

repository.ub.ac.id

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus pada Karyawan PT. Stars International Kota Surabaya)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Menempuh Ujian Sarjana pada Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya

RADITYA PRIYO W
NIM 0610323145



UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
MALANG
2013



MOTTO

“ GOD give Rock n Roll to you “

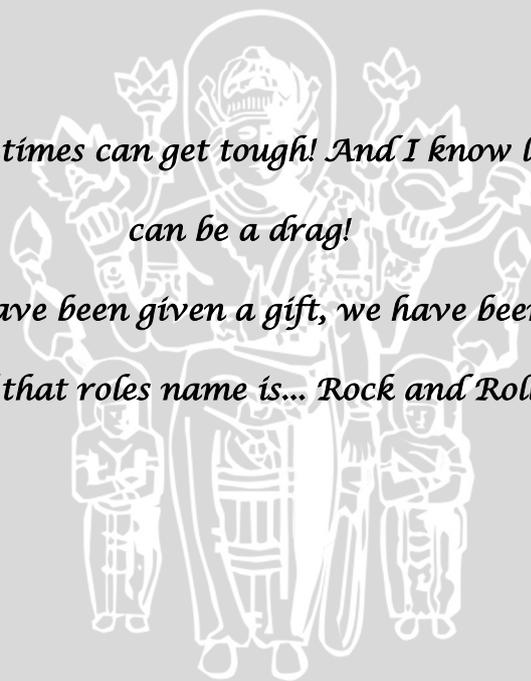
Give Rock n Roll to You

“Give Rock n Roll For Everyone”

*"I know life sometimes can get tough! And I know life sometimes
can be a drag!*

But people, we have been given a gift, we have been given a role

And that roles name is... Rock and Roll!"



TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya pada :

Hari : Rabu

Tanggal : 24 Juli 2013

Jam : 11.00 WIB

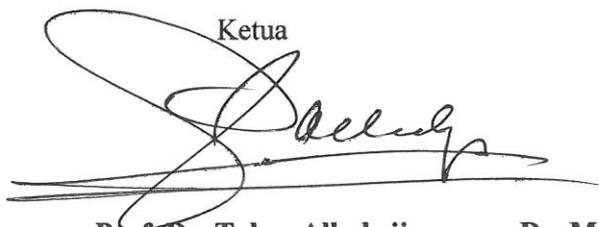
Skripsi atas nama : Raditya Priyo Wicaksono

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Stars International Surabaya)

Dan dinyatakan LULUS

MAJELIS PENGUJI

Ketua



Prof. Dr. Taher Alhabsji
NIP. 19420241 196902 1 001
Anggota

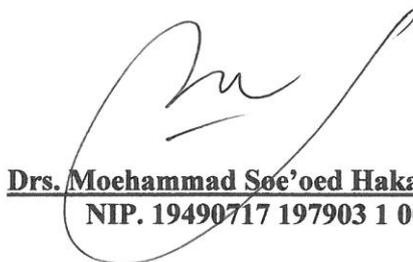
Anggota



Dr. Mohammad Al Musadieq, MBA
NIP. 19580501 198403 1 001
Anggota



Drs. Heru Susilo, MA
NIP. 19591210 198601 1 001



Drs. Mochammad Soe'oeed Hakam, M.Si
NIP. 19490717 197903 1 002

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap
Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Stars International)

Disusun oleh : Raditya Priyo Wicaksono

NIM : 0610323145

Fakultas : Ilmu Administrasi

Jurusan : Ilmu Administrasi Bisnis

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Malang, Juli 2013

Komisi Pembimbing

Ketua



Prof. Dr. Faher Alhabsji
NIP. 19420241 196902 1 001

Anggota



Dr. Mohammad Al Musadieq, MBA
NIP. 19580501 198403 1 001

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Malang, Juli 2013



NAMA: Raditya Priyo W.

NIM: 0610323145

RINGKASAN

Raditya Priyo W, 2013, **Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan** (Studi Kasus Pada PT. Stars International Kota Surabaya), Prof. Dr. Taher Alhabsji, Dr. Mohammad Al Musadieq, MBA, 87 Hal + xii.

Penelitian ini dilatar belakangi atas upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan perusahaan wajib untuk menjaga keberadaan sumber daya manusia dengan mengefektifkan dan mengefisienkan sumber daya manusia yang telah dimilikinya, dimana salah satu kebijakan yaitu dengan pemberian motivasi kerja dan disiplin kerja pada karyawan agar bekerja secara maksimal diperusahaan.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *explanatory research* (penelitian penjelasan), yaitu “suatu penelitian yang menyoroti hubungan antar variabel dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Dalam penelitian yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Stars International Surabaya dengan jumlah sampel penelitian yaitu sebanyak 67 karyawan.

Dari hasil penelitian dan pembahasan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh simultan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Stars International Surabaya. Secara parsial Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Stars International Surabaya.

Berdasarkan kesimpulan dari hasil analisis data yang dilakukan maka diajukan beberapa saran yaitu perusahaan harus mampu memenuhi kebutuhan para karyawan sehingga menjadi pendorong atau motivasi untuk tetap bekerja diperusahaan. Bentuk pemenuhan tersebut yaitu dengan memberikan kebebasan mengajukan pendapat, memberikan perhatian atas kondisi kerja, memberikan kepercayaan agar bekerja secara maksimal, memberikan kejelasan atas tugas, memberikan prestasi kerja dan penghargaan atas prestasi kerja juga fasilitas yang mendukung dalam bekerja. Pihak manajemen harus mempertahankan disiplin kerja para karyawan, kebijakan itu dilakukan sebagai langkah antisipasi agar para karyawan tetap dan mampu bekerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Langkah nyata yang dapat dilakukan yaitu dengan memberlakukan aturan kerja secara jelas kepada seluruh karyawan diperusahaan.

SUMMARY

Raditya Priyo W, 2013, **The Influence of Work Motivation and Work Discipline On Employee Performance** (A Case Study at PT. Stars International of Surabaya City), Prof. Dr. Taher Alhabsji, Dr. Mohammad Al Musadieq, MBA, 87 pages.

The research is entitled with “The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance” (A Case Study at PT. Stars International of Surabaya City). The background of research is the efforts to improve employee performance of company by requiring employee to use their human resource effectively and efficiently. One policy possibly taken by company is giving work motivation and work discipline to employee to lead them working maximally for company.

Research type is *explanatory research* which is “a research which highlights the relationship between variables, and attests the previously formulated hypotheses”. The population is whole employees of PT. Stars International Surabaya. The sample is 67 employees.

Data analysis technique is multiple linear regression. Based on result of this analysis, it is concluded that there is simultaneous influence of work motivation and work discipline on employee performance at PT. Stars International Surabaya. Partially, work motivation and work discipline influence employee performance at PT. Stars International Surabaya.

Based on this conclusion, it may be suggested that the company must meet the demand of employee because it may push and motivate employee to work with company. The meeting of this demand may be realized through giving freedom present their vies, giving support over working conditions, give a high confidence in order to work optimally, providing clarity on the task, providing awards for job performance are also facilities that support the work. The management must enforce work discipline for the employee. Such policies are a kind of anticipation step to persuade the employee to work and to able to work based on the provision set by the company. The real step is by establishing clear work rule for all employees of company.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Stars International)” dengan baik.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi universitas Brawijaya Malang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono, MS, selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
2. Ibu Dr. Srikandi Kumadji MS, selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis.
3. Bapak Prof. Dr. Taher Alhabsji selaku Dosen Pembimbing pertama yang telah meluangkan waktu, pikiran, dan tenaga untuk memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi.
4. Bapak Dr. Mohammad Al Musadieg, MBA selaku Dosen Pembimbing kedua yang telah meluangkan waktu, pikiran, dan tenaga untuk memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi.

Demi kesempurnaan skripsi ini saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya tulis ini dapat memberikan manfaat.

Amin.

Malang, Juli 2013

Penulis,



DAFTAR ISI

	Halaman
MOTTO.....	i
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iv
RINGKASAN.....	v
SUMMARY.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kontribusi Penelitian	7
E. Sistematika Pembahasan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Hasil Penelitian Terdahulu	9
B. Motivasi Kerja.....	12
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	12
2. Teori-teori Motivasi Kerja.....	14
3. Faktor-faktor Motivasi Kerja.....	23
C. Disiplin Kerja	25
1. Pengertian Disiplin Kerja	25
2. Tujuan Disiplin Kerja.....	26
3. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja.....	27
4. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	29
5. Jenis-jenis Disiplin Kerja.....	30
6. Pedoman Dalam Pendisiplinan.....	30
D. Kinerja	31
1. Pengertian Kinerja.....	31
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	32
3. Pengukuran Kinerja.....	33
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	34

E. Hubungan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan...	35
F. Model Konsep dan Model Hipotesis	36
1. Model Konsep.....	36
2. Model Hipotesis	36

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	38
B. Lokasi Penelitian	39
C. Populasi dan Sampel	39
1. Populasi.....	39
2. Sampel	40
D. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	42
E. Teknik Pengumpulan Data	48
1. Sumber Data.....	48
2. Metode Pengumpulan Data.....	48
3. Instrumen Penelitian.....	49
F. Pengujian Instrumen Penelitian.....	50
1. Uji Validitas.....	50
2. Uji Reliabilitas.....	51
3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	52
G. Analisis Data.....	55
1. Analisis Statistik Deskriptif.....	55
2. Analisis Statistik Inferensial.....	56
a. Analisis Regresi Linier Berganda.....	56
b. Uji Hipotesis.....	56

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Penyajian Data	59
1. Deskripsi Umum Perusahaan.....	59
2. Gambaran Umum Responden.....	71
B. Analisis Data	74
1. Analisis Deskriptif.....	74
2. Analisis Inferensial.....	82
3. Pembahasan Hasil Penelitian.....	86

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	92
B. Saran	98

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

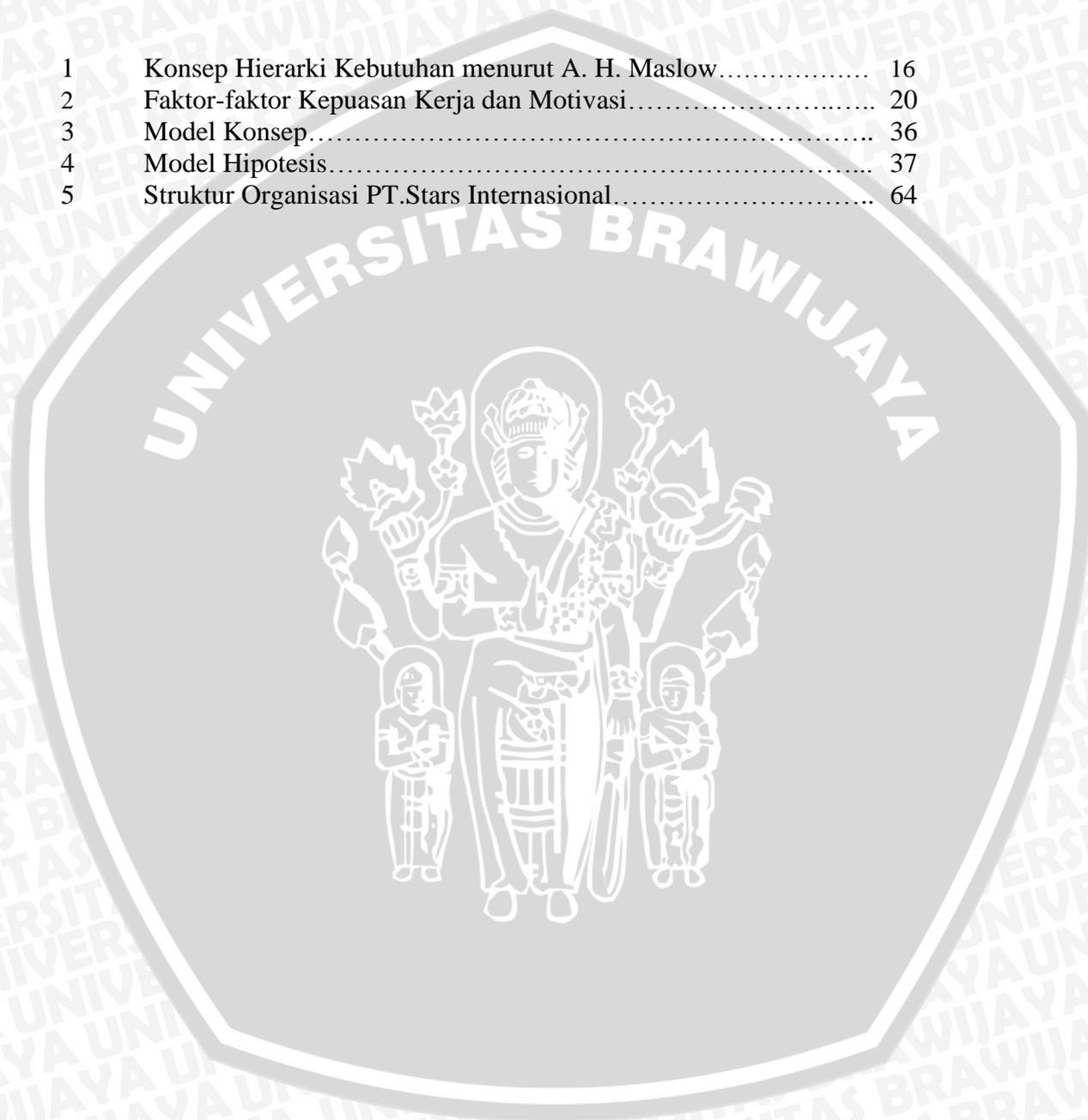
DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Hal
1	Jumlah Target dan Realisasi Penjualan PT. Stars International Tahun 2008- 2012.....	4
2	Tingkat Absensi Kerja Karyawan Tahun 2012.....	5
3	Perspektif Dari Disiplin Kerja Karyawan.....	28
4	Distribusi Karyawan PT. Stars International Surabaya Berdasarkan Bagian.....	40
5	Sampel populasi Karyawan PT. Stars Internasional.....	42
6	Definisi Operasional Variabel.....	46
7	Hasil Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja (X_1).....	52
8	Hasil Validitas dan Reliabilitas Disiplin Kerja (X_2).....	53
9	Hasil Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y).....	54
10	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	71
11	Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	72
12	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	73
13	Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X_1).....	74
14	Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X_2).....	78
15	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	80
16	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	82



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Hal
1	Konsep Hierarki Kebutuhan menurut A. H. Maslow.....	16
2	Faktor-faktor Kepuasan Kerja dan Motivasi.....	20
3	Model Konsep.....	36
4	Model Hipotesis.....	37
5	Struktur Organisasi PT.Stars Internasional.....	64



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci keberhasilan perusahaan, untuk itu dibutuhkan kebijakan dalam menggunakan tenaga kerja agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Salah satu komponen perusahaan yang memegang posisi penting untuk mempertahankan kelangsungan usaha adalah keunggulan sumber daya manusia, karena setiap perusahaan merupakan kumpulan dari orang-orang yang memadukan keunggulan masing-masing yang dimiliki dan menghasilkan output yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Oleh karena itu suatu perusahaan menuntut adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia yang lebih kreatif dan memiliki kemampuan yang tinggi.

Keberadaan manusia sebagai karyawan merupakan faktor yang dominan sebagai sumber penggerak perusahaan, sehingga upaya untuk memaksimalkan kemampuan sumber daya manusia sangat penting dilakukan. Seseorang yang bekerja keras dan melakukan pekerjaannya dengan baik seringkali diartikan bahwa ia memiliki motivasi kerja yang tinggi. Apabila seseorang tidak melakukannya dengan baik atau tidak cukup keras berusaha maka kesimpulannya adalah berlawanan, ia tidak mempunyai motivasi. “Atas dasar kenyataan tersebut maka motivasi merupakan hasrat didalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan” (Mathis & Jackson, 2001:89).

Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Karena orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2003: 55) "Motivasi kerja sangatlah penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi".

Menurut Umar (2001:9) produktivitas kerja mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*), produktivitas kerja mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu.

"Motivasi kerja juga tidak kalah penting dalam upaya mendorong bawahan dalam melaksanakan tugasnya dan pekerjaannya sehingga dapat berjalan lancar, dimana motivasi kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap perilaku bawahan di dalam perusahaan" (Rivai, 2004:45). Sama halnya dengan memotivasi karyawan disiplin kerja juga tidak kalah pentingnya bagi suatu perusahaan. Dalam suatu organisasi perusahaan, disiplin kerja amat diperlukan sehingga tujuan suatu organisasi perusahaan tersebut dapat dicapai. Suatu organisasi terdiri dari sejumlah karyawan dengan keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda, oleh karena itu diperlukan tindakan pendisiplinan yang tepat bagi setiap karyawan. Disiplin kerja yang dimaksud antara lain adalah karyawan tidak membolos, selalu

datang dan pulang tepat pada waktunya, serta dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

Upaya untuk memberikan pendisiplinan tersebut pada dasarnya merupakan upaya untuk peningkatan kinerja karyawan. Peningkatan atas kinerja sangat tergantung pada kesadaran dari tiap-tiap karyawan dan peningkatan tersebut dapat dilihat pada perilaku pada suatu lingkungan kerja yang ada. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan perusahaan wajib untuk menjaga keberadaan sumber daya manusia dengan mengefektifkan dan mengefisienkan sumber daya manusia yang telah dimilikinya, dimana salah satu kebijakan yaitu dengan pemberian Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja pada karyawan agar bekerja secara maksimal diperusahaan.

PT. Stars Internasional merupakan perusahaan ritel alas kaki yang didirikan pada tahun 2001 oleh beberapa orang yang sebelumnya telah cukup lama berada di industri alas kaki di Indonesia. Berkantor pusat di Surabaya dengan konsep *family street store*, saat ini PT. Stars Internasional telah memiliki kurang lebih 250 cabang yang terletak hampir di seluruh wilayah Indonesia dan mancanegara, seperti Malaysia. Perusahaan ini bergerak di bidang pemasaran produk-produk alas kaki, dimana perusahaan ini berperan dalam mendistribusikan produk-produk yang dihasilkan oleh beberapa distributor. Beberapa produk yang dipasarkan oleh perusahaan ini meliputi produk sepatu olah raga seperti Reebok, Adidas, Nike, Ardiles, League, Converse, Airwalk, Eagle, dan Homyped. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang pemasaran tentunya perusahaan memerlukan

sumber daya manusia yang handal dan mempunyai kemampuan dalam bekerja secara individu maupun dalam sebuah tim.

PT. Stars International memiliki 194 orang karyawan yang tentunya dituntut untuk dapat memberikan kinerja yang maksimal terhadap perusahaan agar target penjualan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Upaya perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja para karyawan tersebut memiliki dampak terhadap pencapaian kinerja para karyawan, dimana salah satu cara yang digunakan untuk melakukan pengukuran kinerja yaitu dengan membandingkan pencapaian jumlah target penjualan produk dan jumlah realisasi penjualan produk yang ditetapkan perusahaan. Adapun perbandingan target dan realisasi produksi tahun 2008 sampai 2012 dapat disajikan pada tabel 1.

Tabel 1 Jumlah Target dan Realisasi Penjualan Produk PT. Stars International Tahun 2008- 2012

Tahun	Target	Realisasi	Penyimpangan	
			Jumlah	%
2008	1.594.500	1.512.040	(82.460)	(5,17%)
2009	1.625.000	1.617.700	(7.300)	(0,45%)
2010	1.710.000	1.769.836	59.836	3,49%
2011	1.915.000	1.941.741	26741	1,39%
2012	2.070.000	1.864.824	(205.176)	(9,91%)

Sumber: PT. Stars international Surabaya, Tahun 2013

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa selama ini para karyawan belum secara maksimal dalam bekerja di perusahaan sehingga persentase tingkat penyimpangan antara target dan realiasi menunjukkan adanya peningkatan. Dari data target dan realisasi juga mencerminkan adanya penurunan atas pencapaian

kinerja para karyawan sehingga target yang telah ditetapkan belum mampu dipenuhi karyawan.

Ketidakkampuan karyawan dalam mencapai target yang telah ditetapkan juga terkait secara langsung dengan tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Indikasi adanya penurunan kedisiplinan kerja karyawan tersebut ditunjukkan dengan adanya peningkatan absensi. Adapun untuk membuktikan kondisi tersebut maka disajikan data mengenai tingkat absensi kerja karyawan pada tahun 2012 yang secara lengkap disajikan pada tabel 2.

Tabel 2 Tingkat Absensi Kerja Karyawan Tahun 2012

Bulan	Jumlah Karyawan yang Absen	Peningkatan/Penurunan
Januari	11	-
Februari	13	2
Maret	17	5
April	14	(3)
Mei	18	4
Juni	24	6
Juli	31	7
Agustus	22	(9)
September	18	(4)
Oktober	26	8
November	29	3
Desember	34	5

Sumber: PT. Stars international Surabaya, Tahun 2012

Dari data pada Tabel 2 dapat diketahui bahwa pada tahun 2012 menunjukkan adanya kecenderungan mengalami peningkatan jumlah karyawan yang absen. Kenyataan tersebut mengindikasikan bahwa selama ini terjadi penurunan tingkat kedisiplinan para karyawan dalam bekerja diperusahaan. Guna melihat apakah motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan pada PT. Stars International memiliki pengaruh terhadap kinerja para karyawan maka dilakukan

penelitian yaitu **"PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN"** (Studi Kasus pada PT. Stars International Kota Surabaya).

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Stars International Surabaya?
2. Apakah variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Stars International Surabaya?

C. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini tujuan yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Stars International Surabaya.
2. Untuk mengetahui variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Stars International Surabaya.

D. Kontribusi Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, yaitu :

1) Kontribusi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan mengenai pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, guna mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tercapainya sasaran-sasaran organisasi.

2) Kontribusi Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran sejauh mana Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan dalam berbagai kegiatan yang dilaksanakan diperusahaan sesuai dengan kesepakatan antara pimpinan dengan bawahan.

