	Sig. (2-tailed)		.001	.010	.416	.754	.100	.151	.197	.164	.916	.003
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2	Pearson Correlation	.493**	1	.530**	.187	.311	.346*	-.010	-.296	.030	-.187	.488**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.248	.051	.029	.952	.063	.853	.247	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3	Pearson Correlation	.400*	.530**	1	.144	.278	.083	-.017	.089	.085	-.186	.500**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000		.376	.082	.610	.918	.584	.601	.249	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X4	Pearson Correlation	.132	.187	.144	1	.385*	.306	.056	.043	-.096	-.209	.384*
	Sig. (2-tailed)	.416	.248	.376		.014	.055	.729	.793	.558	.195	.015
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X5	Pearson Correlation	-.051	.311	.278	.385*	1	.413**	.268	-.070	.330*	.143	.584**
	Sig. (2-tailed)	.754	.051	.082	.014		.008	.095	.668	.038	.380	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X6	Pearson Correlation	.264	.346*	.083	.306	.413**	1	.241	.211	.255	.035	.663**
	Sig. (2-tailed)	.100	.029	.610	.055	.008		.135	.192	.112	.833	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X7	Pearson Correlation	-.231	-.010	-.017	.056	.268	.241	1	.292	.390*	.183	.409**
	Sig. (2-tailed)	.151	.952	.918	.729	.095	.135		.068	.013	.258	.009
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X8	Pearson Correlation	.208	-.296	.089	.043	-.070	.211	.292	1	.375*	.194	.454**
	Sig. (2-tailed)	.197	.063	.584	.793	.668	.192	.068		.017	.229	.003
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X9	Pearson Correlation	-.224	.030	.085	-.096	.330*	.255	.390*	.375*	1	.475**	.533**
	Sig. (2-tailed)	.164	.853	.601	.558	.038	.112	.013	.017		.002	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X10	Pearson Correlation	-.017	-.187	-.186	-.209	.143	.035	.183	.194	.475**	1	.323*
	Sig. (2-tailed)	.916	.247	.249	.195	.380	.833	.258	.229	.002		.042
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Total.Y	Pearson Correlation	.459**	.488**	.500**	.384*	.584**	.663**	.409**	.454**	.533**	.323*	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.001	.015	.000	.000	.009	.003	.000	.042	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Frequency Table Motivasi (X1)

Item1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	17	42.5	42.5	42.5
Setuju	11	27.5	27.5	70.0
Sangat setuju	12	30.0	30.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Item2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	11	27.5	27.5	27.5
Setuju	17	42.5	42.5	70.0
Sangat setuju	12	30.0	30.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Item3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	8	20.0	20.0	20.0
Setuju	12	30.0	30.0	50.0
Sangat setuju	20	50.0	50.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Item4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	12	30.0	30.0	30.0
Setuju	16	40.0	40.0	70.0
Sangat setuju	12	30.0	30.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Item5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	1	2.5	2.5	2.5
Netral	4	10.0	10.0	12.5
Setuju	24	60.0	60.0	72.5
Sangat setuju	11	27.5	27.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Item6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	3	7.5	7.5	7.5
Setuju	23	57.5	57.5	65.0
Sangat setuju	14	35.0	35.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Item7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	5	12.5	12.5	12.5
Setuju	20	50.0	50.0	62.5
Sangat setuju	15	37.5	37.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Item8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	4	10.0	10.0	10.0
Setuju	13	32.5	32.5	42.5
Sangat setuju	23	57.5	57.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Item9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	5	12.5	12.5	12.5
Setuju	14	35.0	35.0	47.5
Sangat setuju	21	52.5	52.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Item10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	12	30.0	30.0	30.0
Setuju	16	40.0	40.0	70.0
Sangat setuju	12	30.0	30.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Frequency Table Disiplin (X2)**Item1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	3	7.5	7.5	7.5
Netral	5	12.5	12.5	20.0
Setuju	11	27.5	27.5	47.5
Sangat setuju	21	52.5	52.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Item2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	3	7.5	7.5	7.5
Setuju	18	45.0	45.0	52.5
Sangat setuju	19	47.5	47.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Item3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	3	7.5	7.5	7.5
Setuju	17	42.5	42.5	50.0
Sangat setuju	20	50.0	50.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Item4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	3	7.5	7.5	7.5
Setuju	21	52.5	52.5	60.0
Sangat setuju	16	40.0	40.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Item5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	4	10.0	10.0	10.0
Setuju	21	52.5	52.5	62.5
Sangat setuju	15	37.5	37.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Item6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	3	7.5	7.5	7.5
Setuju	24	60.0	60.0	67.5
Sangat setuju	13	32.5	32.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Item7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	3	7.5	7.5	7.5
Setuju	21	52.5	52.5	60.0
Sangat setuju	16	40.0	40.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Item8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	5	12.5	12.5	12.5
Setuju	17	42.5	42.5	55.0
Sangat setuju	18	45.0	45.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Item9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	2	5.0	5.0	5.0
Setuju	17	42.5	42.5	47.5
Sangat setuju	21	52.5	52.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Item10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	18	45.0	45.0	45.0
Sangat setuju	22	55.0	55.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Frequency Table Kinerja (Y)**Item1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	9	22.5	22.5	22.5
Setuju	16	40.0	40.0	62.5
Sangat setuju	15	37.5	37.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Item2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	2	5.0	5.0	5.0
Setuju	15	37.5	37.5	42.5
Sangat setuju	23	57.5	57.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Item3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	6	15.0	15.0	15.0
Setuju	18	45.0	45.0	60.0
Sangat setuju	16	40.0	40.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Item4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	4	10.0	10.0	10.0
Setuju	22	55.0	55.0	65.0
Sangat setuju	14	35.0	35.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Item5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	1	2.5	2.5	2.5
Setuju	19	47.5	47.5	50.0
Sangat setuju	20	50.0	50.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Item6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	1	2.5	2.5	2.5
Netral	4	10.0	10.0	12.5
Setuju	16	40.0	40.0	52.5
Sangat setuju	19	47.5	47.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Item7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	1	2.5	2.5	2.5
Setuju	13	32.5	32.5	35.0
Sangat setuju	26	65.0	65.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Item8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	5	12.5	12.5	12.5
Setuju	13	32.5	32.5	45.0
Sangat setuju	22	55.0	55.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Item9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	3	7.5	7.5	7.5
Setuju	12	30.0	30.0	37.5
Sangat setuju	25	62.5	62.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Item10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	1	2.5	2.5	2.5
Netral	4	10.0	10.0	12.5
Setuju	13	32.5	32.5	45.0
Sangat setuju	22	55.0	55.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