E. Sitematika Pembahasan

Dalam sistematika pembahasan yang dimaksud oleh peneliti adalah merupakan suatu susunan atau cara urutan pembahasan. Dalam skripsi ini oleh peneliti dibagi menjadi lima bab, dimana masing-masing bab berisi sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang Latar Belakang, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kontribusi Penelitian serta Sistematika Pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menerangkan dan menjelaskan tentang kerangka dasar teori yang relevan dengan permasalahan yang dibahas, meliputi pengertian dan definisi Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja, Penelitian Terdahulu, Model Konsep dan Model Hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan tentang metode penelitian yang digunakan oleh penulis, yang terdiri dari: Jenis Penelitian, Lokasi Penelitian, Populasi, Sampel dan Metode Pengambilan Sampel, Data dan Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel dan Uji Analisis Pengukuran Data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menyajikan hasil yang dicapai dalam penelitian, terdiri dari Gambaran Umum Perusahaan, Penyajian Data, Analisis dan Interpretasi Data yang didapat dan pembahasan terhadap masalah yang dihadapi.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini merupakan bab terakhir dan berisikan kesimpulan dari masalah-masalah yang dibahas, serta penulis memberikan saran-saran yang dapat penulis berikan pada permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Hasil Penelitian Terdahulu

- 1) Penelitian dilakukan oleh Yudha (2010) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Kayutangan Malang).
 - a. Jumlah variabel sebanyak 75 karyawan dengan sampel yang dibagikan kepada sebanyak 75 orang karyawan.
 - b. Variabel bebasnya yaitu : Motivasi Kerja (x_1), Kemampuan Kerja (x_2), sedangkan variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan (Y).
 - c. Dari analisis data diperoleh $F_{hitung} = 48,821$ dan $F_{hitung} = 3,13$. Jadi $F_{hitung} > F_{hitung}$ ($48,821 > 3,13$). Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.
 - d. T_{hitung} untuk $x_1 = 63,09$ dengan Sign t = 0,000 (jadi $0,000 < 0,05$); $x_2 = 4,296$ dengan Sign t = 0,000 (jadi $0,000 < 0,05$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial masing-masing

variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

e. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,553. Hal ini berarti bahwa variabel terikat dijelaskan sebesar 55,3% oleh variabel-variabel bebas. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 44,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar empat variabel bebas yang diikuti.

2) Hasil penelitian yang dilakukan oleh Weni Puspita tahun 2004 tentang Pelaksanaan Disiplin Kerja dalam Usaha Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Gudang Persediaan Pupuk (GPP) PT. PUSRI di kabupaten Blitar). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa :

- a. Variabel Disiplin Kerja dengan indikator : jam kerja, perilaku/interaksi, tata tertib, alat/perlengkapan, bahan-bahan dan pekerjaan.
- b. Sehingga mutu, kerusakan, target, ketepatan waktu dalam data yang telah diolah secara umum : diduga bahwa variabel X (disiplin kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y yang dapat dilihat dari nilai R Square (R^2) sebesar 0,864 atau 86,4%.
- c. Uji korelasi juga didapat bahwa variabel X memiliki hubungan yang kuat dan signifikan terhadap variabel (Y). Hal ini dibuktikan dengan semua indikator yang terdapat pada kedua variabel tersebut hasilnya mendekati 1%.

3) Anang Yanuar Prasetio (2010) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Survey pada karyawan PT. Telkom Cabang Blitar).

a. Jumlah responden yang digunakan adalah seluruh karyawan sebanyak 30 orang.

b. Variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (x_1) dan Kemampuan Kerja (x_2) sedangkan variabel terkait Prestasi Kerja Karyawan (Y).

c. Dari hasil pengelolaan data diperoleh hasil bahwa didisiplin kerja dan kemampuan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai adjusted R square sebesar 0,868/8,68%, dengan signifikan F sebesar 0,000, pengaruh parsial dari masing-masing variabel yang menunjukkan pengaruh signifikan. Dalam penelitian ini ditemukan pula bahwa variabel kemampuan intelektual (x_3) mempunyai pengaruh lebih besar dibandingkan variabel lainnya, hal ini ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0,784.

d. Kesimpulan dari penelitian ini adalah Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan. Variabel yang paling berpengaruh adalah kemampuan kerja, oleh sebab itu hendaknya perusahaan memberikan perhatian khusus kepada para karyawannya dalam hal tingkat disiplin kerja karyawan. Karena tingkat disiplin kerja yang tinggi serta didukung dengan tingkat

kemampuan kerja yang cukup memadai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan.

B . Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi karyawan yang efektif telah lama menjadi salah satu tugas manajemen yang paling sulit dan penting. Keberhasilan ketika menjadi semakin menantang dalam pengertian kecenderungan perusahaan melakukan perampangan dan merekayasa ulang dan meminta pengelolaan kebutuhan beragam angkatan kerja. Keberhasilan pengelolaan dalam suatu perusahaan sulit ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusianya.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. "Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong orang untuk berbuat sesuatu" (Sutrisno, 2010:109). Sedangkan definisi motivasi kerja dari Hasibuan (2007:143), adalah "Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegasi dengan segala daya upaya untuk mencapai pemenuhan kebutuhan."

Berdasarkan beberapa definisi yang telah di kemukakan oleh beberapa penulis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja adalah suatu daya gerak atau pendorong yang timbul dalam diri seseorang yang dapat

menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan dan demi tercapainya tujuan organisasi.

Dengan arahan dan dorongan tersebut maka pekerjaan akan dilakukan dengan baik sehingga dapat mencapai hasil yang optimal dan tujuan perusahaan akan tercapai. Tiga alasan utama yang mendorong perlunya Motivasi Kerja dalam perusahaan yakni :

1. Untuk mengamati dan memahami tingkah laku karyawan
2. Mencari dan menentukan sebab-sebab tingkah laku karyawan
3. Memperhatikan, mengawasi dan mengubah serta mengarahkan tingkah laku karyawan

Motivasi Kerja merupakan Kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja Ernest dalam Mangkunegara (2000:94). Lebih lanjut mereka menyatakan bahwa proses motivasi terdiri dari beberapa tahapan yakni :

1. Munculnya suatu kebutuhan yang belum terpenuhi menyebabkan adanya ketidak seimbangan dalam diri seseorang dan berusaha untuk menguranginya dengan berperilaku tertentu.
2. Seseorang mencari cara untuk memuaskan keinginan.
3. Seseorang mengarahkan perilaku kearah pencapaian tujuan atau prestasi.
4. Penilaian prestasi dilakukan oleh diri sendiri atau orang lain (pimpinan) tentang keberhasilannya dalam mencapai tujuan.
5. Imbalan atau hukuman yang diterima atau tergantung kepada evaluasi atas perilaku yang dilakukan.
6. Seseorang menilai sejauh mana perilaku dan imbalan telah memuaskan kebutuhannya

Dari beberapa definisi yang telah diuraikan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu proses menggerakkan, mengarahkan,

mempengaruhi seseorang agar terdorong untuk melakukan sesuatu demi tercapainya tujuan perusahaan tersebut.

2. Teori-Teori Motivasi

Beberapa teori-teori tentang motivasi yang dikemukakan para ahli seperti dalam buku Hasibuan (2009:152) menjelaskan, beberapa teori-teori motivasi diklasifikasikan/dikelompokkan atas :

1. Teori Kepuasan (*Content Theory*) yang memusatkan pada apa-nya motivasi.
2. Teori Motivasi Proses (*Process Theory*) yang memusatkan pada bagaimana-nya motivasi.
3. Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*) yang menitikberatkan pada cara dimana perilaku dipelajari.

Penjelasan teori-teori tersebut yaitu sebagai berikut :

1) Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Teori ini didasarkan pada faktor kebutuhan dan kepuasan individu, sehingga aktivitas yang dilakukannya mengacu pada diri seseorang yang berhubungan dengan tingkat kepuasan dan mendorong semangat kerja. Semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan, maka semakin giat untuk bekerja. Teori motivasi kepuasan ini dikenal antara lain:

a. Teori Motivasi Klasik dari Frederik Winslow Taylor

Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik/biologisnya, berbentuk uang/barang dari hasil pekerjaannya. Dasar Teori ini adalah orang yang bekerja giat, bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya. Pekerja hanya

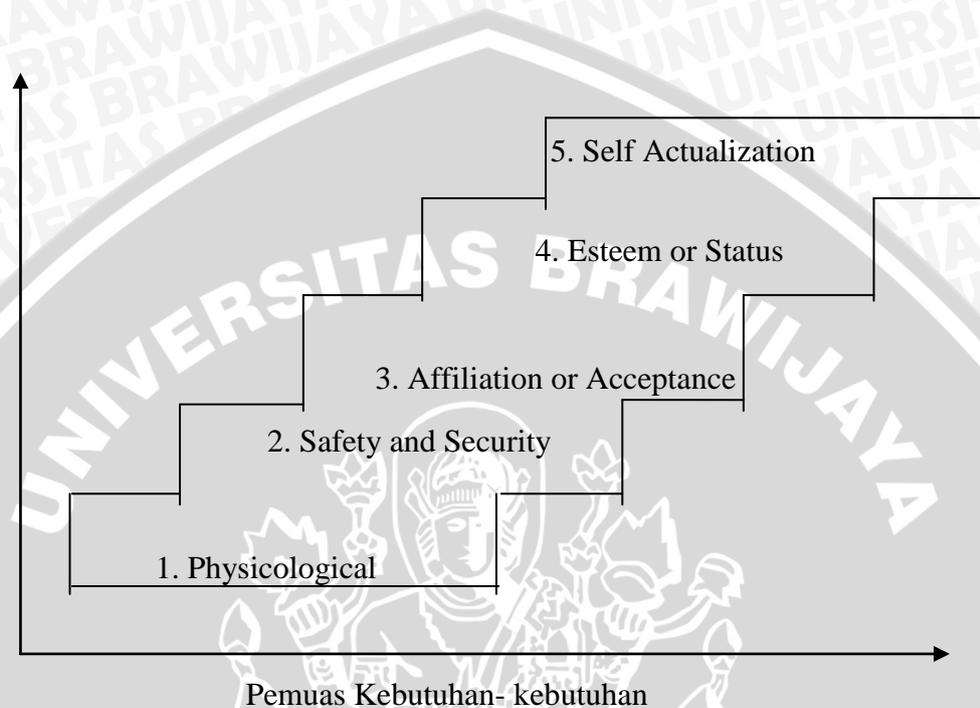
dapat dimotivasi dengan memberikan imbalan materi dan jika balas jasanya ditingkatkan maka dengan sendirinya gairah bekerjanya meningkat.

b. Teori Hierarki Kebutuhan dari Abraham Maslow

Hierarki kebutuhan mengikuti teori jamak, yakni seseorang berperilaku/bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Artinya, jika kebutuhan pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Dalam buku Hasibuan (2009:154) Abraham Maslow mengelompokkan kebutuhan manusia dalam lima tingkatan yaitu:

1. *Physiological Needs* (Kebutuhan Fisik dan Biologis)
2. *Safety and Security Needs* (Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan)
3. *Affiliation or Acceptance Needs or Belongingness* (Kebutuhan Sosial)
4. *Esteem or Status* (Kebutuhan akan Penghargaan atau Prestise)
5. *Self Actualization* (Aktualisasi Diri)

Sehingga Abraham Maslow mengembangkan hierarki kebutuhan menjadi konsep sebagai berikut :



Gambar 1 Konsep Hierarki Kebutuhan menurut A. H. Maslow

(Sumber : Hasibuan, 2009)

Berdasarkan gambar tersebut, dapat diketahui bahwa tumbuhnya motivasi pada seorang karyawan adalah untuk pemenuhan kebutuhan, maka tujuan dalam beraktifitas dilakukan secara bertahap dalam arti bahwa kebutuhan paling utama yang dipenuhi adalah kebutuhan dasarnya terlebih dahulu, setelah terpenuhi baru kemudian untuk memenuhi kebutuhan berikutnya.

Hal ini sebagaimana diterangkan oleh Maslow yang mengklasifikasikan motivasi berdasarkan hierarki atas dasar tingkat kebutuhan. Kebutuhan paling dasar adalah kebutuhan biologis dan

psikologis sebagai upaya mempertahankan kehidupannya, setelah kebutuhan dasar terpenuhi maka meningkat untuk mencapai kebutuhan social lainnya yang meliputi aktivitas interaksi dengan lingkungan, sedangkan kebutuhan yang lebih tinggi lagi adalah pemenuhan kebutuhan akan penghargaan dan pengakuan diri dan kebutuhan tingkat lanjut adalah aktualisasi diri.

Dalam upaya pencapaian kebutuhan tersebut diatas, Maslow menyatakan bahwa seseorang dalam memenuhi kebutuhannya dilakukan secara bertahap, dalam arti bahwa kebutuhan paling utama dipenuhi adalah kebutuhan dasarnya terlebih dahulu, setelah terpenuhi baru kemudian untuk memenuhi kebutuhan berikutnya. Dengan demikian bahwa aktifitas seseorang termotivasi untuk mencapai atau memenuhi kebutuhannya.

c. Teori ERG (*Existence, Relatedness and Growth*) dari Alderfer

Alderfer dalam Hariandja (2007:332) berpendapat bahwa seseorang mengalami hambatan dalam memenuhi kebutuhan tingkat yang lebih tinggi, orang tersebut akan kembali pada kebutuhan tingkat yang lebih rendah sebagai kompensasinya, yang disebut *frustration regression dimension*.

Banyak terjadi bahwa setiap orang merealisasikan keseluruhan kebutuhan dalam waktu bersamaan walaupun kebutuhan strata rendah belum terpenuhi secara total, tidak sebagaimana yang diterapkan oleh Abraham Maslow,

selanjutnya Alderfer menyempurnakan teori Maslow. Teori ini mengemukakan kebutuhan manusia menjadi tiga kelompok yaitu :

1. Kebutuhan akan keberadaan (*existence needs*)

Kebutuhan akan keberadaan adalah kebutuhan yang berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya. Dikaitkan dengan penggolongan dari Maslow, ini berkaitan dengan kebutuhan fisik dan keamanan.

2. Kebutuhan akan berhubungan (*relatedness needs*)

Kebutuhan akan berhubungan adalah kebutuhan yang berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Dikaitkan dengan penggolongan dari Maslow, ini meliputi kebutuhan social dan pengakuan.

3. Kebutuhan akan kemajuan (*growth needs*)

Kebutuhan akan kemajuan adalah kebutuhan yang berhubungan dengan pengembangan diri, yang identik dengan kebutuhan *self-actualization* yang dikemukakan oleh Maslow.

Dapat disimpulkan bahwa pemenuhan kebutuhan di atas berbeda dengan teori Maslow yang selalu mencari kebutuhan yang lebih tinggi dan seterusnya bila kebutuhan tingkat bawah telah terpenuhi.

d. Teori Dua Faktor dari Frederick Herzberg

Teori ini menekankan bahwa dalam perencanaan pekerjaan bagi pekerja haruslah senantiasa terjadi keseimbangan antara dua faktor, yaitu faktor kepuasan dan faktor ketidakpuasan.

Faktor kepuasan disebut dengan faktor motivator dan faktor ketidakpuasan disebut dengan faktor hygiene.

Frederick Herzberg dalam Hariandja (2007:333) berpendapat bahwa, suatu pekerjaan selalu berhubungan dengan dua aspek, yaitu pekerjaan itu sendiri seperti mengajar, merakit sebuah barang, mengkoordinasi suatu kegiatan, menunggu langganan, membersihkan ruangan-ruangan, dan lain-lain yang disebut *job content*, dan aspek-aspek yang berkaitan dengan pekerjaan seperti gaji, kebijaksanaan organisasi, supervise, rekan sekerja, dan lingkungan kerja yang disebut *job context*.

Oleh karena itu teori ini disebut dengan *motivation hygiene theory*. Dalam hubungannya dengan kedua aspek ini, berdasarkan teori tersebut dengan senantiasa ada dua situasi yang dirasakan seseorang, yaitu :

- 1) Ketika berhubungan dengan pekerjaan (*job content*), seseorang dapat merasakan : kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja (*job satisfaction* atau *no job satisfaction*).
- 2) Ketika berhubungan dengan lingkungan kerja, gaji dan supervise (*job context*) seseorang dapat merasakan : ketidakpuasan kerja atau tidak ada ketidakpuasan kerja (*job dissatisfaction* atau *no job dissatisfaction*).

Lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 2.

Job Content (isi pekerjaan) Faktor Pemotivasi (motivator)		Job Context (Lingkungan Pekerjaan) Faktor Pendukung (hygiene factor)	
Job Satisfaction	No Job Satisfaction	Job Dissatisfaction	No Job Dissatisfaction
Pekerjaan yang menantang		Gaji	
Tanggung jawab		Lingkungan kerja	
Memberikan pengakuan		Supervisi	
Memberikan perkembangan diri		Hubungan dengan kerja	

Gambar 2 Faktor-faktor Kepuasan Kerja dan Motivasi

(Sumber : Hariandja, 2007)

Menurut teori ini faktor *hygiene* seperti gaji, lingkungan kerja, supervise dan hubungan dengan kerja tidak dapat membangkitkan semangat dan prestasi karyawan, tetapi agar para karyawan dapat termotivasi, maka mereka hendaknya mempunyai suatu pekerjaan dengan isi (*content*) yang selalu merangsang mereka untuk berprestasi, yaitu faktor pekerjaan yang menantang, rasa tanggung jawab, penghargaan dan memberikan perkembangan diri. Dengan kata lain teori ini mengatakan bahwa kepuasan kerja yang utama adalah pekerjaan itu sendiri.

e. Teori Tiga Kebutuhan

Teori ini dikemukakan oleh David Mc Clelland, dalam buku Siagian (2004:167) yang mengatakan bahwa ada tiga kebutuhan manusia, yaitu :

- 1) Kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik dibandingkan sebelumnya.
- 2) Kebutuhan berkuasa (*need for power*), yaitu kebutuhan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh terhadap orang lain.
- 3) Kebutuhan untuk afiliasi (*need for affiliation*), yaitu kebutuhan untuk disukai, mengembangkan, atau memelihara persahabatan dengan orang lain.

Ketiga jenis kebutuhan tersebut dapat dimiliki setiap orang, yang berbeda hanyalah intensitasnya. Seseorang dapat memiliki kebutuhan prestasi yang dominan dibandingkan dengan orang lain, sementara pada orang lain dominan mungkin kebutuhan berkuasa. Kebutuhan mana yang dominan pada seseorang dapat dipengaruhi oleh sistem nilai yang berkembang dimasyarakatnya.

2) Teori Motivasi Proses

Teori motivasi proses pada dasarnya berusaha menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu agar setiap individu bekerja sesuai dengan keinginan manajer. Teori motivasi proses ini dikenal antara lain :

a. Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Keith Davis dalam Mangkunegara (2007:70) mengemukakan bahwa :

“Vroom explains that motivation is a product of how much one wants something and one’s estimate of the probability that a certain lead to it.”

Motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya.

b. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Jadi, atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya. Penilaian dan pengukuran mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif (baik/salah), bukan suka/tidak suka (*like/dislike*).

3) Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*)

Teori ini berpendapat bahwa faktor yang memotivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan adalah *reward* yang akan diterima dari pelaksanaan suatu pekerjaan.

Dari beberapa teori tentang motivasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi individu karyawan dalam perusahaan untuk berorientasi pada tujuan merupakan suatu keharusan, sebab didasarkan pada pemikiran bahwa manusia memiliki keanekaragaman sifat, perilaku dan motivasi. Bila keanekaragaman motivasi dari sejumlah karyawan yang demikian lebar dan bervariasi maka

perusahaan itu sangat sulit mencapai tujuan, sasaran serta target-target yang telah ditetapkan.

Oleh sebab itu pimpinan berupaya untuk mempersempit variasi motivasi karyawan dengan menumbuhkan aktivitas dan mengarahkan pola pikir dan pola tindak serta perilaku untuk mencapai tujuan, sasaran serta target yang telah digariskan. Bila sejumlah karyawan telah terarah maka karyawan itu menjadi sebagai asset kekuatan yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan. Hal inilah yang dikatakan bahwa memotivasi merupakan konsep yang menimbulkan dorongan untuk beraktifitas dari dalam diri karyawan. Dengan demikian, organisasi dalam hal bertindak memotivasi karyawannya memiliki alasan agar seluruh karyawan untuk berpola fikir, bertindak, berperilaku dan berorientasi untuk mencapai tujuan dari organisasi.

3. Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2003:108) menyatakan bahwa: “Faktor motivator (*motivation factor*) adalah faktor yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan”. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, misalnya kursi yang empuk, ruangan yang nyaman, penempatan yang tepat dan lain sebagainya. Menurut teori dua faktor Herzberg yang menjadi pokok bahasan dalam penelitian ini, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Faktor motivator atau pemuas, terdiri dari:

1. Pengakuan (*recognition*)

Merupakan bentuk-bentuk pengakuan dari pihak perusahaan atas hasil atau produktivitas yang telah dicapai oleh karyawan. Bentuk pengakuan ini secara langsung memberikan suatu motivasi kepada para karyawan sehingga diharapkan mereka dapat bekerja secara maksimal pada perusahaan di mana mereka bekerja.

2. Tanggung jawab (*responsibilities*)

Bentuk tanggung jawab yang dimaksudkan disini adalah bentuk tanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Dengan adanya tanggung jawab yang tinggi dari karyawan secara langsung memberikan suatu jaminan bahwa karyawan yang bersangkutan dapat termotivasi untuk menyelesaikan atas tugas yang dibebankan kepadanya.

3. Prestasi (*achievement*)

Kebutuhan akan prestasi menjadi hal yang penting bagi kelangsungan seorang karyawan. Perusahaan memberikan motivasi atas prestasi biasanya dilakukan dengan memberikan tugas kepada bawahan atas suatu tugas yang menarik untuk dikerjakannya, sehingga mereka memiliki prestasi yang lebih baik.

4. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*)

Motivasi dapat berasal dari jenis pekerjaan itu sendiri, hal tersebut dikarenakan dengan pekerjaan yang direncanakan sedemikian rupa pada akhirnya dapat memberikan suatu stimulus dan menantang para karyawan serta dapat memberikan kesempatan untuk maju.

5. Pengembangan (*advancement*)

Suatu bentuk motivasi yang telah diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sehingga mereka dapat lebih terpacu dalam pencapaian produktivitas yang lebih baik. Pengembangan merupakan suatu bentuk kebijakan yang diambil oleh perusahaan dimana akan dilakukan suatu peningkatan jabatan atau posisi bagi karyawan yang berprestasi.

b. Faktor pemeliharaan (*hygiene*) terdiri dari:

1. Teknik supervisi (*technical supervisor*)

Teknik supervisi sangat erat kaitannya dengan proses pelaksanaan kerja yang telah dilakukan oleh karyawan. Teknik supervisi mempunyai kecenderungan dalam rangka memberikan suatu rangsangan atau motivasi kepada karyawan sehingga mereka dapat bekerja secara maksimal pada perusahaan.

2. Kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*)

Dengan adanya bentuk kebijakan dan administrasi yang sesuai dengan kondisi para karyawan akan menjadikan suatu motivasi bagi karyawan dalam bekerja.

3. Gaji (*wages*)

Masalah gaji merupakan fungsi yang paling sulit dan membingungkan karena berhubungan dengan hak individu seseorang sebagai karyawan

dalam menerima imbalan atas kerja mereka kompensasi atau gaji sangat penting untuk diperhatikan mengingat dengan adanya kompensasi akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang secara otomatis akan meningkatkan produktivitas karyawan.

4. Kondisi kerja (*working condition*)

Merupakan suatu keadaan dimana karyawan melakukan aktivitasnya, kondisi kerja erat kaitannya dengan kondisi pekerjaan dan rekan kerja yang terdapat dalam suatu lingkungan kerja. Lebih jauh lagi kondisi kerja sangat erat kaitannya dengan suasana kerja yang terdapat pada suatu perusahaan baik mengenai hubungan antar karyawan dan kondisi fisik dimana seorang karyawan bekerja (teori dua faktor Herzberg dalam Hasibuan, 2003:108).

Dari teori ini timbul bahwa dalam perencanaan pekerjaan harus diusahakan sedemikian rupa, agar kedua faktor ini (faktor pemeliharaan dan faktor motivasi) dapat dipenuhi. Banyak kenyataan yang dapat dilihat misalnya dalam suatu perusahaan, kebutuhan kesehatan mendapat perhatian yang lebih banyak dari pada pemenuhan kebutuhan individu secara keseluruhan. Hal ini dapat dipahami karena kebutuhan ini mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kelangsungan hidup individu. Kebutuhan peningkatan prestasi dan pengakuan ada kalanya dengan memberikan bawahan suatu tugas yang menarik untuk dikerjakannya. Ini adalah suatu tantangan bagaimana suatu pekerjaan direncanakan sedemikian rupa, sehingga dapat menstimulasi dan menantang pekerja serta menyediakan kesempatan baginya untuk maju.

C. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari bahasa latin *Discere* yang berarti belajar. Dari kata ini timbul kata *Disciplina* yang berarti pengajaran atau pelatihan. Dan

sekarang kata disiplin mengalami perkembangan makna dalam beberapa pengertian. Disiplin Kerja diartikan sebagai kepatuhan terhadap peraturan atau tunduk pada pengawasan, dan pengendalian. Berikut merupakan pendapat dari beberapa ahli tentang kedisiplinan antara lain:

- a. Handoko (2001:208) menyatakan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.
- b. Sedangkan Sutrisno (2010:86) mengatakan bahwa disiplin adalah suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.
- c. Kemudian menurut Hasibuan (2009:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari beberapa pengertian yang diungkapkan di atas tampak bahwa disiplin kerja pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para karyawan dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu perusahaan.

2. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan dari Disiplin Kerja adalah "untuk memperbaiki, membina dan mendidik para karyawan untuk mematuhi peraturan yang ada di perusahaan sehingga tercipta ketertiban dan akan memberikan hasil kerja yang sesuai dengan apa saja yang diharapkan serta mencetak karyawan yang berkualitas" (Handoko, 2001:209). Tujuan tindakan Disiplin Kerja hendaknya positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan

karyawan yang berbuat salah. Maksud Disiplin Kerja adalah untuk memperbaiki kegiatan-kegiatan di waktu yang akan datang, bukan menghukum kegiatan di masa lalu. pendekatan negatif yang bersifat menghukum biasanya mempunyai berbagai pengaruh sampingan yang merugikan, seperti hubungan emosional terganggu, absensi meningkat, apati atau kelesuan dan ketakutan.

Menurut Hariandja (2002:300) ada beberapa metode yang perlu dilakukan untuk mencapai tujuan Disiplin Kerja antara lain:

1. Pegawai mempengaruhi serta memahami standar dan peraturan perusahaan.
2. Standar dan aturan perusahaan harus jelas.
3. Melibatkan pegawai dalam menyusun standard dan aturan perusahaan.
4. Standar dan aturan dinyatakan secara positif, bukan negatif.
5. Dilakukan secara komperhensif, yaitu melibatkan semua elemen yang ada yang terkait dalam perusahaan (terpadu).
6. Menyatakan bahwa standar dan aturan yang di buat tidak semata-mata untuk kepentingan orang yang membuat peraturan, tetapi untuk kebaikan bersama.

Dengan demikian adanya metode-metode tersebut diharapkan tingkat pelanggaran dapat berkurang atau tidak ada sama sekali. Sehingga tercipta ketertiban umum dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2004:444) mengemukakan bentuk-bentuk Disiplin Kerja yaitu meliputi:

- a. Disiplin retributif (*retributive dicipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- b. Disiplin korektif (*corrective right perspective*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- c. Perspektif hak-hak individu (*individual right perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.

- d. Prespektif utilitarian (*utilitarian perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Berikut ini disajikan perspektif dari Disiplin Kerja karyawan menurut

Rivai (2004:445):

Tabel 3 Perspektif Dari Disiplin Kerja Karyawan

Perspektif	Definisi	Tujuan Akhir
Retributif	Para pengambil keputusan mendisiplinkan dengan suatu cara yang proposional terhadap sasaran. Dengan tidak melakukan hal seperti itu akan dianggap tidak adil oleh orang-orang yang bertindak secara tidak tepat.	Menghukum si pelanggar.
Korektif	Pelanggaran-pelanggaran terhadap peraturan-peraturan harus diperlakukan sebagai masalah-masalah yang dikoreksi daripada sebagai pelanggaran-pelanggaran yang mesti dihukum. Hukuman akan lunak sebatas pelanggar menunjukkan kemauan untuk mengubah perilakunya.	Membantu karyawan mengoreksi perilaku yang tidak dapat diterima sehingga dia dapat terus dikaryawankan oleh perusahaan.
Hak-Hak individual	Disiplin hanya tepat jika terdapat alasan yang adil untuk menjatuhkan hubungan. Hak-hak karyawan lebih diutamakan dari pada tindakan disiplin.	Melindungi hak-hak individu.
Utilitarian	Tingkat tindakan disiplin diambil tergantung pada bagaimana disiplin itu akan mempengaruhi produktifitas dan profitabilitas. biaya penggantian karyawan dan konsekuensi-konsekuensinya memperkenankan perilaku yang tidak wajar perlu dipertimbangkan. Karena biaya penggantian karyawan kian melambung, maka kerasnya disiplin hendaknya semakin menurun. Karena konsekuensi membiarkan perilaku yang tidak terpuji harus meningkat, maka demikian pula kerasnya hukum.	Memastikan bahwa faeda-faeda tindakan disiplin melebihi konsekuensi-konsekuensi negatifnya.

Sumber: Rivai (2004:445)

4. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan menurut Hasibuan (2009:195) diantaranya ialah :

a. Tujuan dan kemampuan

Ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar bekerja sungguh sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

c. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesenjangan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalalai kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

f. Sanksi hukuman

Sanksi/ hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

h. Hubungan kemanusiaan.

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

5. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Jenis-jenis Disiplin Kerja pada umumnya terdiri dari dua hal, yaitu disiplin yang timbul dengan sendirinya dan disiplin yang berdasarkan perintah. Hal ini dikemukakan oleh Sukarna (1992:105) yang menyebutkan bahwa jenis disiplin ada dua hal yaitu:

- a) Disiplin yang timbul dengan sendirinya (*self impulse discipline*)
Merupakan jenis disiplin yang paling efektif, karena para karyawan memiliki disiplin kerja yang bukan disebabkan rasa takut atas sanksi atau hukuman yang akan diterima, apabila tidak patuh terhadap atasan, melainkan timbul karena kesadaran karyawan itu sendiri akan tugas dan tanggung jawabnya.
- b) Disiplin berdasarkan perintah (*Command discipline*)
Merupakan disiplin yang timbul disebabkan karena adanya paksaan dan di dorong oleh rasa takut atas sanksi yang akan di kenakan oleh atasan, apabila perintahnya itu tidak dituruti.

6. Pedoman dalam Pendisiplinan

Dalam pendisiplinan perlu memperhatikan pedoman melalui komunikasi lisan, yaitu apa yang harus dilakukan dan apa saja yang tidak boleh dilakukan. Menurut pendapat Ranupanjodo dan Husnan (1986:241) menyebutkan bahwa pedoman dalam pendisiplinan adalah sebagai berikut:

- a. Pendisiplinan Hendaknya Dilakukan Secara Pribadi
Maksudnya adalah tidak seharusnya memberikan teguran kepada bawahan dihadapan orang banyak karena bisa menimbulkan rasa dendam.

- b. **Pendisiplinan Harus Bersifat Membangun**
Maksudnya adalah memberikan teguran hendaknya juga disertai dengan saran tentang bagaimana seharusnya berbuat untuk tidak mengulangi lagi kesalahan yang sama.
- c. **Pendisiplinan Harus Dilakukan Oleh Atasan Langsung Secara Segera**
Maksudnya dalam melaksanakan pendisiplinan jangan menunda-nunda waktu untuk menegur karyawan sehingga dapat diketahui dengan segera kesalahan yang dilakukan.
- d. **Keadilan Dalam Pendisiplinan Sangat Diperlukan**
Maksudnya adalah kesalahan yang sama hendaknya diberikan hukuman yang sama pula, jangan melakukan pendisiplinan dengan “pilih kasih”
- e. **Setelah Pendisiplinan, Sikap Dari Pimpinan Haruslah Wajar Kembali**
Maksudnya adalah setelah memberikan pendisiplinan tidak dibenarkan pimpinan tetap mempermasalahkan pegawai akan kesalahan yang lalu dan membenci karyawan tersebut.

D. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah dilakukan sebab banyak faktor yang mempengaruhi tingkat rendahnya kinerja seseorang.

Mangkunegara (2000:67) mengatakan pengertian Kinerja adalah “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Gomes dalam Mangkunegara (2000:9) berpendapat bahwa “Kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas yang sering dihubungkan dengan produktivitas”.

Dari kedua pendapat di atas, dapat diambil suatu pengertian bahwa Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Kinerja dapat digunakan sebagai ukuran hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam rangka melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian Kinerja menurut Mangkunegara (2000:67) adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1. Faktor kemampuan

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

2. Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal seorang karyawan. Faktor eksternal tersebut sangat erat kaitannya dengan situasi atau kondisi kerja pada suatu perusahaan atau organisasi.

3. Pengukuran Kinerja

Secara umum pengukuran Kinerja berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda. Seperti yang dikemukakan oleh Sinungan (2000:23) yaitu:

- a. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya menengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- b. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan, tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian relatif.
- c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran atau tujuan.

Penerapan standar diperlukan untuk mengetahui apakah Kinerja Karyawan sesuai sasaran yang diharapkan sekaligus melihat besarnya penyimpangan dengan cara membandingkan antara hasil yang aktual dengan hasil yang diharapkan olah karena itu adanya suatu standar yang baku merupakan tolak ukur bagi Kinerja yang akan dievaluasi.

Menurut Mangkunegara (2000:67) terdapat tiga metode yang digunakan dalam rangka pengukuran Kinerja Karyawan atau pegawai pada perusahaan, yaitu:

1. Mutu atau kualitas produk.
Pada pengukuran ini perusahaan lebih mendasarkan pada tingkat kualitas produk yang telah dihasilkan para pegawai atau karyawannya. Pengukuran melalui kualitas ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana seorang

karyawan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

2. Kuantitas atau jumlah produk.

Pengukuran melalui kuantitas atau jumlah produk yang dihasilkan ini erat kaitannya dengan kemampuan seorang karyawan dalam menghasilkan produk dalam jumlah tertentu. Kuantitas ini secara langsung juga berhubungan dengan tingkat kecepatan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam menghasilkan produk.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu dalam menghasilkan suatu produk menjadi salah satu sarana untuk mengukur tingkat kinerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai. Dalam pengukuran ini anggaran perusahaan dapat dijadikan ukuran atau barometer untuk mengetahui tingkat kinerja yang telah dicapai seorang karyawan.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2000:67) ada 3 faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan *reality* artinya pegawai yang memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi ini merupakan kondisi mental, mampu secara fisik memahami tujuan utama target kerja yang akan dicapai, mampu secara fisik memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

c. Faktor Situasi

Situasi yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Misalnya adanya kondisi ruangan yang tenang, iklim suasana kerja yang baik, sistem kerja yang mendukung tentunya akan mendorong terciptanya prestasi kerja yang baik. Pada faktor ini terkait secara langsung dengan program keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Apabila dikaitkan dengan kedisiplinan kerja karyawan maka faktor situasi menjadi hal penting untuk diperhatikan oleh perusahaan, dimana kondisi yang terdapat di perusahaan akan mendukung untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.

E. Hubungan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Motivasi Kerja seseorang karyawan sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang dapat dicapai pada pekerjaannya. Pemberian Motivasi Kerja secara individu kepada karyawan akan berjalan lebih cepat sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal di perusahaan. Motivasi Kerja terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi Kerja merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). “Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai Kinerja secara maksimal” (Mangkunegara, 2000:68). Seorang pimpinan hendaknya di dalam memberikan motivasi yang sesuai harus dapat melihat perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan dan memilih cara apa yang bisa digunakan agar mereka termotivasi dalam bekerja. Pemberian Motivasi Kerja yang sesuai dan tepat dengan kebutuhan karyawan harus dipertahankan agar karyawan dapat menghasilkan Kinerja yang sesuai dengan kehendak perusahaan. Dalam melaksanakan manajemen seorang manajer harus dapat memotivasi orang-orang yang bekerja padanya agar tercapai Kinerja kerja yang tinggi. Orang-orang tersebut merupakan sumber yang penting dalam setiap organisasi.

Disiplin Kerja mutlak ditempatkan dalam kehidupan sehari-hari dalam lingkungan perusahaan. Kedisiplinan tersebut dapat berupa ancaman/hukuman, ketegasan, tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan yang baik serta hubungan antara unit kerja yang terkait. Keterkaitan antara kedisiplinan

kerja dengan kinerja pegawai yaitu kinerja yang baik harus dilaksanakan melalui disiplin yang tinggi dan kinerja yang baik pula secara emosional pegawai akan mendapatkan kenyamanan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya.

F. Model Konsep dan Model Hipotesis

1. Model Konsep

Dalam penelitian ini peneliti menyajikan model konsep untuk mempermudah memahami permasalahan yang sedang diteliti. Perkiraan model konsep ini disajikan dalam bentuk skema atau gambaran yang menunjukkan hubungan masing-masing variabel yaitu sebagai berikut:

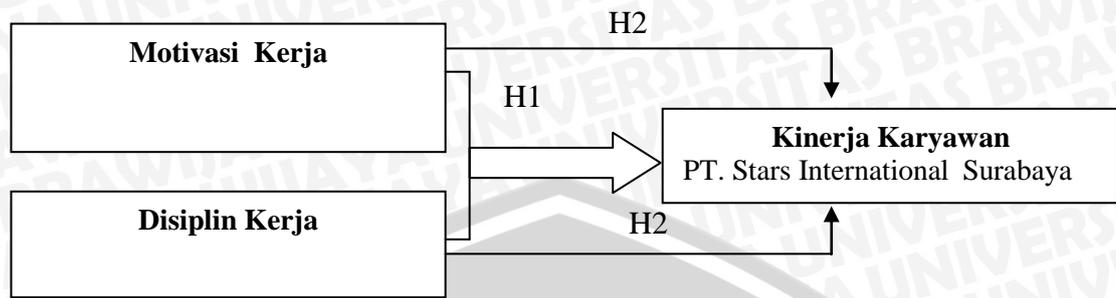


Gambar 3 Model Konsep

Dalam penelitian ini Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja merupakan variabel bebas atau variabel independen dengan variabel Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen.

2. Model Hipotesis

Berdasarkan teori sebelumnya maka dapat digambarkan kerangka pemikiran yang menghubungkan pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, yaitu sebagai berikut :



Gambar 4 Model Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian, dan landasan teori yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁: Diduga ada variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Stars International Surabaya.

H₂: Diduga ada variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Stars International Surabaya.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *explanatory research* (penelitian penjelasan), yaitu “suatu penelitian yang menyoroti hubungan antar variabel dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya” (Singarimbun dan Effendy, 1995:5). Penelitian penjelasan ini juga dinamakan pengujian hipotesis (*testing research*) dimana dilakukan pengujian hipotesis sesuai dengan yang digunakannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Singarimbun dan Effendy (2006:5) yang menyatakan bahwa “Apabila untuk data yang sama, peneliti menjelaskan hubungan kausal antar variabel-variabel melalui pengujian hipotesis, maka penelitian tersebut tidak lagi dinamakan penelitian deskriptif melainkan penelitian penjelasan atau penelitian *explanatory research*”.

Dalam penelitian jenis ini, hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji untuk mengetahui adanya hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel yang hendak diteliti. Dasar utama pemilihan jenis penelitian ini untuk menguji hipotesis yang telah digunakan sebelumnya. Melalui uji hipotesis tersebut, diharapkan dapat menjelaskan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada PT. Stars Internasional. PT. Stars Internasional ini terletak di kawasan industri Rungkut Surabaya, Jawa Timur. Alasan pemilihan lokasi penelitian yaitu:

1. Bersedia memberikan data tentang motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.
2. Adanya upaya perusahaan dalam memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawan serta peningkatan kedisiplinan kerja dengan harapan para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah "Jumlah dari keseluruhan objek yang akan diteliti" Arikunto (2002:108). Dari pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa populasi adalah suatu kumpulan menyeluruh dari objek yang merupakan perhatian peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Stars International Surabaya. Menurut data yang diperoleh dari PT. Stars International Surabaya jumlah karyawan yang ditetapkan sebagai populasi berjumlah 194 karyawan.

Tabel 4 Distribusi Karyawan PT. Stars International Surabaya Berdasarkan Bagian

No.	Bagian		Jumlah
1.	<ul style="list-style-type: none"> • Auditor 	<ul style="list-style-type: none"> • Budget Controlling • Quality Control 	4 4
2.	<ul style="list-style-type: none"> • Operasional 	<ul style="list-style-type: none"> • ASM • Store • Assistant store 	25 25 25
3.	<ul style="list-style-type: none"> • HRD 	<ul style="list-style-type: none"> • Personalia 	8
4.	<ul style="list-style-type: none"> • Keuangan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tax • Finance 	5 10
5.	<ul style="list-style-type: none"> • Distribusi 	<ul style="list-style-type: none"> • Warehouse • Supply • Receiving • Claim • Product Control • Product 	25 5 5 3 5 25
6.	<ul style="list-style-type: none"> • EDP 	<ul style="list-style-type: none"> • Staf EDP 	20
	TOTAL		194

Sumber : PT. Stars Internasional, Tahun 2013

2. Sampel

Sampel adalah “Bagian dari populasi yang dipilih dan dapat mewakili populasi untuk dianalisis lebih lanjut” (Sugiyono, 2001:62). Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa sampel adalah objek yang diteliti sebagai bagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang sama dengan populasi. Rumusan untuk menentukan jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini, digunakan rumus Slovin (Arikunto, 2006:108) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N_e^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = Tingkat kesalahan (10%)

Berdasarkan rumus di atas jumlah sampel adalah:

$$\begin{aligned}n &= \frac{194}{1 + 194(0,1)^2} \\ &= 66,9 \longrightarrow 67 \text{ orang karyawan}\end{aligned}$$

Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 67 orang karyawan PT. Stars International Surabaya. Untuk memudahkan penelitian maka metode sampling yang digunakan adalah *proportional random sampling*. Metode ini merupakan prosedur *sampling* yang mengambil sampel dari populasi secara acak pada tempat penelitian tanpa memperhatikan strata yang ada pada populasi tersebut. Dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Stars International Surabaya. Berdasarkan penjelasan mengenai sampel, dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 67 orang.

Tabel 5 Sampel populasi Karyawan PT. Stars Internasional

No.	Bagian	Perhitungan	Jumlah
1.	<ul style="list-style-type: none"> Budget Controlling Quality Control 	$4/8 \times 4 = 2$ $4/8 \times 4 = 2$	4
2.	<ul style="list-style-type: none"> ASM Store Assistant store 	$25/75 \times 20 = 7$ $25/75 \times 20 = 7$ $25/75 \times 20 = 7$	21
3.	<ul style="list-style-type: none"> Personalia 	$8/8 \times 4 = 4$	4
4.	<ul style="list-style-type: none"> Tax Finance 	$5/15 \times 9 = 3$ $10/15 \times 9 = 6$	9
5.	<ul style="list-style-type: none"> Warehouse Supply Receiving Claim Product Control Product 	$25/68 \times 32 = 12$ $5/68 \times 32 = 2$ $5/68 \times 32 = 2$ $3/68 \times 32 = 1$ $5/68 \times 32 = 2$ $2/68 \times 32 = 1$	20
6.	<ul style="list-style-type: none"> Staf EDP 	$20/20 \times 9 = 9$	9
	Jumlah		67

(Sumber : Data Diolah)

D. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Sugiyono (2008:38) berpendapat bahwa variabel penelitian adalah “Segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini variabel-variabel yang digunakan adalah:

1. Variabel Bebas (X)

Dalam pembahasan ini yang menjadi variabel bebas adalah Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja.

a) Motivasi Kerja (X_1)

Motivasi Kerja adalah Faktor motivator (*motivation factor*) adalah faktor yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan, yaitu meliputi:

- 1) Pengakuan ($X_{1.1}$), adalah bentuk tanggapan dari pihak perusahaan atas kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan dalam bekerja atau menjalankan aktivitasnya di perusahaan yang meliputi:
 - a) Pengakuan pendapat, merupakan bentuk kebebasan yang diberikan oleh pihak manajemen perusahaan kepada para karyawan untuk memberikan pendapat dalam rangka untuk kemajuan bersama.
 - b) Pemberian perhatian, yaitu bentuk dukungan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan memberikan perhatian atas kondisi kerja pada karyawan.
 - c) Tingkat kepercayaan, merupakan bentuk kepercayaan kepada para karyawan untuk bekerja secara maksimal di perusahaan.
- 2) Tanggung jawab ($X_{1.2}$), adalah sikap yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menghadapi setiap permasalahan yang terjadi secara profesional yaitu meliputi:
 - a) Pelaksanaan tugas secara baik dan benar, yaitu bentuk tanggung jawab para karyawan kepada perusahaan atas penyelesaian pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para karyawan.
 - b) Melakukan perencanaan atas pekerjaan secara baik dan benar, yaitu usaha perusahaan untuk memberikan kejelasan atas tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan.
 - c) Berusaha mencari solusi yang tepat, usaha dari perusahaan untuk menyelesaikan secara baik atas permasalahan yang terjadi dalam perusahaan.
- 3) Prestasi ($X_{1.3}$), adalah pencapaian hasil kerja yang telah dilakukan oleh para karyawan dalam melakukan tugasnya, faktor prestasi dapat menunjukkan suatu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya, yaitu meliputi:
 - a) Pengakuan atas prestasi kerja, merupakan bentuk dukungan dari pihak manajemen perusahaan untuk memotivasi para karyawannya agar bekerja secara maksimal di perusahaan.