RERGRESI STATISTIK TOTAL X1, X2, Y

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	43.9750	3.20646	40
X1	41.7250	4.28466	40
X2	43.6000	3.86171	40

Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.438	.395
	X1	.438	1.000	.142
	X2	.395	.142	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.002	.006
	X1	.002	.	.191
	X2	.006	.191	.
N	Y	40	40	40
	X1	40	40	40
	X2	40	40	40

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.552 ^a	.305	.267	2.74492	.305	8.109	2	37	.001	1.700

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	122.194	2	61.097	8.109	.001 ^a
	Residual	278.781	37	7.535		
	Total	400.975	39			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.515	6.153		3.171	.003	7.047	31.983					
	X1	.292	.104	.390	2.816	.008	.082	.502	.438	.420	.386	.980	1.021
	X2	.282	.115	.339	2.450	.019	.049	.515	.395	.374	.336	.980	1.021

a. Dependent Variable: Y

Coefficient Correlations^a

Model			X2	X1
1	Correlations	X2	1.000	-.142
		X1	-.142	1.000
	Covariances	X2	.013	-.002
		X1	-.002	.011

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2.989	1.000	.00	.00	.00
	2	.008	19.619	.01	.75	.38
	3	.003	30.274	.99	.25	.62

a. Dependent Variable: Y

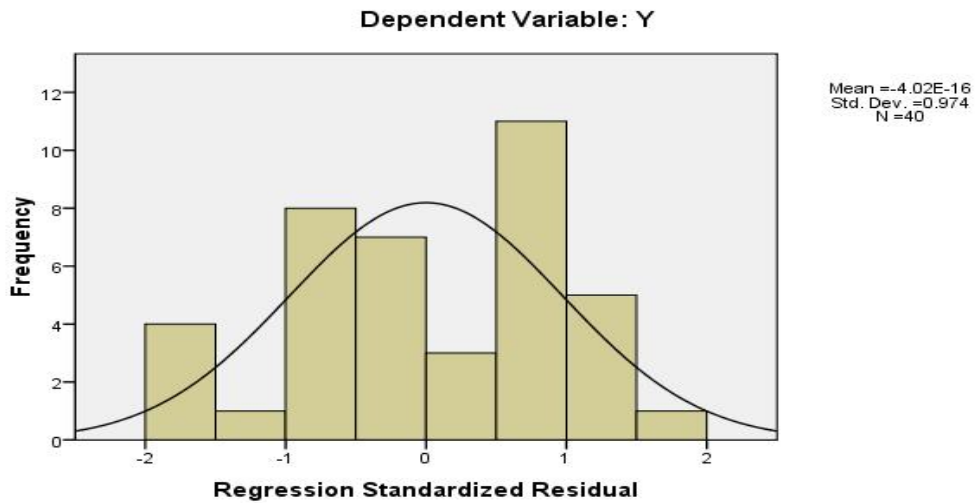
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	40.7567	47.3375	43.9750	1.77008	40
Std. Predicted Value	-1.818	1.900	.000	1.000	40
Standard Error of Predicted Value	.462	1.239	.728	.192	40
Adjusted Predicted Value	40.3457	47.9292	43.9658	1.82107	40
Residual	-5.41720	4.68737	.00000	2.67362	40
Std. Residual	-1.974	1.708	.000	.974	40
Stud. Residual	-2.050	1.734	.001	1.012	40
Deleted Residual	-5.84397	4.83094	.00923	2.89079	40
Stud. Deleted Residual	-2.148	1.784	-.003	1.030	40
Mahal. Distance	.132	6.977	1.950	1.582	40
Cook's Distance	.000	.129	.027	.034	40
Centered Leverage Value	.003	.179	.050	.041	40