- b) Pemberian penghargaan atas prestasi kerja, bentuk kebijakan dan penghargaan dari perusahaan atas pencapaian prestasi kerja para karyawan.
 - c) Dukungan perusahaan untuk menciptakan prestasi kerja, merupakan usaha perusahaan dalam rangka untuk meningkatkan hasil kerjanya melalui pemberian fasilitas kerja yang mendukung.
- 4) Pekerjaan ($X_{1.4}$), adalah tugas atau beban pekerjaan yang diberikan kepada seorang karyawan yaitu meliputi:
- a) Jenis pekerjaan, merupakan bentuk tugas atau beban kerja yang harus diselesaikan oleh karyawan.
 - b) Beban kerja yang harus diselesaikan, yaitu tanggung jawab kerja oleh masing-masing karyawan sehingga dapat memberikan suatu pedoman agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.
 - c) Pembagian pekerjaan, merupakan usaha untuk memberikan proporsi yang seimbang atas pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan.
- 5) Pengembangan ($X_{1.5}$), adalah merupakan sikap atau keinginan para karyawan untuk berusaha mengembangkan kemampuan yang mereka miliki, yaitu meliputi:
- a) Adanya jenjang karier yang jelas, merupakan pemberian jenjang pekerjaan secara jelas kepada para karyawan.
 - b) Usaha-usaha pengembangan kemampuan karyawan, merupakan bentuk dukungan yang diberikan kepada perusahaan dalam rangka peningkatan prestasi kerjanya.
 - c) Fasilitas yang mendukung pengembangan potensi karyawan, merupakan pemberian fasilitas kerja kepada karyawan sehingga dapat bekerja secara maksimal di perusahaan.
- b) Disiplin Kerja (X_2)

Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah sesuatu perilaku serta berbagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, yang meliputi:

1. Disiplin retributif (*retributive dicipline*) ($X_{2.1}$), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin korektif (*corrective right perspective*) ($X_{2.2}$), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (*individual right perspective*) ($X_{2.3}$), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Prespektif utilitarian (*utilitarian perpective*) ($X_{2.4}$), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

2. Variabel terikat (Y)

Variabel terikat yang di pengaruhi atau menjadi akibat adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikat adalah :

a) Kuantitas

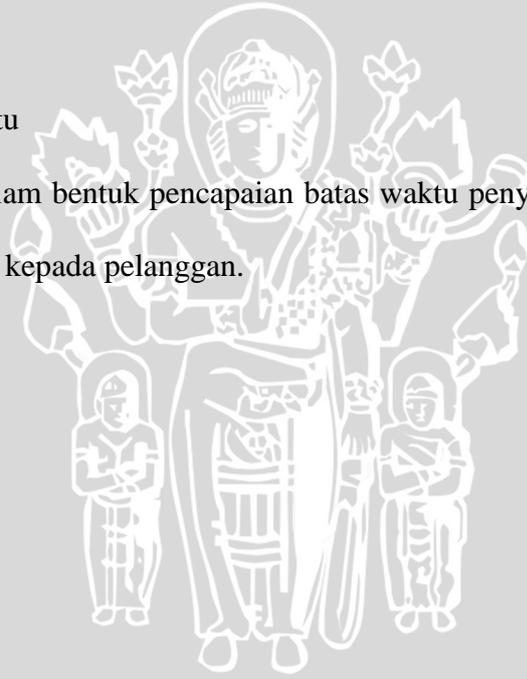
Merupakan tingkat penyelesaian pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.

b) Kualitas

Kemampuan para karyawan untuk memaksimalkan kualitas produk yang dihasilkan

c) Ketepatan waktu

Dinyatakan dalam bentuk pencapaian batas waktu penyelesaian pekerjaan yang diberikan kepada pelanggan.



Tabel 6 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item
Motivasi Kerja (X ₁)	Pengakuan (X _{1,1})	a. Pengakuan pendapat b. Pemberian perhatian c. Tingkat kepercayaan
	Tanggung jawab (X _{1,2})	a. Pelaksanaan tugas secara baik dan benar b. Melakukan perencanaan atas pekerjaan secara baik dan benar c. Berusaha mencari solusi yang tepat
	Prestasi (X _{1,3})	a. Pengakuan atas prestasi kerja b. Pemberian penghargaan atas prestasi kerja c. Dukungan perusahaan untuk menciptakan prestasi kerja
	Pekerjaan (X _{1,4})	a. Jenis pekerjaan b. Beban kerja yang harus diselesaikan c. Pembagian pekerjaan
	Pengembangan (X _{1,5})	a. Adanya jenjang karier yang jelas b. Usaha-usaha pengembangan kemampuan karyawan c. Fasilitas yang mendukung pengembangan potensi karyawan
Disiplin Kerja (X ₂)	Disiplin Retributive (X _{2,1})	Disiplin karena ada hukuman bagi yang berbuat salah
	Disiplin Korektif (X _{2,2})	Disiplin karena ada tindakan korektif
	Perspektif hak-hak individu (X _{2,4})	Disiplin karena ada perlindungan hak-hak dasar
	Perspektif Utilitarian (X _{2,5})	Disiplin karena ada konsekuensi atau tindakan.
Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas (Y _{1,1})	Kuantitas pekerjaan yang diselesaikan.
	Kualitas (Y _{1,2})	Kualitas pekerjaan yang dihasilkan.
	Ketepatan waktu (Y _{1,3})	Ketepatan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan

(Sumber : Data Diolah)

3. Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini, tanggapan responden diukur dengan menggunakan skala likert. Dalam Sugiyono (2010:132), dijelaskan bahwa skala likert digunakan

untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijabarkan sebagai titik tolak dalam menyusun ítem-ítem instrumen yang berupa pernyataan.

Jawaban setiap ítem instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang berupa kata-kata antara lain:

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Ragu-ragu
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban tersebut mendapatkan skor sebagai berikut:

- | | |
|-------------------------------------|---|
| a. Sangat setuju; diberi skor | 5 |
| b. Setuju; diberi skor | 4 |
| c. Ragu-ragu; diberi skor | 3 |
| d. Tidak setuju; diberi skor | 2 |
| e. Sangat tidak setuju; diberi skor | 1 |

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Menurut Sugiono (2005:156) sumber data dapat dibedakan menjadi dua, yaitu : sumber data primer dan sumber data sekunder. Dimana sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data dan sumber data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau melalui dokumen.

a. Data Primer

Diperoleh langsung dari responden dengan memberikan kuesioner kepada responden untuk mendapatkan data tentang motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

b. Data Sekunder

Diperoleh dari jurnal-jurnal penelitian, literatur dan buku-buku kepustakaan yang ada hubungannya dengan penelitian ini untuk dijadikan sebagai landasan teori dalam mencari alternatif pemecahan yang dihadapi.

2. Metode Pengumpulan Data

Yang dimaksud dengan metode pengumpulan data adalah alat bantu yang digunakan peneliti dalam pengumpulan data penelitian agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan efisien. Dalam penelitian ini instrumen penelitian yang digunakan adalah :

a. Metode Kuesioner

Peneliti menggunakan daftar pertanyaan secara tertulis yang diberikan kepada responden untuk dijawab sesuai dengan alternatif jawaban yang tersedia. Kuesioner ini terdiri dari beberapa item pertanyaan yang berkaitan dengan identitas responden, tanggapan responden tentang motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja responden.

b. Metode Dokumentasi

Peneliti membaca literatur-literatur dan jurnal-jurnal yang berhubungan dengan sumber daya manusia terutama masalah yang berkaitan dengan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun data dokumentasi dari perusahaan yaitu mengenai sejarah perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi dan tugas masing-masing jabatan.

3. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian menurut Arikunto (2009:151) adalah “Alat atau fasilitator yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya menjadi mudah dan hasilnya lebih baik dalam artian lebih cermat, lengkap dan sistematis, sehingga mudah diolah.”

Adapun instrumen penelitian yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data adalah dengan menggunakan kuesioner, yaitu daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk ditanggapi. Dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

F. Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas Data

Menurut Widayat (2004:87) validitas adalah “Suatu pengukuran yang mengacu pada proses dimana pengukuran benar-benar bebas dari kesalahan sistimatis dan kesalahan random”. Pengukuran yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Pengujian validitas ini menggunakan rumus teknik kolerasi *product moment* (Singarimbun dan Effendi, 1995:137) yaitu:

$$r = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Dimana:

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah sampel

X = Skor tiap butir

Y = Skor Total

Sebuah item atau butir dalam instrumen dinyatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel, atau apabila sig. lebih kecil dari $\alpha = 0,005$.

Jadi apabila r hitung lebih kecil dari r tabel, atau apabila sig. Lebih besar dari $\alpha = 0,05$ maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan bantuan komputer melalui program *SPSS 13.0 for windows*.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana instrument tersebut dapat diberikan hasil yang relatif sama bisa dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama. Suatu instrumen yang mempunyai reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa instrumen tersebut mantab. Suatu alat ukur yang mantab tidak berubah-ubah pengukurannya, artinya meskipun alat itu digunakan berkali-kali akan memberikan hasil yang hampir serupa.

Dalam penelitian ini, reliabilitas diukur dengan metode konsistensi internal dengan teknik Reliabilitas Alpha, (Arikunto 2006:192). Dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_j^2}{s_x^2} \right]$$

Dimana :

k = Banyaknya belahan tes

s_j^2 = Varian belahan j; j= 1,2,...k

s_x^2 = Varians skor tes

Adapun kriteria pengujiannya adalah apabila nilai reliabilitas instrumen diatas 0,6 atau 60%, berarti terdapat data yang reliabel pada tingkat kepercayaan 95%. Sebaliknya jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 atau 60% berarti tidak terdapat data yang reliabel pada tingkat kepercayaan 95%.

3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini masing-masing dilakukan dengan menggunakan *SPSS 13.0 for Windows*.

a) Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X_1) Hasil uji validitas dan reliabilitas untuk Motivasi Kerja (X_1) akan disajikan pada tabel 7 berikut:

Tabel 7 Hasil Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja (X_1)

No.	Item	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1.	X _{1.1}	0,536	0,000	Valid
2.	X _{1.2}	0,641	0,000	Valid
3.	X _{1.3}	0,448	0,000	Valid
4.	X _{1.4}	0,393	0,001	Valid
5.	X _{1.5}	0,411	0,001	Valid
6.	X _{1.6}	0,322	0,008	Valid
7.	X _{1.7}	0,555	0,000	Valid
8.	X _{1.8}	0,437	0,000	Valid
9.	X _{1.9}	0,402	0,001	Valid
10.	X _{1.10}	0,285	0,019	Valid
11.	X _{1.11}	0,488	0,000	Valid
12.	X _{1.12}	0,309	0,011	Valid
13.	X _{1.13}	0,422	0,000	Valid
14.	X _{1.14}	0,406	0,001	Valid
15.	X _{1.15}	0,556	0,000	Valid
<i>Alpha Cronbach =</i>			0,705	Reliabel

Keterangan :

- X_{1.1}: Perusahaan memberikan kebebasan mengajukan pendapat dalam rangka kemajuan perusahaan
- X_{1.2}: Perusahaan memberikan perhatian atas kondisi kerja para karyawan dalam bekerja
- X_{1.3}: Perusahaan memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk bekerja secara maksimal
- X_{1.4}: Saudara selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas atau beban kerja yang harus diselesaikan
- X_{1.5}: Perusahaan memberikan kejelasan atas tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan
- X_{1.6}: Perusahaan berupaya menyelesaikan secara baik atas permasalahan yang terjadi dalam perusahaan
- X_{1.7}: Perusahaan selalu berupaya memberikan pengakuan atas prestasi kerja untuk memotivasi karyawan
- X_{1.8}: Perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan

- X_{1,9} Perusahaan memberikan fasilitas kerja yang mendukung untuk meningkatkan hasil kerja karyawan
- X_{1,10} Jenis pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan kerja karyawan
- X_{1,11} Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan
- X_{1,12} Pembagian pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan sesuai proporsi yang seimbang atas pekerjaan
- X_{1,13} Perusahaan memberikan kejelasan atas jenjang karier dalam bekerja di perusahaan
- X_{1,14} Perusahaan memberi dukungan dalam rangka peningkatan prestasi kerja karyawan
- X_{1,15} Perusahaan memberikan fasilitas untuk mengembangkan potensi yang dimiliki karyawan dalam bekerja di perusahaan

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel motivasi kerja mempunyai tingkat probabilitas lebih kecil dari 0.05 ($P < 0.05$) sehingga keseluruhan item tersebut dinyatakan valid, dan hasil perhitungan reliabilitas *Alpha Cronbach* diperoleh hasil 0,705 yang mana lebih besar dari 0.6 sehingga dinyatakan reliabel untuk keseluruhan item tersebut

- b) Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja akan disajikan pada tabel 8 berikut :

Tabel 8 Hasil Validitas dan Reliabilitas Disiplin Kerja (X₂)

No.	Item	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	X _{2,1}	0,645	0,000	Valid
2	X _{2,2}	0,504	0,000	Valid
3	X _{2,3}	0,480	0,000	Valid
4	X _{2,4}	0,607	0,000	Valid
5	X _{2,5}	0,534	0,000	Valid
6	X _{2,6}	0,372	0,002	Valid
7	X _{2,7}	0,350	0,004	Valid
8	X _{2,8}	0,625	0,000	Valid
<i>Alpha Cronbach =</i>			0,601	Reliabel

Keterangan :

- X_{2,1} Perusahaan selalu memberikan hukuman kepada karyawan yang berbuat salah
- X_{2,2} Perusahaan memberikan surat peringatan sebelum memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan kerja
- X_{2,3} Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan memperbaiki sikap atau kesalahan sebelum dijatuhkan sanksi

- X_{2.4} Perusahaan selalu melakukan evaluasi terkait dengan aturan yang diterapkan kepada karyawan
- X_{2.5} Perusahaan selalu memperhatikan hak-hak para karyawan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja
- X_{2.6} Upaya untuk meningkatkan disiplin kerja pada perusahaan dengan tidak merugikan karyawan
- X_{2.7} Perusahaan akan menetapkan sanksi yang tegas (PHK) kepada karyawan yang tetap melakukan indisipliner
- X_{2.8} Perusahaan dalam memberikan sanksi kepada karyawan selalu sesuai dengan tingkat kesahan yang dilakukan

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel Disiplin Kerja mempunyai tingkat probabilitas lebih kecil dari 0.05 ($P < 0.05$) sehingga keseluruhan item tersebut dinyatakan valid, dan hasil perhitungan reliabilitas *Alpha Cronbach* diperoleh hasil 0,601 yang mana lebih besar dari 0.6 sehingga dinyatakan reliabel untuk keseluruhan item tersebut

- c) Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan akan disajikan pada tabel 9 berikut :

Tabel 9 Hasil Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

No.	Item	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	Y _{1.1}	0,524	0,000	Valid
2	Y _{1.2}	0,458	0,000	Valid
3	Y _{1.3}	0,375	0,002	Valid
4	Y _{1.4}	0,454	0,000	Valid
5	Y _{1.5}	0,424	0,000	Valid
6	Y _{1.6}	0,313	0,010	Valid
<i>Alpha Cronbach =</i>			0,708	Reliabel

Keterangan :

- Y1.1 : Mampu bekerja sesuai dengan ketentuan atau target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan
- Y1.2 : Tidak merasa keberatan dengan target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan
- Y1.3 : Mampu menghasilkan kualitas kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan
- Y1.4 : Mampu menghindari kesalahan dalam bekerja
- Y1.5 : Mampu bekerja sesuai dengan target waktu yang ditetapkan oleh perusahaan
- Y1.6 : Tidak merasa dirugikan dengan penetapan waktu kerja di perusahaan

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel Kinerja Karyawan mempunyai tingkat probabilitas lebih kecil dari 0.05 ($P < 0.05$) sehingga keseluruhan item tersebut dinyatakan valid, dan hasil perhitungan reliabilitas *Alpha Cronbach* diperoleh hasil 0,708 yang mana lebih besar dari 0.6 sehingga dinyatakan reliabel untuk keseluruhan item tersebut

G. Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Digunakan untuk memberikan gambaran tentang karakteristik data sebagaimana adanya serta menyusun distribusi frekuensi dengan menggunakan data dari kuisioner yang telah diberikan kepada responden. Dengan demikian akan diperoleh frekuensi, presentasi, mean (rata-rata) skor jawaban responden untuk masing-masing item variabel yang menggambarkan tanggapan responden terhadap setiap item pertanyaan yang diberikan kepada responden. Berdasarkan skor yang diperoleh pada masing-masing item tersebut, kemudian di analisis untuk mengungkapkan fenomena pada setiap variabel sesuai dengan persepsi responden. Menurut Supardi (2005:303), “Analisis deskriptif merupakan analisis yang sifatnya hanya ingin menguraikan saja tanpa bermaksud untuk melakukan pengujian, analisis ini menggunakan tabel distribusi frekuensi dengan segala penjabarannya”.

2. Analisis Statistik Inferensial

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Merupakan pengujian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y), Yaitu dengan rumus:

$$Y = a + b_1.x_1 + b_2.x_2 + E$$

$$Y = \text{Kinerja}$$

$$a = \text{konstanta}$$

$$b_1 \text{ dan } b_2 = \text{koefisien regresi}$$

$$x_1 = \text{Motivasi}$$

$$x_2 = \text{Disiplin Kerja}$$

$$E = \text{Standart error}$$

b. Uji Hipotesis

a. F-test

Analisis bertujuan untuk menguji pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara variabel *independent* dalam hal ini yaitu variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel *dependent* yaitu kinerja Karyawan pada PT. Stars Internasional.

Dengan rumus:

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

Di mana:

R^2 = koefisien determinasi

k = jumlah variabel bebas

n = banyaknya sampel

Penolakannya hipotesa atas dasar signifikansi pada taraf nyata 5% (taraf kepercayaan 95%) dengan kriteria:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh secara simultan antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent*.

2. t-test

Analisis ini digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* secara parsial atau per variabel.

Dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{b}{Sb}$$

Di mana:

b = koefisien regresi

Sb = standart deviasi dari variabel bebas

Sedangkan pada uji t mempunyai kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Jika $-t \text{ tabel} < t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent*.

2. Jika t hitung $>$ t tabel atau t hitung $<$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent*.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Penyajian Data

1. Deskripsi Umum Perusahaan

a. Sejarah Perusahaan

PT. Stars Internasional didirikan pada tahun 2001 oleh beberapa orang yang sebelumnya telah cukup lama berada di industri alas kaki di Indonesia. Perusahaan ini bergerak dalam bidang ritel sepatu, yaitu dengan mengoperasikan toko – toko yang tersebar di seluruh Indonesia. Didirikan dengan modal dasar sebesar Rp. 3 milyar dan dimulai dengan sepuluh orang karyawan di kantor pusat dan antara lima sampai sepuluh orang di masing – masing toko. Operasional perusahaan dimulai dengan 4 toko yang dibuka di Surabaya, Tulungagung, Pasuruan, dan Probolinggo.

PT. Stars Internasional berkantor pusat di Surabaya dengan konsep *family street store*, Pada saat ini perusahaan telah memiliki kurang lebih 300 toko di Indonesia dan 3 toko di Malaysia. Perusahaan memasarkan produk alas kaki mulai dari tali sepatu, sandal wanita, sepatu wanita, sandal tuan, sepatu tuan, sandal anak – anak, sepatu anak – anak, sepatu olahraga, kaos kaki, dan lain sebagainya dengan segmen market kelas menengah. Pada saat ini perusahaan dilayani oleh lebih dari 100 suplier yang terdiri dari merek-merek lokal, merek-merek internasional, produsen dalam negeri, dan produsen luar negeri.

Perusahaan yang terletak di kawasan runkut ini menggunakan 2 metode dalam mendapatkan barang-barang untuk dijual kembali di pasaran, yaitu metode konsinyasi dan metode beli putus, yang dimaksud dengan metode konsinyasi sendiri merupakan sebuah bentuk kerjasama ketika produsen menitipkan barang-barang yang telah diproduksi kepada pihak lain, dalam hal ini adalah PT. Stars Internasional, yang bertugas untuk menyalurkan barang-barang tersebut kepada konsumen.

Namun dalam perkembangannya, saat ini metode konsinyasi tidak lagi digunakan oleh PT. Stars Internasional. Hal ini disebabkan karena adanya beberapa faktor yang menyebabkan kerugian pada perusahaan. Salah satu faktor yang utama dalam dihentikannya metode konsinyasi berasal dari faktor mitra kerja yang menjalin kerjasama dengan PT. Stars Internasional. Sebagian besar barang yang dititipkan oleh mitra kerja PT. Stars Internasional merupakan barang-barang yang *slow moving*, yaitu barang-barang yang kurang laku di pasaran. Tindakan pengembalian barang ke gudang mitra kerja perusahaan dapat dilakukan, namun dengan biaya yang cukup tinggi. Hal inilah yang membuat perusahaan pada akhirnya menghentikan metode konsinyasi. Selain itu perkembangan perusahaan yang semakin baik menyebabkan perusahaan memiliki kemampuan dalam hal ini adalah dana, sehingga memungkinkan untuk melakukan metode beli putus.

Selain metode konsinyasi, PT. Stars Internasional juga melakukan metode lain untuk menutup biaya-biaya operasional, yaitu dengan

menjalin kerjasama dengan beberapa *home industry* sepatu dan sandal yang belakangan ini banyak terdapat di beberapa kawasan di Indonesia, seperti Sidoarjo dan Bogor. Selain itu perusahaan ini juga mendatangkan produk-produk *home industry* China. Metode beli putus ini dapat digunakan untuk menutup biaya operasional yang tidak dapat ditutup oleh metode konsinyasi.

Berkaitan dengan usaha perusahaan untuk meningkatkan *revenue* dengan mencari alternatif sumber *revenue* baru, PT. Stars Internasional mulai melakukan diversifikasi produk mereka. Dengan tetap mempertahankan *core competency* perusahaan pada retail alas kaki, terhitung mulai pertengahan tahun 2009 PT. Stars Internasional membuka toko cabang yang khusus melayani permintaan sepatu olahraga. Sampai saat ini terhitung sembilan toko Sports Nations sudah didirikan di kota-kota di Indonesia, yaitu Sidoarjo, Kepanjen, Jember, Bondowoso, Purworejo, Kediri, Lumajang, Tulungagung, dan Tuban. Mitra kerja PT. Stars Internasional dalam ritel sepatu olah raga ini antara lain Reebok, Adidas, Nike, Ardiles, League, Converse, Airwalk, Eagle, dan Homyped.

Pada tahun 2007, PT. Stars Internasional memutuskan untuk menambah sumber penerimaan perusahaan dengan memasuki bidang industri lain, yaitu industri garmen. Dalam waktu 2 tahun setelah dibuka, PT. Stars Internasional memiliki sembilan toko garmen yang tersebar di beberapa wilayah di Indonesia. Seiring dengan perkembangannya, toko-toko garmen yang dibuka oleh PT. Stars Internasional tidak *profitable* dan

semakin menjadi beban perusahaan sehingga diputuskan untuk dihentikan untuk sementara waktu. Kegagalan perusahaan dalam industri garmen disebabkan oleh minimnya pengetahuan perusahaan dalam industri garmen itu sendiri, mengingat *core competence* perusahaan pada awalnya adalah pada industri alas kaki.

Selain menguasai *core competence* pada industri alas kaki, PT. Stars Internasional juga memiliki perhatian yang tinggi terhadap pentingnya penggunaan teknologi yang sesuai untuk kegiatan bisnis perusahaan. Berbagai investasi sudah dilakukan oleh perusahaan, diantaranya adalah sistem pelaporan melalui *Short Message Services* (SMS) yang dapat mengintegrasikan antara toko cabang dan kantor pusat

b. Visi dan Misi PT. Stars Internasional

1. Visi perusahaan yaitu menjadi Perusahaan Dagang (*Trading Company*) yang kompetitif, berkualitas, memiliki kompetensi serta menguasai sumber dan jaringan pemasaran di dalam dan luar negeri.
2. Berikut ini merupakan misi-misi PT. Stars Internasional dalam menunjukkan eksistensinya sebagai perusahaan retail alas kaki, yaitu:
 - a. Melaksanakan transaksi perdagangan lokal maupun lintas negara.
 - b. Memenuhi harapan seluruh *stakeholders*.
 - c. Memberikan layanan yang lengkap dan kompetitif kepada pelanggan.
 - d. Melakukan perdagangan umum yang menangani produk alas kaki dengan kualitas yang baik.

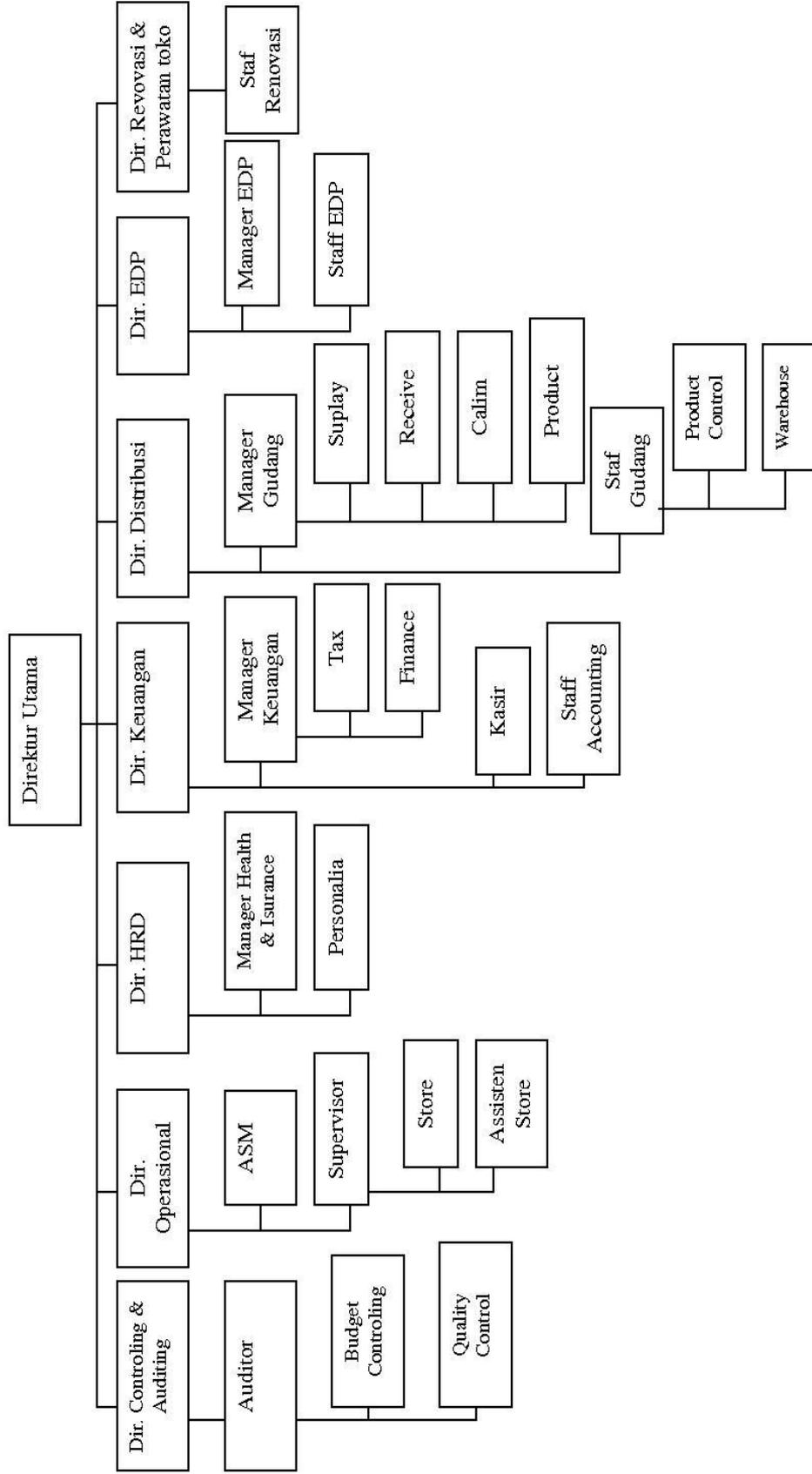
c. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur Organisasi pada PT. Stars Internasional dijadikan pertanggungjawaban dari pimpinan kepada bawahan dan masing-masing bertanggungjawab kepada atasannya. Struktur organisasi di suatu perusahaan dibuat berdasarkan tingkatan atau posisi dalam kepemimpinan didalamnya. Setiap pimpinan mempunyai bawahan sesuai dengan bidangnya yang akan membantu pimpinan dalam bekerja sekaligus menjadi mitra dalam mengambil keputusan. Secara keseluruhan PT. Stars International Surabaya dipimpin oleh seorang direktur utama dan dibantu dengan beberapa direktur di tiap bagian.

Berdasarkan hierarki organisasi, karyawan dengan jabatan lebih rendah secara otomatis bertanggung jawab kepada karyawan yang memiliki jabatan di atasnya.

Untuk lebih jelas pembagian tugas pada PT. Stars Internasional dapat dilihat sebagai berikut:

Bagan Struktur Organisasi PT. Stars International



Gambar 5 Bagan Struktur Organisasi PT. Stars International
 Sumber: Data PT. Stars International Surabaya (2013)

d. *Job Description* :

1. Direktur Utama

- a. Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan.
- b. Menyampaikan laporan kepada pemegang saham atas kinerja perusahaan.
- c. Memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian.
- d. Mewakili perusahaan atas nama perseroan untuk melakukan bisnis usaha dengan perusahaan lain.

2. Direktur *Controlling & Auditing*

- a. Mengawasi dan melindungi asset perusahaan.
- b. Menyusun perencanaan *stock opname* pada toko-toko yang akan di audit oleh auditor.

3. Auditor

Secara berkala melakukan pemeriksaan *stock opname* pada toko-toko.

Bagian ini membawahi beberapa bagian yaitu meliputi:

a. *Budget Controlling*

Pengawasan atas pengadaan anggaran dan stok barang ke toko-toko dan bertanggung jawab atas hasil pelaporan secara langsung kepada bagian auditor.

b. *Quality Control*

Pengawasan atas kondisi stok barang ke toko-toko dan bertanggung jawab atas hasil pelaporan secara langsung kepada bagian auditor.

4. Direktur Operasional

- a. Menetapkan target penjualan harian selama satu periode pada setiap toko.
- b. Bertanggung jawab kepada Direktur Utama atas kondisi di setiap toko.
- c. Menilai atau mengukur kinerja setiap toko dalam penjualan setiap periode.
- d. Mengawasi kinerja setiap toko.

Bagian ini membawahi:

1. ASM (*Area Sales Manager*)

- a) Bertanggung jawab kepada Direktur Operasional atas kondisi di setiap toko.
- b) Mengawasi setiap toko yang termasuk di dalam wilayahnya setiap periode.
- c) Memberikan pengarahan kepada setiap *Store Supervisor*.

2. *Supervisor*

- a) Bertanggung jawab kepada ASM dan Direktur Operasional atas toko yang dibawah.
- b) Mampu membangun tim kerja yang solid guna meningkatkan penjualan.
- c) Mempengaruhi, mengarahkan, meyakinkan dan menggerakkan para pegawainya untuk bisa bekerja sama dengan baik.

Bagian ini membawahi beberapa bagian yaitu:

- *Store*

Melakukan pengelolaan secara langsung proses penjualan produk kepada konsumen.

- *Asistant Store*

Membantu bagian *store* dalam melakukan proses penjualan secara langsung kepada konsumen.

5. Direktur HRD

- a. Merekrut pegawai baru.
- b. Mengkoordinasikan perumusan sistem pengadaan, penempatan, dan pengembangan pegawai.
- c. Bertanggung jawab kepada Dewan Direksi atas pengarahan dan pengawasan atas pengadaan tenaga kerja.
- d. Berhubungan dengan pihak luar dalam hal ketenagakerjaan.

Bagian ini membawahi:

1. Manajer *Health & Insurance*

- a) Mengatur asuransi jiwa pegawai dan tunjangan kesehatan para pegawai.
- b) Bertanggung jawab stok yang ada di toko meliputi asuransi kebakaran dan asuransi pencurian.

2. Personalia

- a) Melakukan pengawasan secara langsung atas aktivitas yang dilakukan para karyawan diperusahaan
- b) Melaporkan hasil pengawasan kepada bagian HRD.

6. Direktur Keuangan

- a. Menyusun rencana penyusunan keuangan perusahaan yang akan diserahkan kepada *staff accounting*.

- b. Berhubungan dengan pihak bank dalam hal yang berkaitan dengan laporan keuangan perusahaan.

7. Manajer Keuangan

- a. Menyusun laporan laba rugi perusahaan setiap akhir periode.
- b. Menyusun neraca perusahaan setiap akhir periode.

Bagian ini membawahi:

a) *Tax*

Melakukan penyusunan laporan perpajakan di perusahaan dan bertanggungjawab secara langsung kepada manajer keuangan.

b) *Finance*

Membantu secara langsung kepada manajer keuangan dalam proses penyusunan laporan laba rugi dan neraca setiap akhir periode.

8. Kasir

- a) Melakukan pembayaran atas setiap tagihan dari supplier.
- b) Membayar gaji karyawan gudang dan karyawan harian tetap lainnya.

9. *Staff Accounting*

- a) Membantu manager keuangan menyusun laporan keuangan perusahaan.
- b) Memeriksa data keuangan perusahaan sehari-hari.

10. Direktur Distribusi

- a. Mengkoordinir staf gudang dalam hal penerimaan dan pengiriman barang.
- b. Berhubungan dengan pihak ekspedisi terkait dengan proses pengiriman barang.

Bagian ini membawahi:

1. Manajer Gudang

- a) Mengatur pengiriman barang ke toko-toko.
- b) Mengatur penerimaan barang dari *supplier*.

Membawahi bagian:

○ *Supplay*

Membantu manajer gudang untuk melakukan pengiriman barang-barang ke toko-toko.

○ *Receiving*

Membantu manajer gudang dalam proses penerimaan barang dari *supplier*.

○ *Claim*

Melakukan pengecekan terhadap produk apabila terjadi produk rusak atau cacat.

○ *Product*

Melakukan penyeleksian terhadap produk sebelum dijual kepada konsumen.

2. Staff Gudang

- a) Mengatur barang yang akan dikirimkan ke setiap toko-toko sesuai perintah manager gudang.
- b) Merapikan barang-barang di gudang sesuai dengan urutannya.

Staff gudang membawahi:

- *Warehouse*

Melakukan proses penyimpanan produk yang telah siap dijual.

- *Product Control*

Pengawasan atas kualitas produk yang akan dijual.

11. Direktur EDP

Membuat program database untuk penyimpanan catatan transaksi seluruh toko.

Bagian ini membawahi:

- a. *Manager EDP*

Mengkoordinir staff EDP terkait pengadaan hardware dan software.

- b. *Staff EDP*

- a) Menginputkan data penjualan dan pembelian yang dikirim oleh setiap toko melalui SMS yang langsung diterima oleh *server* EDP.

- b) Memeriksa laporan penjualan setiap toko sebelum diserahkan ke bagian keuangan.

- c) Membuat daftar stok barang setiap toko.

12. Direktur Renovasi & Perawatan Toko

- a) Menyusun perencanaan secara berkala renovasi toko yang ada.

- b) Bertanggung jawab atas setiap inventaris toko.

Bagian ini membawahi Staf Renovasi yang bertugas:

- a) Mencari pemborong yang akan merenovasi toko.

- b) Mengawasi toko pada saat toko di renovasi.

2. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner kepada para responden, yaitu pada karyawan tetap PT. Stars Internasional sebanyak 67 karyawan maka dapat diambil beberapa gambaran tentang karakteristik responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir. Adapun karakteristik responden tersebut sebagai berikut:

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 10 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	51	76,11%
2	Perempuan	16	23,88%
Jumlah		67	100,0

Sumber: Data primer diolah, 2013

Berdasarkan data pada tabel 10 dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 51 orang atau 76,11% dan sisanya sejumlah 16 orang atau 23,88% berjenis kelamin perempuan. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan tetap karyawan tetap PT. Stars Internasional lebih banyak berjenis kelamin laki-laki.

b. Berdasarkan Usia

Dari hasil penyebaran kuisisioner diperoleh gambaran responden menurut usianya, seperti yang tampak pada tabel berikut:

Tabel 11 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	≤ 20	0	0
2	> 20-30	32	47,76%
3	> 30-40	15	22,38%
4	> 40-50	12	17,91%
5	≥ 50	8	11,94%
JUMLAH		67	100%

Sumber: Data primer diolah, 2013

Berdasarkan tabel 11, dapat diketahui dari 67 responden tidak ada responden yang berusia kurang dari 20 tahun, 32 responden berusia antara 21 sampai 30 tahun atau 47,76%, 15 responden berusia antara 31 sampai 40 tahun atau 22,38%, 12 responden berusia antara 41 sampai 50 tahun atau 17,91% dan 8 responden berusia lebih dari 51 tahun atau 11,94%. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan tetap PT. Stars Internasional adalah berusia 21 sampai 30 tahun.

c. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 12 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SD	0	0
2	SLTP	0	0
3	SLTA	25	37,31%
4	D1	5	7,46%
5	D2	10	14,93%
6	D3	11	16,41%
7	S1	16	23,88%
8	S2	0	0
Jumlah		67	100

Sumber: Data primer diolah, 2013

Dari tabel 12, dapat dilihat bahwa jumlah responden yang memiliki tingkat pendidikan SLTA adalah sebanyak 25 orang atau 37,31%, 5 orang atau 7,46% memiliki tingkat pendidikan D1, responden yang memiliki pendidikan D2 yaitu sebanyak 10 orang atau 14,93% orang, 11 orang atau 16,415% memiliki tingkat pendidikan D3, 16 orang atau 23,88% memiliki tingkat pendidikan S1. Dari uraian diatas sebagian besar karyawan tetap PT. Stars Internasional memiliki tingkat pendidikan SLTA.

B. Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Data yang diperoleh dari jawaban responden melalui kuisioner dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

a. Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Distribusi variabel disajikan dalam tabel 13 berikut ini:

Tabel 13 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X_1)

No.	Item	Jawaban responden										Mean
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	$X_{1.1}$	-	-	-	-	20	29,9	45	67,2	2	3,0	3.73
2	$X_{1.2}$	-	-	-	-	22	32,8	42	62,7	3	4,5	3.71
3	$X_{1.3}$	-	-	-	-	16	23,9	49	73,1	2	3,0	3.80
4	$X_{1.4}$	-	-	-	-	15	22,4	48	71,6	4	6,0	3.83
5	$X_{1.5}$	-	-	-	-	21	31,3	44	65,7	2	3,0	3.71
6	$X_{1.6}$	-	-	-	-	22	32,8	43	64,2	2	3,0	3.70
7	$X_{1.7}$	-	-	-	-	5	7,5	44	65,7	18	26,9	4.20
8	$X_{1.8}$	-	-	-	-	17	25,4	48	71,6	2	3,0	3.80
9	$X_{1.9}$	-	-	-	-	18	26,9	44	65,7	5	7,5	3.80
10	$X_{1.10}$	-	-	-	-	16	23,9	48	71,6	3	4,5	3.80
11	$X_{1.11}$	-	-	-	-	17	25,4	45	67,2	5	7,5	3.82
12	$X_{1.12}$	-	-	-	-	10	14,9	46	68,7	11	16,4	4.01
13	$X_{1.13}$	-	-	-	-	23	34,3	41	61,2	3	4,5	3.70
14	$X_{1.14}$	-	-	-	-	21	31,3	42	62,7	4	6,0	3.74
15	$X_{1.15}$	-	-	-	-	21	31,3	40	59,7	6	9,0	3.77
Rata-Rata												3.80

Sumber: Hasil kuisioner Diolah (2013)

Keterangan :

$X_{1.1}$: Perusahaan memberikan kebebasan mengajukan pendapat dalam rangka kemajuan perusahaan

$X_{1.2}$: Perusahaan memberikan perhatian atas kondisi kerja para karyawan dalam bekerja

$X_{1.3}$: Perusahaan memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk bekerja secara maksimal

$X_{1.4}$: Saudara selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas atau beban kerja yang harus diselesaikan

$X_{1.5}$: Perusahaan memberikan kejelasan atas tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan

$X_{1.6}$: Perusahaan berupaya menyelesaikan secara baik atas permasalahan yang terjadi dalam perusahaan

$X_{1.7}$: Perusahaan selalu berupaya memberikan pengakuan atas prestasi kerja untuk memotivasi karyawan

$X_{1.8}$: Perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan

$X_{1.9}$: Perusahaan memberikan fasilitas kerja yang mendukung untuk meningkatkan hasil kerja karyawan

$X_{1.10}$: Jenis pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan kerja karyawan

$X_{1.11}$: Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan

- X_{1.12}: Pembagian pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan sesuai proporsi yang seimbang atas pekerjaan
- X_{1.13}: Perusahaan memberikan kejelasan atas jenjang karier dalam bekerja di perusahaan
- X_{1.14}: Perusahaan memberi dukungan dalam rangka peningkatan prestasi kerja karyawan
- X_{1.15}: Perusahaan memberikan fasilitas untuk mengembangkan potensi yang dimiliki karyawan dalam bekerja di perusahaan

Jawaban responden pada item perusahaan memberikan kebebasan mengajukan pendapat dalam rangka kemajuan perusahaan (X_{1.1}) dari 67 responden diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 45 orang (67,2%) menyatakan setuju, sebanyak 2 orang (3%) menyatakan sangat setuju dan sebanyak 20 orang (29,9%) menyatakan ragu-ragu. Untuk item perusahaan memberikan perhatian atas kondisi kerja para karyawan dalam bekerja (X_{1.2}) menggambarkan bahwa sebanyak 42 (62,7%) menyatakan setuju, 3 orang (4,5%) menyatakan sangat setuju dan 22 orang (32,8%) menyatakan ragu-ragu.

Untuk item perusahaan memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk bekerja secara maksimal (X_{1.3}) menggambarkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 49 orang (73,1%), 16 orang (23,9%) menyatakan ragu-ragu dan 2 orang (3%) menyatakan sangat setuju. Untuk item selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas atau beban kerja yang harus diselesaikan (X_{1.4}) menunjukkan sebagian besar responden sebanyak 48 orang (71,6%) menyatakan setuju, 4 orang (6%) menyatakan sangat setuju dan 15 orang (22,4%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item perusahaan memberikan kejelasan atas tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan (X_{1.5}) sebanyak 44 orang (65,7%) menyatakan setuju, 2 orang (3%) menyatakan sangat setuju dan 21 orang (31,3%)

menyatakan ragu-ragu. Pada item perusahaan berupaya menyelesaikan secara baik atas permasalahan yang terjadi dalam perusahaan ($X_{1.6}$) yaitu sebanyak 43 orang (64,2%) menyatakan setuju, 2 orang (3%) menyatakan sangat setuju dan 22 orang (32,8%) menyatakan ragu-ragu. Untuk item perusahaan selalu berupaya memberikan pengakuan atas prestasi kerja untuk memotivasi karyawan ($X_{1.7}$) menggambarkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 44 orang (65,7%), 18 orang (26,9%) menyatakan ragu-ragu dan 5 orang (7,5%) menyatakan sangat setuju.

Untuk item perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan ($X_{1.8}$) menunjukkan sebagian besar responden sebanyak 48 orang (71,6%) menyatakan setuju, 2 orang (3%) menyatakan sangat setuju dan 17 orang (25,4%) menyatakan ragu-ragu. Pada item perusahaan memberikan fasilitas kerja yang mendukung untuk meningkatkan hasil kerja karyawan ($X_{1.9}$) sebanyak 44 orang (65,7%) menyatakan setuju, 5 orang (7,5%) menyatakan sangat setuju dan 18 orang (26,9%) menyatakan ragu-ragu. Pada item jenis pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan kerja karyawan ($X_{1.10}$) yaitu sebanyak 48 orang (71,6%) menyatakan setuju, 3 orang (4,5%) menyatakan sangat setuju dan 16 orang (23,9%) menyatakan ragu-ragu.