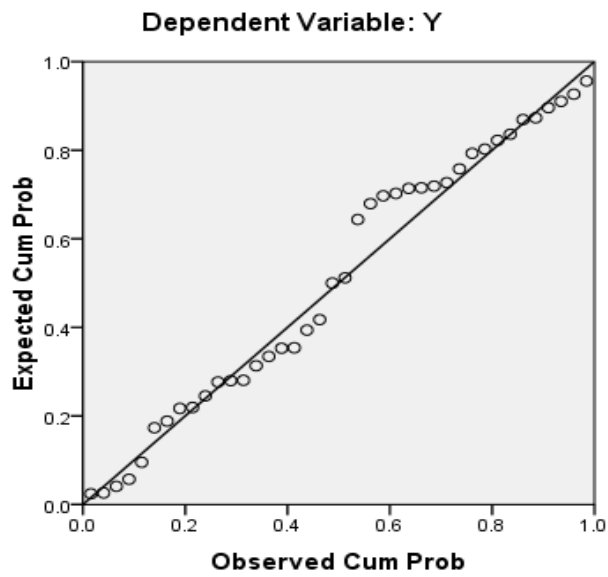
a. Dependent Variable: Y

Charts

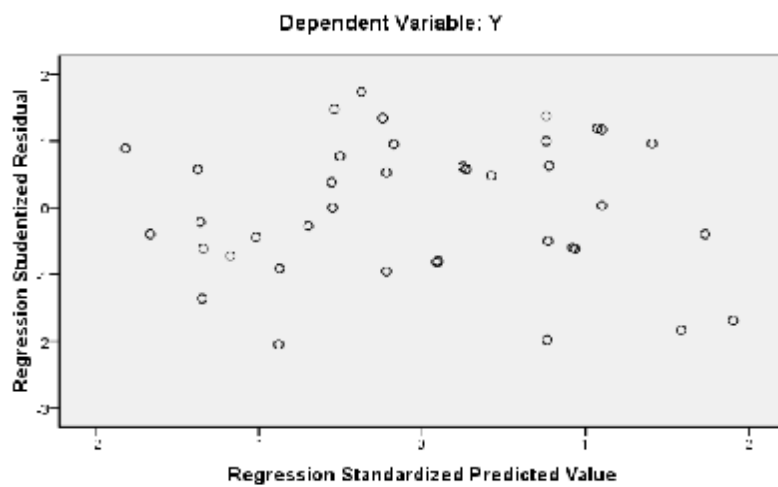
Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Reliability Motivasi (X1)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.783	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	37.8500	15.413	.331	.783
Item2	37.7000	13.754	.705	.730
Item3	37.4250	16.763	.150	.804
Item4	37.7250	13.692	.698	.731
Item5	37.6000	16.041	.336	.778
Item6	37.4500	15.946	.430	.768
Item7	37.4750	15.846	.387	.772
Item8	37.2500	15.577	.433	.767
Item9	37.3250	15.558	.411	.770
Item10	37.7250	13.692	.698	.731

Reliability Disiplin Kerja (X2)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.789	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	39.3500	10.695	.530	.766
Item2	39.2000	13.703	.173	.803
Item3	39.1750	11.943	.584	.756
Item4	39.2750	13.076	.327	.786
Item5	39.3250	13.251	.269	.793
Item6	39.3500	12.079	.608	.755
Item7	39.2750	12.974	.352	.783
Item8	39.2750	11.179	.701	.739
Item9	39.1250	12.010	.613	.754
Item10	39.0500	12.715	.541	.765

Reliability Kinerja (Y)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.619	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	39.8250	8.610	.239	.608
Item2	39.4500	8.767	.326	.587
Item3	39.7250	8.512	.308	.590
Item4	39.7250	9.128	.199	.613
Item5	39.5000	8.513	.452	.564
Item6	39.6500	7.618	.493	.539
Item7	39.3500	9.156	.255	.602
Item8	39.5500	8.715	.252	.603
Item9	39.4250	8.507	.367	.577
Item10	39.5750	9.276	.084	.646