Untuk item karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan ($X_{1.11}$) menggambarkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 45 orang (67,2%), 17 orang (25,4%)

menyatakan ragu-ragu dan 5 orang (7,5%) menyatakan sangat setuju. Untuk item pembagian pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan sesuai proporsi yang seimbang atas pekerjaan ($X_{1.12}$) menunjukkan sebagian besar responden sebanyak 46 orang (68,7%) menyatakan setuju, 10 orang (14,9%) menyatakan sangat setuju dan 11 orang (16,4%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item perusahaan memberikan kejelasan atas jenjang karier dalam bekerja di perusahaan ($X_{1.13}$) sebanyak 41 orang (61,2%) menyatakan setuju, 3 orang (4,5%) menyatakan sangat setuju dan 23 orang (34,3%) menyatakan ragu-ragu. Pada item perusahaan memberi dukungan dalam rangka peningkatan prestasi kerja karyawan ($X_{1.14}$) yaitu sebanyak 42 orang (62,7%) menyatakan setuju, 4 orang (6%) menyatakan sangat setuju dan 21 orang (31,3%) menyatakan ragu-ragu. Pada item perusahaan memberikan fasilitas untuk mengembangkan potensi yang dimiliki karyawan dalam bekerja di perusahaan ($X_{1.15}$) yaitu sebanyak 40 orang (59,7%) menyatakan setuju, 6 orang (9%) menyatakan sangat setuju dan 21 orang (31,3%) menyatakan ragu-ragu. Nilai rata-rata jawaban responden para variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar 3,80 bermakna bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) termasuk pada daerah positif (kuat) dan rata-rata sikap responden adalah setuju mengenai indikator yang digunakan untuk mengukur Motivasi Kerja karena mendekati skor 4.

b. Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Distribusi frekuensi variabel Disiplin Kerja disajikan pada tabel 14:

Tabel 14 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X_2)

No.	Item	Jawaban responden										Mean
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	$X_{2.1}$	-	-	-	-	17	25,4	42	62,7	8	11,9	3,90
2	$X_{2.2}$	-	-	-	-	22	32,8	40	59,7	5	7,5	3,74
3	$X_{2.3}$	-	-	-	-	21	31,3	43	64,2	3	4,5	3,73
4	$X_{2.4}$	-	-	-	-	18	26,9	44	65,7	5	7,5	3,80
5	$X_{2.5}$	-	-	-	-	12	17,9	47	70,1	8	11,9	3,94
6	$X_{2.6}$	-	-	1	1,5	21	31,3	41	61,2	4	6,0	3,71
7	$X_{2.7}$	-	-	-	-	22	32,8	40	59,7	5	7,5	3,74
8	$X_{2.8}$	-	-	-	-	19	28,4	43	64,2	5	7,5	3,80
Rata-Rata												3,80

Sumber: Hasil kuesioner Diolah (2013)

Keterangan :

$X_{2.1}$: Perusahaan selalu memberikan hukuman kepada karyawan yang berbuat salah

$X_{2.2}$: Perusahaan memberikan surat peringatan sebelum memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan kerja

$X_{2.3}$: Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan memperbaiki sikap atau kesalahan sebelum dijatuhkan sanksi

$X_{2.4}$: Perusahaan selalu melakukan evaluasi terkait dengan aturan yang diterapkan kepada karyawan

$X_{2.5}$: Perusahaan selalu memperhatikan hak-hak para karyawan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja

$X_{2.6}$: Upaya untuk meningkatkan disiplin kerja pada perusahaan dengan tidak merugikan karyawan

$X_{2.7}$: Perusahaan akan menetapkan sanksi yang tegas (PHK) kepada karyawan yang tetap melakukan indisipliner

$X_{2.8}$: Perusahaan dalam memberikan sanksi kepada karyawan selalu sesuai dengan tingkat kesahan yang dilakukan

Pada item perusahaan selalu memberikan hukuman kepada karyawan yang berbuat salah ($X_{2.1}$) diketahui bahwa sebanyak 42 (62,7%) menyatakan setuju, sebanyak 8 orang (11,9%) menyatakan sangat setuju, dan sebanyak 17 orang (25,4%) menyatakan ragu-ragu. Untuk item perusahaan memberikan surat peringatan sebelum memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan kerja ($X_{2.2}$) sebanyak 40

orang (59,7%) menyatakan setuju, 5 orang (7,5%) menyatakan sangat setuju dan 22 orang (32,8%) menyatakan ragu-ragu.

Untuk item perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan memperbaiki sikap atau kesalahan sebelum dijatuhkan sanksi (X2.3) sebanyak 43 orang (64,2%) menyatakan setuju, 3 orang (4,5%) menyatakan sangat setuju dan 21 orang (31,3%) menyatakan ragu-ragu. Untuk item perusahaan selalu melakukan evaluasi terkait dengan aturan yang diterapkan kepada karyawan (X2.4) sebagian besar responden sebanyak 44 (65,7%) menyatakan setuju, 5 orang (7,5%) menyatakan sangat setuju dan 18 orang (26,9%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item perusahaan selalu memperhatikan hak-hak para karyawan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja (X2.5) sebagian responden sebanyak 47 orang (70,1%) menyatakan setuju, 8 orang (11,9%) menyatakan sangat setuju dan 12 orang (17,9%) ragu-ragu. Untuk item upaya untuk meningkatkan disiplin kerja pada perusahaan dengan tidak merugikan karyawan (X2.6) sebanyak 21 orang (61,2%) menyatakan setuju, 21 orang (31,3%) menyatakan ragu-ragu, 4 orang (6%) menyatakan sangat setuju serta sebanyak 1 orang (1,5%) menyatakan tidak setuju.

Pada item perusahaan akan menetapkan sanksi yang tegas (PHK) kepada karyawan yang tetap melakukan indisipliner (X2.7) sebagian responden sebanyak 40 orang (59,7%) menyatakan setuju, 5 orang (7,5%) menyatakan sangat setuju dan 22 orang (32,8%) ragu-ragu. Untuk item

perusahaan dalam memberikan sanksi kepada karyawan selalu sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan ($X_{2.8}$) sebanyak 43 orang (64,2%) menyatakan setuju, 19 orang (28,4%) menyatakan ragu-ragu, 5 orang (7,5%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata jawaban responden pada variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 3,80 bermakna bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) termasuk pada daerah yang positif (kuat) dan rata-rata responden menyatakan setuju menanggapi indikator dalam variabel Disiplin Kerja karena mendekati skor 4.

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 15 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Item	Jawaban responden										Mean
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Y _{1.1}	-	-	-	-	23	34,3	39	58,2	5	7,5	3.73
2	Y _{1.2}	-	-	-	-	23	34,3	42	62,7	2	3,0	3.70
3	Y _{1.3}	-	-	-	-	27	40,3	38	56,7	2	3,0	3.62
4	Y _{1.4}	-	-	-	-	31	46,3	35	52,2	1	1,5	3.55
5	Y _{1.5}	-	-	-	-	22	32,8	43	64,2	2	3,0	3.70
6	Y _{1.6}	-	-	-	-	32	47,8	31	46,3	4	6,0	3.71
Rata-Rata											3.70	

Sumber: Hasil kuesioner Diolah (2013)

Keterangan :

Y_{1.1} : Mampu bekerja sesuai dengan ketentuan atau target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan

Y_{1.2} : Tidak merasa keberatan dengan target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan

Y_{1.3} : Mampu menghasilkan kualitas kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan

Y_{1.4} : Mampu menghindari kesalahan dalam bekerja

Y_{1.5} : Mampu bekerja sesuai dengan target waktu yang ditetapkan oleh perusahaan

Y_{1.6} : Tidak merasa dirugikan dengan penetapan waktu kerja di perusahaan

Pada item karyawan mampu bekerja sesuai dengan ketentuan atau target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan (Y_{1.1}) diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 39 orang (58,2%) menyatakan

setuju, 5 orang (7,5%) menyatakan sangat setuju dan sebanyak 23 orang (34,3%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item karyawan tidak merasa keberatan dengan target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan (Y_{1.2}) sebanyak 42 orang (62,7%) menyatakan setuju, 2 orang (3%) menyatakan sangat setuju dan 23 orang (34,3%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item karyawan mampu menghasilkan kualitas kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan. (Y_{1.3}) sebanyak 38 orang (56,7%) menyatakan setuju, 2 orang (3%) menyatakan sangat setuju dan 27 orang (40,3%) ragu-ragu.

Untuk item karyawan mampu menghindari kesalahan dalam bekerja (Y_{1.4}) sebanyak 35 responden (52,2%) menyatakan setuju, 1 orang (1,5%) menyatakan sangat setuju dan 31 orang (46,3%) menyatakan ragu-ragu. Untuk item karyawan mampu bekerja sesuai dengan target waktu yang ditetapkan oleh perusahaan (Y_{1.5}) menggambarkan sebanyak 43 orang (64,2%) menyatakan setuju, 2 orang (3%) menyatakan sangat setuju dan 22 orang (32,8%) menyatakan ragu-ragu.

Untuk item karyawan tidak merasa dirugikan dengan penetapan waktu kerja di perusahaan (Y_{1.6}) menggambarkan sebanyak 31 orang (46,3%) menyatakan setuju, 4 orang (6%) menyatakan sangat setuju dan 32 orang (47,8%) menyatakan ragu-ragu. Nilai Rata-rata jawaban dari responden pada variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 3,70 bermakna bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) termasuk pada daerah yang positif

(kuat) dan rata-rata responden setuju dengan indikator pada variabel kinerja karena nilai rata-rata mendekati skor 4.

2. Analisis Statistik Inferensial Variabel Penelitian

a) Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda diperoleh hasil seperti pada tampak pada tabel berikut ini :

Tabel 16 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	r ²
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	7,127					
Motivasi (X ₁)	0,169	0,027	0,577	6,340	0,000	38,56
Disiplin (X ₂)	0,166	0,046	0,330	3,628	0,001	17,05
R	= 0,828					
R Square	= 0,686					
Adjusted R Square	= 0,676					
F hitung	= 70,006					
Sign. F	= 0,000					
α	= 0,05					

Sumber : Data Primer Diolah, 2013

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dua variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂), terhadap satu variabel terikat yaitu variabel Kinerja Karyawan (Y). Pada penelitian ini menggunakan pengujian yang dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F sebesar 0,000 kemudian dibandingkan dengan nilai signifikansi α sebesar 0,05. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan

bahwa signifikansi $F < \text{signifikansi } \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$, maka hasil regresi linier berganda adalah signifikan. Artinya variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi t variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,000 sedangkan nilai signifikansi α sebesar 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa signifikansi $t < \text{signifikansi } \alpha$ yaitu $0,039 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh pada variabel Kinerja Karyawan (Y).

Perhitungan untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) menunjukkan bahwa nilai signifikansi t variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,001 sedangkan signifikansi α sebesar 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dinyatakan bahwa signifikansi $t < \text{signifikansi } \alpha$ yaitu $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dari hasil perhitungan diketahui nilai R^2 sebesar 0,686 nilai tersebut berarti kontribusi variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 68,6% sedangkan sisanya 31,4% dipengaruhi oleh variabel diluar variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2).

Berdasarkan analisis regresi linier berganda maka dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7,127 + 0,169X_1 + 0,166X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Konstanta sebesar 7,127 berarti bahwa apabila perusahaan tidak memperhatikan Motivasi Kerja karyawan dan Disiplin Kerja karyawan maka Kinerja Karyawan akan tetap ada sebesar 7,127 satuan .
- b. Tiap penambahan satu satuan X_1 (Motivasi Kerja) akan membuat peningkatan Y (Kinerja Karyawan) sebesar 0,169 dengan syarat X_2 (Disiplin Kerja) konstan. Sementara, untuk peningkatan satu satuan X_2 (Disiplin Kerja) akan meningkat nilai Y (Kinerja Karyawan) sebanyak 0,166 satuan, dengan syarat X_1 (Motivasi Kerja) konstan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda tersebut disimpulkan bahwa kedua variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

b) Hasil Pengujian Hipotesis

1) Uji F (Pengujian Simultan)

Uji F ini dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan. Pengujian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Nilai signifikansi F berdasarkan uji F adalah 0,000 sedangkan signifikansi $\alpha = 5\%$ atau 0,05 sehingga $\text{sig F} < \text{sig } \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan

antara variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2) Uji t / Parsial

Untuk menunjukkan apakah variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), maka digunakan uji t. Hasil dari pengujian tersebut dijelaskan sebagai berikut :

a) Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Nilai signifikansi t variabel Motivasi Kerja (X_1) adalah 0,000 sedangkan nilai signifikansi α sebesar 5% sehingga $\text{sig } t < \text{sig } \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Pada nilai Beta X_1 (Motivasi Kerja) = 0,577 artinya tiap penambahan satu satuan X_1 (Motivasi Kerja) akan meningkatkan nilai Y (Kinerja Karyawan) sebesar 0,577 dengan syarat Disiplin Kerja (X_2) konstan.

b) Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Nilai signifikansi disiplin kerja (X_2) adalah 0,000 sedangkan nilai signifikansi $\alpha = 5\%$ sehingga $\text{sig } t < \text{sig } \alpha$ ($0,001 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Pada nilai Beta X_2 (Disiplin Kerja) = 0,330 artinya setiap peningkatan satu satuan X_2 (Disiplin Kerja) akan meningkatkan

Y (Kinerja Karyawan) sebanyak 0,330 satuan, dengan syarat Motivasi Kerja (X_1) konstan.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan masing-masing variabel penentu yang mempengaruhi Kinerja adalah sebagai berikut :

1. Hasil Analisis Deskriptif

a. Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Nilai mean pada variabel kebutuhan akan Motivasi Kerja (X_1) sebesar 3,80 (tabel 13) termasuk pada daerah positif (kuat). Menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden pada variabel Motivasi Kerja (X_1) adalah setuju. Namun jika dilihat lebih dalam masih banyak terdapat jawaban responden yang menyatakan ragu-ragu. Pada item ($X_{1.1}$) yang menyatakan perusahaan memberikan kebebasan mengajukan pendapat dalam rangka kemajuan perusahaan, 29,9%. Pada item ($X_{1.2}$) perusahaan memberikan perhatian atas kondisi kerja para karyawan dalam bekerja (lebih tinggi) 32,8 %. Pada item ($X_{1.3}$) perusahaan memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk bekerja secara maksimal 23,9% menyatakan ragu-ragu. Pada item ($X_{1.5}$) perusahaan memberikan kejelasan atas tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan 31,3 % menyatakan ragu-ragu. Pada item ($X_{1.6}$) Pada item perusahaan berupaya menyelesaikan secara baik atas permasalahan yang terjadi dalam perusahaan (lebih tinggi) 32,8%

menyatakan ragu-ragu. Untuk item ($X_{1.8}$) perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan 25,4% menyatakan ragu-ragu. Pada item ($X_{1.9}$) perusahaan memberikan fasilitas kerja yang mendukung untuk meningkatkan hasil kerja karyawan 26,9% menyatakan ragu-ragu. Pada item ($X_{1.10}$) jenis pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan kerja karyawan 23,9% menyatakan ragu-ragu. Pada item ($X_{1.11}$) karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan 25,4% menyatakan ragu-ragu. Pada item ($X_{1.13}$) perusahaan memberikan kejelasan atas jenjang karier dalam bekerja di perusahaan 34,3% menyatakan ragu-ragu. Pada item ($X_{1.14}$) perusahaan memberi dukungan dalam rangka peningkatan prestasi kerja karyawan 31,3% menyatakan ragu-ragu. Pada item ($X_{1.15}$) perusahaan memberikan fasilitas untuk mengembangkan potensi yang dimiliki karyawan dalam bekerja di perusahaan 31,3% menyatakan ragu-ragu. Hal ini mengindikasikan bahwa perlu ditingkatkan lagi motivasi kerja pada PT. Stars International Surabaya karena masih ada sejumlah karyawan yang belum merasa puas atau ragu-ragu pada item ($X_{1.1}$), ($X_{1.2}$), ($X_{1.3}$), ($X_{1.5}$), ($X_{1.6}$), ($X_{1.8}$), ($X_{1.9}$), ($X_{1.10}$), ($X_{1.11}$), ($X_{1.13}$), ($X_{1.14}$), ($X_{1.15}$), pada variabel Motivasi Kerja.

b. Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Nilai rata-rata pada variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 3,80 (tabel 14) tergolong pada daerah positif (kuat). Namun jika dilihat lebih dalam masih

terdapat jawaban responden yang menyatakan ragu-ragu dan tidak setuju, pada item (X_{2.1}) perusahaan selalu memberikan hukuman kepada karyawan yang berbuat salah 25,4% menyatakan ragu-ragu. Pada item (X_{2.2}) perusahaan memberikan surat peringatan sebelum memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan kerja (lebih tinggi) 32,8% menyatakan ragu-ragu. Pada item (X_{2.3}) perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan memperbaiki sikap atau kesalahan sebelum dijatuhkan sanksi 31,3% menyatakan ragu-ragu. Pada item (X_{2.4}) perusahaan selalu melakukan evaluasi terkait dengan aturan yang diterapkan kepada karyawan 26,9% menyatakan ragu-ragu. Pada item (X_{2.5}) perusahaan selalu memperhatikan hak-hak para karyawan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja 17,9% menyatakan ragu-ragu. Untuk item (X_{2.6}) upaya untuk meningkatkan disiplin kerja pada perusahaan dengan tidak merugikan karyawan 31,3% menyatakan ragu-ragu dan 1,5% menyatakan tidak setuju. Pada item (X_{2.7}) perusahaan akan menetapkan sanksi yang tegas (PHK) kepada karyawan yang tetap melakukan indisipliner 32,8% menyatakan ragu-ragu. Pada item (X_{2.8}) perusahaan dalam memberikan sanksi kepada karyawan selalu sesuai dengan tingkat kesahan yang dilakukan 28,4% menyatakan ragu-ragu. Hal ini mengindikasikan bahwa perlu ditingkatkan lagi Disiplin Kerja di PT. Stars International Surabaya karena masih ada sejumlah karyawan yang belum merasa puas dengan kebijakan penerapan Disiplin Kerja pada perusahaan

pada item ($X_{2.1}$), ($X_{2.2}$), ($X_{2.3}$), ($X_{2.4}$), ($X_{2.5}$), ($X_{2.6}$), ($X_{2.7}$), ($X_{2.8}$) pada variabel Disiplin Kerja.

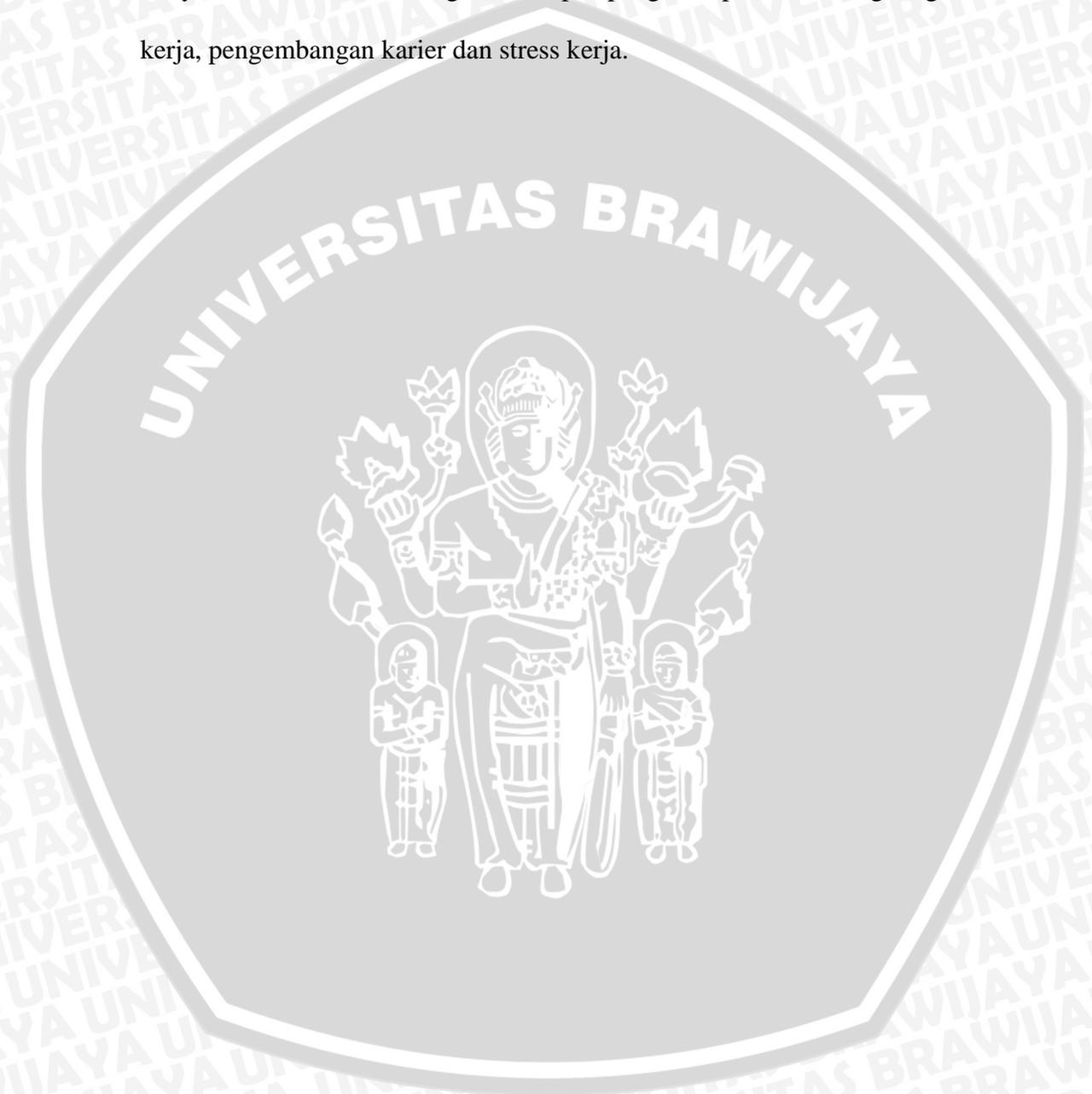
Variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan item karyawan mampu bekerja sesuai dengan ketentuan atau target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan, karyawan tidak merasa keberatan dengan target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan, karyawan mampu menghasilkan kualitas kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan, karyawan mampu menghindari kesalahan dalam bekerja, karyawan mampu bekerja sesuai dengan target waktu yang ditetapkan oleh perusahaan, item karyawan tidak merasa dirugikan dengan penetapan waktu kerja di perusahaan. Nilai Rata-rata jawaban dari responden pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 3,70 bermakna bahwa rata-rata responden setuju dengan indikator pada variabel Kinerja Karyawan karena nilai rata-rata mendekati skor 4 termasuk tergolong pada daerah positif (kuat). bila dikaji lebih jauh pada masing-masing itemnya terdapat kelemahan karena banyak jawaban ragu-ragu atas pertanyaan yang diajukan kepada responden. Pada item (Y_1) karyawan mampu bekerja sesuai dengan ketentuan atau target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan 34,3% menyatakan ragu-ragu yang artinya ketentuan target penjualan belum sepenuhnya dapat direalisasikan oleh karyawan. Pada item (Y_2) karyawan tidak merasa keberatan dengan target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan (lebih tinggi) 34,3% menyatakan ragu-ragu masih adanya rasa keberatan yang ditunjukkan oleh karyawan karena target

penjualan yang diminta oleh perusahaan. Pada item (Y₃) karyawan mampu menghasilkan kualitas kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan 40,3% menyatakan ragu-ragu yang artinya kualitas kerja yang ditunjukkan oleh karyawan belum sesuai dengan ketentuan perusahaan. Pada item (Y₄) karyawan mampu menghindari kesalahan dalam bekerja 46,3% menyatakan ragu-ragu yang artinya masih adanya kesalahan-kesalahan dalam bekerja yang dilakukan karyawan. Pada item (Y₅) karyawan mampu bekerja sesuai dengan target waktu yang ditetapkan oleh perusahaan 32,8% menyatakan ragu-ragu yang artinya masih ada rasa keberatan karyawan dengan target waktu dalam bekerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Pada item (Y₆) karyawan tidak merasa dirugikan dengan penetapan waktu kerja di perusahaan 47,8% menyatakan ragu-ragu yang artinya karyawan masih merasa dirugikan dengan penetapan waktu kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

2. Hasil Analisis Inferensial

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui besarnya kontribusi variabel Motivasi Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dinyatakan oleh koefisien determinan (r²) adalah $r^2 \times 100\% = 0,621^2 \times 100\% = 38,56\%$ sedangkan sisanya 61,44% dipengaruhi oleh variabel diluar variabel Motivasi Kerja (X₁). Untuk menyatakan besarnya kontribusi variabel Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dinyatakan koefisien determinan (r²) adalah $r^2 \times 100\% = 0,413^2 \times 100\% = 17,05\%$ sedangkan sisanya 82,95% dipengaruhi variabel diluar

variabel disiplin kerja (X_2). Kecilnya nilai koefisien determinan (r^2) kedua variabel menunjukkan ada hal-hal lain yang turut mempengaruhi Kinerja Karyawan antara lain mungkin terdapat pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, pengembangan karier dan stress kerja.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Stars International Surabaya) adalah sebagai berikut:

1. Deskripsi jawaban karyawan PT. Stars International Surabaya terhadap variabel-variabel penelitian yaitu variabel Motivasi Kerja (X_1) mempunyai rata-rata frekuensi sebesar 3,80, Disiplin Kerja (X_2) dengan rata-rata frekuensi sebesar 3,80. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban karyawan terhadap variabel penelitian adalah baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan atau bersama-sama antara variabel Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil analisis diperoleh nilai F hitung sebesar 70,006 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hasil analisis ini juga menunjukkan bahwa kontribusi variabel Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), yang ditunjukkan dari nilai *adjusted R square* yaitu sebesar 0,676. Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), simultan memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 68,6% sedangkan

sisanya 31,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

3. Secara parsial variabel Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada koefisien regresi yaitu variabel Motivasi Kerja (X_1) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,169. Disiplin Kerja (X_2) dengan rata-rata frekuensi sebesar 0,166.

Berdasarkan hasil pengujian analisis deskriptif dapat diketahui dalam Variabel Motivasi Kerja (X_1) di PT. Stars International Surabaya secara keseluruhan sudah berjalan baik. Hal ini ditunjukkan dengan terdapatnya perusahaan memberikan kebebasan mengajukan pendapat dalam rangka kemajuan bersama, perusahaan memberikan perhatian atas kondisi kerja para karyawan dalam bekerja, perusahaan memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk bekerja secara maksimal, usaha karyawan untuk menyelesaikan tugas atau beban kerja yang harus diselesaikan, perusahaan memberikan kejelasan atas tugas yang harus diselesaikan, perusahaan berupaya menyelesaikan secara baik atas permasalahan yang terjadi dalam perusahaan, perusahaan selalu berupaya memberikan pengakuan atas prestasi kerja karyawan, perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang telah dicapai karyawan, jenis pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan kerja karyawan, adanya usaha karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan,

pembagian pekerjaan pada karyawan yang diberikan perusahaan sesuai dengan proporsi dan seimbang, perusahaan memberikan kejelasan atas jenjang karir dalam bekerja di perusahaan, perusahaan member dukungan dalam rangka peningkatan prestasi kerja karyawan, perusahaan memberikan fasilitas untuk mengembangkan potensi yang dimiliki karyawan dalam bekerja. Nilai mean X_1 sebesar 3.80 termasuk tergolong pada daerah positif (kuat). Namun bila dikaji lebih dalam masih terdapat jawaban responden yang menyatakan ragu-ragu, pada item ($X_{1.1}$) yang menyatakan perusahaan memberikan kebebasan mengajukan pendapat dalam rangka kemajuan perusahaan 29,9%. Pada item ($X_{1.2}$) perusahaan memberikan perhatian atas kondisi kerja para karyawan dalam bekerja (lebih tinggi) 32,8 %. Pada item ($X_{1.3}$) perusahaan memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk bekerja secara maksimal 23,9% menyatakan ragu-ragu. Pada item ($X_{1.5}$) perusahaan memberikan kejelasan atas tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan 31,3 % menyatakan ragu-ragu. Pada item ($X_{1.6}$) Pada item perusahaan berupaya menyelesaikan secara baik atas permasalahan yang terjadi dalam perusahaan (lebih tinggi) 32,8% menyatakan ragu-ragu. Untuk item ($X_{1.8}$) perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan 25,4% menyatakan ragu-ragu. Pada item ($X_{1.9}$) perusahaan memberikan fasilitas kerja yang mendukung untuk meningkatkan hasil kerja karyawan 26,9% menyatakan ragu-ragu. Pada item ($X_{1.10}$) jenis pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan kerja karyawan 23,9% menyatakan

ragu-ragu. Pada item ($X_{1.11}$) karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan 25,4% menyatakan ragu-ragu. Pada item ($X_{1.13}$) perusahaan memberikan kejelasan atas jenjang karier dalam bekerja di perusahaan 34,3% menyatakan ragu-ragu. Pada item ($X_{1.14}$) perusahaan memberi dukungan dalam rangka peningkatan prestasi kerja karyawan 31,3% menyatakan ragu-ragu. Pada item ($X_{1.15}$) perusahaan memberikan fasilitas untuk mengembangkan potensi yang dimiliki karyawan dalam bekerja di perusahaan 31,3% menyatakan ragu-ragu. Dari perolehan hasil jawaban responden tersebut maka perusahaan diharapkan lebih dapat meningkatkan Motivasi Kerja karyawan untuk mempengaruhi Kinerja Karyawan.

4. Variabel Disiplin Kerja (X_2) di PT. Stars International Surabaya secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai mean X_2 sebesar 3,80 mendekati skor 4 yang dikatakan baik dan variabel partisipasi X_2 tergolong pada daerah positif (kuat), Namun jika dilihat lebih dalam masih terdapat jawaban responden yang menyatakan ragu-ragu dan tidak setuju, pada item ($X_{2.1}$) perusahaan selalu memberikan hukuman kepada karyawan yang berbuat salah 25,4% menyatakan ragu-ragu. Pada item ($X_{2.2}$) perusahaan memberikan surat peringatan sebelum memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan kerja (lebih tinggi) 32,8% menyatakan ragu-ragu. Pada item ($X_{2.3}$) perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan memperbaiki sikap atau kesalahan sebelum dijatuhkan sanksi 31,3% menyatakan ragu-ragu. Pada

item ($X_{2.4}$) perusahaan selalu melakukan evaluasi terkait dengan aturan yang diterapkan kepada karyawan 26,9% menyatakan ragu-ragu. Pada item ($X_{2.5}$) perusahaan selalu memperhatikan hak-hak para karyawan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja 17,9% menyatakan ragu-ragu. Untuk item ($X_{2.6}$) upaya untuk meningkatkan disiplin kerja pada perusahaan dengan tidak merugikan karyawan 31,3% menyatakan ragu-ragu dan 1,5% menyatakan tidak setuju. Pada item ($X_{2.7}$) perusahaan akan menetapkan sanksi yang tegas (PHK) kepada karyawan yang tetap melakukan indisipliner 32,8% menyatakan ragu-ragu. Pada item ($X_{2.8}$) perusahaan dalam memberikan sanksi kepada karyawan selalu sesuai dengan tingkat kesahan yang dilakukan 28,4% menyatakan ragu-ragu. Dari perolehan hasil jawaban responden tersebut maka perusahaan diharapkan lebih dapat meningkatkan Disiplin Kerja karyawan untuk mempengaruhi Kinerja Karyawan.

5. Variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan item karyawan mampu bekerja sesuai dengan ketentuan atau target penjualan, karyawan tidak merasa keberatan dengan target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan, karyawan mampu menghasilkan kualitas kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan, karyawan mampu menghindari kesalahan dalam bekerja, karyawan mampu bekerja sesuai dengan target waktu yang ditetapkan oleh perusahaan, Karyawan tidak merasa dirugikan dengan penetapan waktu kerja di perusahaan, secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik. Diperoleh nilai mean (Y) sebesar 3,70 mendekati skor 4 termasuk

tergolong pada daerah positif (kuat) bila dikaji lebih jauh pada masing-masing itemnya seberapa besar jawaban responden adalah ragu-ragu atau hanya mendapat skor 3. Pada item (Y₁) karyawan mampu bekerja sesuai dengan ketentuan atau target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan 34,3% menyatakan ragu-ragu yang artinya ketentuan target penjualan belum sepenuhnya dapat direalisasikan oleh karyawan. Pada item (Y₂) karyawan tidak merasa keberatan dengan target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan (lebih tinggi) 34,3% menyatakan ragu-ragu masih adanya rasa keberatan yang ditunjukkan oleh karyawan karena target penjualan yang diminta oleh perusahaan. Pada item (Y₃) karyawan mampu menghasilkan kualitas kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan 40,3% menyatakan ragu-ragu yang artinya kualitas kerja yang ditunjukkan oleh karyawan belum sesuai dengan ketentuan perusahaan. Pada item (Y₄) karyawan mampu menghindari kesalahan dalam bekerja 46,3% menyatakan ragu-ragu yang artinya masih adanya kesalahan-kesalahan dalam bekerja yang dilakukan karyawan. Pada item (Y₅) karyawan mampu bekerja sesuai dengan target waktu yang ditetapkan oleh perusahaan 32,8% menyatakan ragu-ragu yang artinya masih ada rasa keberatan karyawan dengan target waktu dalam bekerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Pada item (Y₆) karyawan tidak merasa dirugikan dengan penetapan waktu kerja di perusahaan 47,8% menyatakan ragu-ragu yang artinya karyawan masih merasa dirugikan dengan penetapan waktu kerja

yang ditetapkan oleh perusahaan. Secara keseluruhan skor berada pada asumsi cukup baik.

B. SARAN

Berdasarkan penelitian ini terdapat beberapa saran yang dapat dijadikan referensi bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan kualitas SDM yang lebih baik lagi terutama dalam memotivasi dan menerapkan disiplin kerja dip perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Beberapa saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi Kerja (X_1) keseluruhan sudah berjalan dengan baik namun item-item yang ada masih perlu diperhatikan, dikarenakan masih banyaknya jawaban ragu-ragu atau hanya mendapat skor 3 dari responden atas pertanyaan yang ada pada variabel Motivasi Kerja (X_1) diantaranya meliputi, pada item ($X_{1,1}$) yang menyatakan perusahaan memberikan kebebasan mengajukan pendapat dalam rangka kemajuan perusahaan, 29,9%. Pada item ($X_{1,2}$) perusahaan memberikan perhatian atas kondisi kerja para karyawan dalam bekerja (lebih tinggi) 32,8 %. Pada item ($X_{1,3}$) perusahaan memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk bekerja secara maksimal 23,9% menyatakan ragu-ragu. Pada item ($X_{1,5}$) perusahaan memberikan kejelasan atas tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan 31,3 % menyatakan ragu-ragu. Pada item ($X_{1,6}$) Pada item perusahaan berupaya menyelesaikan secara baik atas permasalahan yang

terjadi dalam perusahaan (lebih tinggi) 32,8% menyatakan ragu-ragu. Untuk item ($X_{1.8}$) perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan 25,4% menyatakan ragu-ragu. Pada item ($X_{1.9}$) perusahaan memberikan fasilitas kerja yang mendukung untuk meningkatkan hasil kerja karyawan 26,9% menyatakan ragu-ragu. Pada item ($X_{1.10}$) jenis pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan kerja karyawan 23,9% menyatakan ragu-ragu. Pada item ($X_{1.11}$) karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan 25,4% menyatakan ragu-ragu. Pada item ($X_{1.13}$) perusahaan memberikan kejelasan atas jenjang karier dalam bekerja di perusahaan 34,3% menyatakan ragu-ragu. Pada item ($X_{1.14}$) perusahaan memberi dukungan dalam rangka peningkatan prestasi kerja karyawan 31,3% menyatakan ragu-ragu. Pada item ($X_{1.15}$) perusahaan memberikan fasilitas untuk mengembangkan potensi yang dimiliki karyawan dalam bekerja di perusahaan 31,3% menyatakan ragu-ragu jadi hendaknya pimpinan PT. Stars International Surabaya hendaknya memperhatikan hal-hal tersebut. Karena ini mempengaruhi Motivasi Kerja karyawan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Stars International.

2. Variabel Disiplin Kerja (X_2) secara umum sudah berjalan baik namun item-item yang ada masih perlu diperhatikan, dikarenakan masih banyaknya jawaban ragu-ragu atau mendapat skor 3 dan tidak setuju mendapat skor 2 dari responden atas pertanyaan yang ada pada variabel Disiplin Kerja (X_2) diantaranya meliputi ($X_{2.1}$) perusahaan selalu

memberikan hukuman kepada karyawan yang berbuat salah 25,4% menyatakan ragu-ragu. Pada item (X_{2.2}) perusahaan memberikan surat peringatan sebelum memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan kerja (lebih tinggi) 32,8% menyatakan ragu-ragu. Pada item (X_{2.3}) perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan memperbaiki sikap atau kesalahan sebelum dijatuhkan sanksi 31,3% menyatakan ragu-ragu. Pada item (X_{2.4}) perusahaan selalu melakukan evaluasi terkait dengan aturan yang diterapkan kepada karyawan 26,9% menyatakan ragu-ragu. Pada item (X_{2.5}) perusahaan selalu memperhatikan hak-hak para karyawan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja 17,9% menyatakan ragu-ragu. Untuk item (X_{2.6}) upaya untuk meningkatkan disiplin kerja pada perusahaan dengan tidak merugikan karyawan 31,3% menyatakan ragu-ragu dan 1,5% menyatakan tidak setuju. Pada item (X_{2.7}) perusahaan akan menetapkan sanksi yang tegas (PHK) kepada karyawan yang tetap melakukan indisipliner 32,8% menyatakan ragu-ragu. Pada item (X_{2.8}) perusahaan dalam memberikan sanksi kepada karyawan selalu sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan 28,4% menyatakan ragu-ragu. Hal ini harus diperhatikan oleh pimpinan PT. Stars International Surabaya karena untuk menghasilkan kinerja yang maksimal dalam perusahaan diperlukan disiplin kerja yang tinggi dalam perusahaan. Kebijakan itu dilakukan sebagai langkah antisipasi agar para karyawan tetap dan mampu bekerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3. Variabel Kinerja hasilnya sudah baik namun ada beberapa item yang nilainya kurang maksimal sehingga perlu adanya perhatian dari perusahaan. Pada item (Y_1) karyawan mampu bekerja sesuai dengan ketentuan atau target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan 34,3% menyatakan ragu-ragu yang artinya ketentuan target penjualan belum sepenuhnya dapat direalisasikan oleh karyawan. Pada item (Y_2) karyawan tidak merasa keberatan dengan target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan (lebih tinggi) 34,3% menyatakan ragu-ragu masih adanya rasa keberatan yang ditunjukkan oleh karyawan karena target penjualan yang diminta oleh perusahaan. Pada item (Y_3) karyawan mampu menghasilkan kualitas kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan 40,3% menyatakan ragu-ragu yang artinya kualitas kerja yang ditunjukkan oleh karyawan belum sesuai dengan ketentuan perusahaan. Pada item (Y_4) karyawan mampu menghindari kesalahan dalam bekerja 46,3% menyatakan ragu-ragu yang artinya masih adanya kesalahan-kesalahan dalam bekerja yang dilakukan karyawan. Pada item (Y_5) karyawan mampu bekerja sesuai dengan target waktu yang ditetapkan oleh perusahaan 32,8% menyatakan ragu-ragu yang artinya masih ada rasa keberatan karyawan dengan target waktu dalam bekerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Pada item (Y_6) karyawan tidak merasa dirugikan dengan penetapan waktu kerja di perusahaan 47,8% menyatakan ragu-ragu

4. Berdasarkan hasil penelitian variabel yang lebih dominan dalam mempengaruhi Kinerja karyawan (Y) adalah Motivasi Kerja (X_1) maka

sebaiknya PT. Stars International Surabaya harus terus berupaya meningkatkan, mempertahankan dan mengoptimalkan Motivasi Kerja yang sudah ada dalam perusahaan. Disiplin Kerja (X_2) dapat secara efektif dan efisien terlaksana sesuai tanggung jawab dan kemampuan yang dimiliki masing-masing karyawan. PT. Stars International Surabaya diharapkan semakin memperhatikan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja, karena melalui pengujian hipotesis, Motivasi Kerja (X_1), dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: P.T Bumi Aksara.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hariandja, M. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- _____. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Cetakan ke empat. Jakarta: PT. Grasindo.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tiga. Jakarta: PT. Refika Aditama.
- Mathis, Robert L & John H Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 2 Jilid Pertama. Jakarta : Salemba Empat.
- Prasetio, Anang Yanuar. 2010. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Survey pada karyawan PT. Telkom Cabang Blitar)*. Malang : Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Skripsi tidak diterbitkan.
- Puspita, Weni. 2004. *Pelaksanaan Disiplin Kerja dalam Usaha Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Gudang Persediaan Pupuk (GPP) PT. PUSRI di kabupaten Blitar)*. Malang : Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Skripsi tidak diterbitkan.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan. 1986. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- _____. 2004. *Manajemen Perusahaan Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Cetakan ke tiga. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2000. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Edisi Kedua. Cetakan Keempat. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukarna. 1992. *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: Mandar Maju.
- Supardi. 2005. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UII Pres.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Singarimbun, M. dan Effendy, S. 1995. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: LP3ES
- _____. 2006. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: LP3ES
- Umar, Husein. 2001. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisas*. Edisi Revisi. Penerbit: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Widayat. 2004. *Metode Penelitian Pemasaran*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Malang: CV. Cahaya Press.
- Yudha, Fredy Prima. 2010. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Malang)*. Malang : Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Skripsi tidak diterbitkan.

DAFTAR KUESIONER

Kepada:

Yth. Karyawan PT. Stars International Kota Surabaya

Dengan hormat

Perkenalkan saya Raditya Priyo W. mahasiswa Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya jurusan administrasi bisnis. Sehubungan dengan hal tersebut saya mengadakan penelitian skripsi di PT. Stars International Kota Surabaya. Mohon perkenalkan bapak / ibu untuk mengisi kuesioner. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dalam perusahaan PT. Stars International Kota Surabaya.

Hasil kuesioner ini sangat kami rahasiakan dan semata-mata untuk keperluan skripsi. Terima kasih atas partisipasi dan kerjasama bapak / ibu, kami ucapkan banyak terima kasih.

Petunjuk :

Pilih jawaban yang bapak / ibu anggap paling benar. Berilah tanda conteng () pada jawaban yang bapak / ibu pilih. Atas partisipasinya penulis mengucapkan terima kasih.

Skala jawaban :

1. Sangat setuju (SS).
2. Setuju (S).
3. Ragu-ragu (R).
4. Tidak setuju (TS).
5. Sangat tidak setuju (STS).

Jenis kelamin :

Usia :

Departemen :

Pendidikan Terakhir :

A. Motivasi Kerja (X₁)

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1	Perusahaan memberikan kebebasan mengajukan pendapat dalam rangka kemajuan perusahaan					
2	Perusahaan memberikan perhatian atas kondisi kerja para karyawan dalam bekerja					
3	Perusahaan memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk bekerja secara maksimal					
4	Saudara selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas atau beban kerja yang harus diselesaikan					
5	Perusahaan memberikan kejelasan atas tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan					
6	Perusahaan berupaya menyelesaikan secara baik atas permasalahan yang terjadi dalam perusahaan					
7	Perusahaan selalu berupaya memberikan pengakuan atas prestasi kerja untuk memotivasi karyawan					
8	Perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan					
9	Perusahaan memberikan fasilitas kerja yang mendukung untuk meningkatkan hasil kerja karyawan					
10	Jenis pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan kerja karyawan					
11	Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan					
12	Pembagian pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan sesuai proporsi yang seimbang atas pekerjaan					
13	Perusahaan memberikan kejelasan atas jenjang karier dalam bekerja di perusahaan					

14	Perusahaan memberi dukungan dalam rangka peningkatan prestasi kerja karyawan					
15	Perusahaan memberikan fasilitas untuk mengembangkan potensi yang dimiliki karyawan dalam bekerja di perusahaan					

B. Disiplin Kerja (X2)

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Perusahaan selalu memberikan hukuman kepada karyawan yang berbuat salah					
2.	Perusahaan memberikan surat peringatan sebelum memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan kerja.					
3.	Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan memperbaiki sikap atau kesalahan sebelum dijatuhkan sanksi.					
4.	Perusahaan selalu melakukan evaluasi terkait dengan aturan yang diterapkan kepada karyawan.					
5.	Perusahaan selalu memperhatikan hak-hak para karyawan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja.					
6.	Upaya untuk meningkatkan disiplin kerja pada perusahaan dengan tidak merugikan karyawan.					
7.	Perusahaan akan menetapkan sanksi yang tegas (PHK) kepada karyawan yang tetap melakukan indisipliner.					
8.	Perusahaan dalam memberikan sanksi kepada karyawan selalu sesuai dengan tingkat kesahan yang dilakukan.					

C. Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Saudara mampu bekerja sesuai dengan ketentuan atau target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan					
2.	Saudara tidak merasa keberatan dengan target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan.					
3.	Saudara mampu menghasilkan kualitas kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan.					
4.	Saudara mampu menghindari kesalahan dalam bekerja.					
5.	Saudara mampu bekerja sesuai dengan target waktu yang ditetapkan oleh perusahaan.					
6.	Saudara tidak merasa dirugikan dengan penetapan waktu kerja di perusahaan.					



DAFTAR KUESIONER

Kepada:

Yth. Karyawan PT. Stars International Kota Surabaya

Dengan hormat

Perkenalkan saya Raditya Priyo W. mahasiswa Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya jurusan administrasi bisnis. Sehubungan dengan hal tersebut saya mengadakan penelitian skripsi di PT. Stars International Kota Surabaya. Mohon perkenankan bapak / ibu untuk mengisi kuesioner. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dalam perusahaan PT. Stars International Kota Surabaya.

Hasil kuesioner ini sangat kami rahasiakan dan semata-mata untuk keperluan skripsi. Terima kasih atas partisipasi dan kerjasama bapak / ibu, kami ucapkan banyak terima kasih.

Petunjuk :

Pilih jawaban yang bapak / ibu anggap paling benar. Berilah tanda conteng () pada jawaban yang bapak / ibu pilih. Atas partisipasinya penulis mengucapkan terima kasih.

Skala jawaban :

- | | |
|------------------------|-------|
| 1. Sangat tidak setuju | (STS) |
| 2. Tidak Setuju | (TS) |
| 3. Ragu-ragu | (R) |
| 4. Setuju | (S) |
| 5. Sangat setuju | (SS) |

Jenis kelamin :

Usia :

Pendidikan Terakhir :

A. Motivasi Kerja (X₁)

No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Perusahaan memberikan kebebasan mengajukan pendapat dalam rangka kemajuan perusahaan					
2	Perusahaan memberikan perhatian atas kondisi kerja para karyawan dalam bekerja					
3	Perusahaan memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk bekerja secara maksimal					
4	Saudara selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas atau beban kerja yang harus diselesaikan					
5	Perusahaan memberikan kejelasan atas tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan					
6	Perusahaan berupaya menyelesaikan secara baik atas permasalahan yang terjadi dalam perusahaan					
7	Perusahaan selalu berupaya memberikan pengakuan atas prestasi kerja untuk memotivasi karyawan					
8	Perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan					
9	Perusahaan memberikan fasilitas kerja yang mendukung untuk meningkatkan hasil kerja karyawan					
10	Jenis pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan kerja karyawan					
11	Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan					
12	Pembagian pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan sesuai proporsi yang seimbang atas pekerjaan					
13	Perusahaan memberikan kejelasan atas jenjang karier dalam bekerja di perusahaan					
14	Perusahaan memberi dukungan dalam rangka peningkatan prestasi kerja karyawan					
15	Perusahaan memberikan fasilitas untuk					

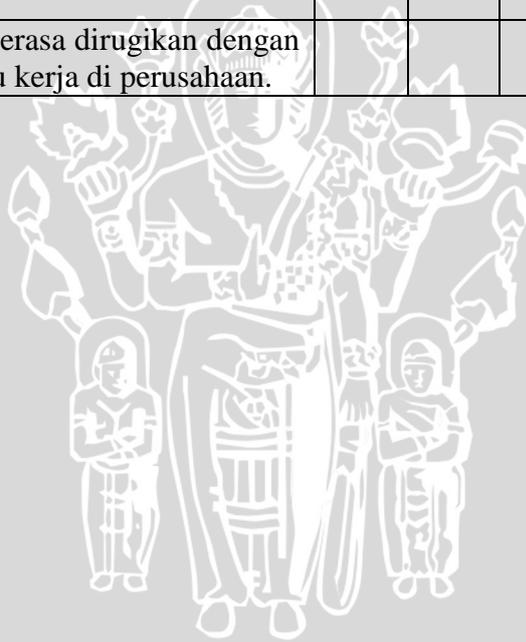
mengembangkan potensi yang dimiliki karyawan dalam bekerja di perusahaan					
--------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

B. Disiplin Kerja (X2)

No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1.	Perusahaan selalu memberikan hukuman kepada karyawan yang berbuat salah					
2.	Perusahaan memberikan surat peringatan sebelum memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan kerja.					
3.	Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan memperbaiki sikap atau kesalahan sebelum dijatuhkan sanksi.					
4.	Perusahaan selalu melakukan evaluasi terkait dengan aturan yang diterapkan kepada karyawan.					
5.	Perusahaan selalu memperhatikan hak-hak para karyawan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja.					
6.	Upaya untuk meningkatkan disiplin kerja pada perusahaan dengan tidak merugikan karyawan.					
7.	Perusahaan akan menetapkan sanksi yang tegas (PHK) kepada karyawan yang tetap melakukan indisipliner.					
8.	Perusahaan dalam memberikan sanksi kepada karyawan selalu sesuai dengan tingkat kesahan yang dilakukan.					

C. Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1.	Saudara mampu bekerja sesuai dengan ketentuan atau target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan					
2.	Saudara tidak merasa keberatan dengan target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan.					
3.	Saudara mampu menghasilkan kualitas kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan.					
4.	Saudara mampu menghindari kesalahan dalam bekerja.					
5.	Saudara mampu bekerja sesuai dengan target waktu yang ditetapkan oleh perusahaan.					
6.	Saudara tidak merasa dirugikan dengan penetapan waktu kerja di perusahaan.					



SKOR JAWABAN RESPONDEN VARIABEL MOTIVASI KERJA

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1
1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	59
2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	3	57
3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	62
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	60
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	59
6	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	50
7	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
8	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	62
9	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	52
10	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	56
11	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	57
12	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	5	3	4	3	53
13	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	64
14	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	5	4	3	4	4	55
15	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	54
16	4	3	3	4	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	56
17	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	59
18	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	62
19	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	5	4	3	3	53
20	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	59
21	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	59
22	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	50
23	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	57
24	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	53
25	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	57
26	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	54
27	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	59
28	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	63
29	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	52
30	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	58
31	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	58
32	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
33	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	50
34	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	3	4	4	58
35	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	56
36	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	57
37	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	54
38	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	55
39	5	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	61
40	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	53
41	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	56
42	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	56
43	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	53
44	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	53



45	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	3	4	5	61
46	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	60
47	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	56
48	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	60
49	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	51
50	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	59
51	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	62
52	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	57
53	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	58
54	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	54
55	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	5	3	3	51
56	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	58
57	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	54
58	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	58
59	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	52
60	4	4	4	5	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	60
61	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	53
62	4	5	4	4	4	3	4	5	4	3	4	5	5	4	4	62
63	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	61
64	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	5	5	56
65	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	60
66	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	57
67	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	52



SKOR JAWABAN RESPONDEN VARIABEL DISIPLIN KERJA

No.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2
1	3	4	4	4	5	4	4	4	32
2	4	3	4	4	4	3	4	4	30
3	4	4	5	4	4	4	4	4	33
4	4	4	4	3	4	4	3	5	31
5	5	4	4	4	4	4	4	4	33
6	3	4	3	3	4	3	4	3	27
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	4	5	4	4	5	4	4	4	34
9	3	4	3	4	4	4	3	3	28
10	4	4	4	4	4	3	4	4	31
11	4	4	4	4	4	4	3	4	31
12	4	3	3	4	3	3	4	3	27
13	5	4	4	4	4	4	5	4	34
14	3	3	4	3	3	3	4	3	26
15	4	4	3	4	4	4	3	3	29
16	3	4	4	3	3	4	3	3	27
17	3	3	4	4	4	5	3	4	30
18	4	4	4	5	4	5	4	4	34
19	4	3	3	4	3	4	3	3	27
20	4	3	4	4	4	4	5	4	32
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	3	4	3	3	4	3	3	4	27
23	4	4	4	5	4	4	4	4	33
24	3	3	3	4	3	3	4	3	26
25	4	5	4	4	4	4	4	4	33
26	4	4	4	4	4	3	4	3	30
27	3	3	4	4	4	4	5	4	31
28	4	4	5	4	4	4	4	4	33
29	3	3	4	3	3	4	3	3	26
30	5	4	3	4	4	3	4	3	30
31	4	4	4	4	4	3	4	5	32
32	4	3	4	4	4	4	3	4	30
33	3	4	4	3	3	4	3	3	27
34	4	4	3	4	5	3	4	4	31
35	4	4	3	3	4	4	4	3	29
36	4	3	4	4	4	4	3	4	30
37	4	4	4	3	5	3	4	3	30
38	3	3	4	4	4	3	4	3	28
39	4	3	3	4	5	4	5	4	32
40	3	4	4	3	3	3	4	4	28
41	3	4	4	4	4	4	4	3	30
42	4	4	4	5	4	4	3	4	32
43	4	4	3	3	4	3	3	4	28
44	4	4	3	4	4	3	3	4	29

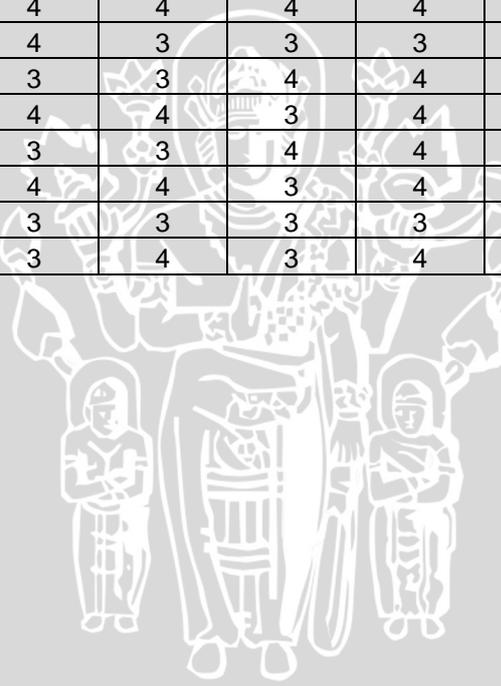
45	4	3	4	4	5	3	4	5	32
46	4	4	4	4	4	4	3	5	32
47	4	4	4	5	4	4	3	4	32
48	5	4	4	4	4	4	4	4	33
49	4	3	4	3	4	3	4	3	28
50	4	5	4	4	5	4	3	4	33
51	5	4	4	4	4	4	4	5	34
52	4	3	3	5	4	4	4	4	31
53	5	4	4	4	4	2	5	4	32
54	3	3	3	4	3	3	4	4	27
55	4	3	3	3	4	5	3	3	28
56	5	4	4	4	3	4	4	4	32
57	4	4	3	4	4	4	3	4	30
58	4	5	4	4	3	4	4	4	32
59	3	4	4	3	4	3	4	3	28
60	5	5	5	4	4	4	4	4	35
61	4	3	4	3	4	4	3	4	29
62	4	4	3	4	5	5	4	4	33
63	4	3	4	4	4	4	4	4	31
64	4	4	3	3	4	4	3	4	29
65	3	3	4	3	3	4	4	4	28
66	4	4	3	4	4	4	4	4	31
67	4	3	3	3	4	3	4	4	28



SKOR JAWABAN RESPONDEN VARIABEL KINERJA

No.	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y
1	3	4	3	4	4	4	22
2	4	4	4	3	4	5	24
3	3	3	3	4	4	4	21
4	4	4	3	3	4	4	22
5	4	4	3	4	4	3	22
6	3	3	4	3	3	4	20
7	4	3	3	3	3	4	20
8	3	4	4	4	4	4	23
9	4	4	5	4	4	3	24
10	4	3	4	4	4	4	23
11	4	3	4	4	3	4	22
12	3	4	3	3	4	4	21
13	4	3	3	3	4	5	22
14	3	4	4	4	4	3	22
15	4	3	4	3	4	4	22
16	4	3	3	4	4	3	21
17	3	4	3	3	5	4	22
18	4	3	3	4	4	4	22
19	3	4	4	4	3	3	21
20	4	3	4	3	3	3	20
21	4	4	4	4	3	3	22
22	3	4	3	3	4	3	20
23	4	3	4	3	3	4	21
24	4	3	4	4	3	3	21
25	4	4	3	3	3	3	20
26	3	3	3	4	4	4	21
27	4	4	4	3	3	4	22
28	4	4	3	3	3	4	21
29	4	4	3	4	4	3	22
30	5	4	4	3	4	4	24
31	4	4	3	4	4	4	23
32	4	3	4	4	3	4	22
33	3	4	4	5	3	5	24
34	3	4	3	4	4	3	21
35	4	4	4	3	5	4	24
36	5	4	4	4	4	3	24
37	4	4	4	4	4	4	24
38	4	5	4	4	4	3	24
39	3	4	3	3	4	4	21
40	3	4	3	4	3	5	22
41	4	4	4	3	4	4	23
42	3	3	4	4	4	3	21
43	4	4	4	3	4	3	22
44	4	3	4	3	3	3	20

45	3	4	4	4	4	3	22
46	4	4	4	3	3	4	22
47	4	4	4	4	4	3	23
48	5	4	3	4	4	3	23
49	4	3	4	3	4	3	21
50	4	4	5	4	3	3	23
51	3	3	4	3	4	3	20
52	4	4	3	4	3	4	22
53	4	4	4	4	4	3	23
54	3	5	4	3	3	3	21
55	4	4	4	4	4	3	23
56	5	4	3	4	4	4	24
57	4	4	3	3	4	3	21
58	5	4	4	4	4	4	25
59	4	3	4	3	3	3	20
60	4	4	4	4	4	4	24
61	3	4	3	3	3	3	19
62	3	3	3	4	4	4	21
63	4	4	4	3	4	3	22
64	3	3	3	4	4	4	21
65	3	4	4	3	4	3	21
66	3	3	3	3	3	3	18
67	4	3	4	3	4	4	22



Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	20	29.9	29.9	29.9
	4	45	67.2	67.2	97.0
	5	2	3.0	3.0	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	22	32.8	32.8	32.8
	4	42	62.7	62.7	95.5
	5	3	4.5	4.5	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	23.9	23.9	23.9
	4	49	73.1	73.1	97.0
	5	2	3.0	3.0	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	22.4	22.4	22.4
	4	48	71.6	71.6	94.0
	5	4	6.0	6.0	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	21	31.3	31.3	31.3
	4	44	65.7	65.7	97.0
	5	2	3.0	3.0	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	22	32.8	32.8	32.8
	4	43	64.2	64.2	97.0
	5	2	3.0	3.0	100.0
Total		67	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	18	26.9	26.9	26.9
	4	44	65.7	65.7	92.5
	5	5	7.5	7.5	100.0
Total		67	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	25.4	25.4	25.4
	4	48	71.6	71.6	97.0
	5	2	3.0	3.0	100.0
Total		67	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	18	26.9	26.9	26.9
	4	44	65.7	65.7	92.5
	5	5	7.5	7.5	100.0
Total		67	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	23.9	23.9	23.9
	4	48	71.6	71.6	95.5
	5	3	4.5	4.5	100.0
Total		67	100.0	100.0	



X1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	25.4	25.4	25.4
	4	45	67.2	67.2	92.5
	5	5	7.5	7.5	100.0
Total		67	100.0	100.0	

X1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	16.4	16.4	16.4
	4	46	68.7	68.7	85.1
	5	10	14.9	14.9	100.0
Total		67	100.0	100.0	

X1.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	23	34.3	34.3	34.3
	4	41	61.2	61.2	95.5
	5	3	4.5	4.5	100.0
Total		67	100.0	100.0	

X1.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	21	31.3	31.3	31.3
	4	42	62.7	62.7	94.0
	5	4	6.0	6.0	100.0
Total		67	100.0	100.0	

X1.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	21	31.3	31.3	31.3
	4	40	59.7	59.7	91.0
	5	6	9.0	9.0	100.0
Total		67	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	25.4	25.4	25.4
	4	42	62.7	62.7	88.1
	5	8	11.9	11.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	22	32.8	32.8	32.8
	4	40	59.7	59.7	92.5
	5	5	7.5	7.5	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	21	31.3	31.3	31.3
	4	43	64.2	64.2	95.5
	5	3	4.5	4.5	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	18	26.9	26.9	26.9
	4	44	65.7	65.7	92.5
	5	5	7.5	7.5	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	17.9	17.9	17.9
	4	47	70.1	70.1	88.1
	5	8	11.9	11.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.5	1.5	1.5
	3	21	31.3	31.3	32.8
	4	41	61.2	61.2	94.0
	5	4	6.0	6.0	100.0
Total		67	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	22	32.8	32.8	32.8
	4	40	59.7	59.7	92.5
	5	5	7.5	7.5	100.0
Total		67	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	19	28.4	28.4	28.4
	4	43	64.2	64.2	92.5
	5	5	7.5	7.5	100.0
Total		67	100.0	100.0	

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	23	34.3	34.3	34.3
	4	39	58.2	58.2	92.5
	5	5	7.5	7.5	100.0
Total		67	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	23	34.3	34.3	34.3
	4	42	62.7	62.7	97.0
	5	2	3.0	3.0	100.0
Total		67	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	27	40.3	40.3	40.3
	4	38	56.7	56.7	97.0
	5	2	3.0	3.0	100.0
Total		67	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	31	46.3	46.3	46.3
	4	35	52.2	52.2	98.5
	5	1	1.5	1.5	100.0
Total		67	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	22	32.8	32.8	32.8
	4	43	64.2	64.2	97.0
	5	2	3.0	3.0	100.0
Total		67	100.0	100.0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	32	47.8	47.8	47.8
	4	31	46.3	46.3	94.0
	5	4	6.0	6.0	100.0
Total		67	100.0	100.0	

Hasil Uji Validitas

		Correlations															
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	Motivasi Kerja
X1.1	Pearson Correlation	1	.212	-.047	.119	.282*	.092	.284*	.303*	.294*	.209	.042	.144	.250*	.182	.197	.536**
	Sig. (2-tailed)		.085	.704	.337	.021	.457	.013	.016	.090	.735	.245	.042	.140	.110	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.2	Pearson Correlation	.212	1	.234	.157	.087	-.036	.265*	.328**	.215	.073	-.385**	-.134	.521**	-.257*	-.360**	.641**
	Sig. (2-tailed)	.085		.056	.205	.485	.774	.030	.007	.080	.557	.001	.280	.000	.036	.003	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.3	Pearson Correlation	-.047	.234	1	.165	.247*	.110	.381**	.187	.244*	.018	-.144	-.012	.220	.025	.235	.448**
	Sig. (2-tailed)	.704	.056		.175	.044	.374	.013	.131	.047	.885	.245	.925	.074	.839	.095	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.4	Pearson Correlation	.119	.157	.168	1	.166	.097	.153	.094	-.114	.230	.110	-.009	.146	.223	.126	.393**
	Sig. (2-tailed)	.337	.205	.175		.381	.433	.217	.451	.359	.062	.376	.945	.237	.069	.310	.001
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.5	Pearson Correlation	.282*	.087	.247*	.166	1	.075	.227	.406**	.017	.018	-.139	.037	.177	-.095	.037	.411**
	Sig. (2-tailed)	.021	.485	.044	.181		.549	.065	.001	.895	.883	.262	.765	.151	.443	.769	.001
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.6	Pearson Correlation	.092	-.036	.110	.097	.075	1	.110	.031	.110	.007	.075	.139	.002	.151	.171	.322**
	Sig. (2-tailed)	.457	.774	.374	.433	.549		.374	.803	.374	.956	.547	.262	.990	.221	.167	.008
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.7	Pearson Correlation	.284*	.265*	.301**	.153	.227	.110	1	.173	.121	.135	.281**	.087	.055	.131	.322**	.555**
	Sig. (2-tailed)	.016	.030	.013	.217	.065	.374		.162	.329	.276	.021	.483	.657	.290	.008	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.8	Pearson Correlation	.303*	.329**	.187	.094	.406**	.031	.173	1	.173	.006	.075	.043	.199	-.045	.033	.437**
	Sig. (2-tailed)	.013	.007	.131	.451	.001	.803	.162		.162	.964	.549	.731	.106	.719	.369	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.9	Pearson Correlation	.294*	.215	.244*	-.114	.017	.110	.121	.173	1	.026	.033	-.106	.253*	.180	.186	.402**
	Sig. (2-tailed)	.016	.080	.047	.359	.895	.374	.329	.162		.835	.789	.394	.039	.145	.132	.001
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.10	Pearson Correlation	.209	.073	.018	.230	.018	.007	.135	.066	.026	1	-.018	.151	.062	-.070	.106	.285*
	Sig. (2-tailed)	.090	.557	.885	.062	.883	.956	.276	.964	.835		.884	.223	.620	.572	.394	.019
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.11	Pearson Correlation	.042	.385**	.144	.110	.139	.075	.281**	.075	.033	-.018	1	.138	.071	.393**	.291*	.488**
	Sig. (2-tailed)	.735	.001	.245	.376	.262	.547	.021	.549	.789	.884		.265	.567	.001	.017	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.12	Pearson Correlation	.144	.134	-.012	-.009	.007	.136	.087	.043	-.106	.151	.138	1	-.015	.084	.170	.329*
	Sig. (2-tailed)	.245	.280	.925	.945	.765	.262	.483	.731	.394	.223	.265		.907	.500	.170	.011
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.13	Pearson Correlation	.250*	.521**	.220	.146	.177	.002	.065	.199	.253*	.062	.071	-.015	1	-.151	.024	.422**
	Sig. (2-tailed)	.042	.000	.074	.237	.151	.990	.857	.106	.039	.620	.567	.907		.222	.847	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.14	Pearson Correlation	.182	.257*	.025	.223	-.095	.151	.131	-.045	.180	-.070	.383**	.084	-.151	1	.325**	.406**
	Sig. (2-tailed)	.140	.036	.839	.069	.443	.221	.290	.719	.145	.572	.001	.500	.222		.007	.001
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.15	Pearson Correlation	.197	.360**	.205	.126	.037	.171	.322**	.033	.186	.106	.291*	.170	.024	.325**	1	.556**
	Sig. (2-tailed)	.110	.003	.096	.310	.769	.167	.008	.789	.132	.384	.017	.170	.347	.007		.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.536**	.641**	.448**	.393**	.411**	.322**	.555**	.437**	.402**	.285*	.488**	.309*	.422**	.406**	.556**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.001	.008	.000	.000	.001	.019	.000	.011	.000	.001	.000	
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		Correlations								
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Disiplin Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	.289*	.121	.329**	.252*	.061	.203	.363**	.645**
	Sig. (2-tailed)		.018	.120	.007	.040	.623	.099	.003	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.2	Pearson Correlation	.289*	1	.213	.125	.235	.094	-.058	.158	.504**
	Sig. (2-tailed)	.018		.084	.312	.055	.449	.642	.203	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.3	Pearson Correlation	.121	.213	1	.127	-.004	.136	.165	.261*	.480**
	Sig. (2-tailed)	.330	.084		.307	.975	.272	.183	.033	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.4	Pearson Correlation	.329**	.125	.127	1	.210	.242*	.172	.302*	.607**
	Sig. (2-tailed)	.007	.312	.307		.088	.049	.165	.013	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.5	Pearson Correlation	.252*	.235	-.004	.210	1	.086	.141	.302*	.534**
	Sig. (2-tailed)	.040	.055	.975	.088		.487	.255	.013	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.6	Pearson Correlation	.061	.094	.136	.242*	.086	1	-.252*	.136	.372**
	Sig. (2-tailed)	.623	.449	.272	.049	.487		.040	.273	.002
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.7	Pearson Correlation	.203	-.058	.165	.172	.141	-.252*	1	.066	.350**
	Sig. (2-tailed)	.099	.642	.183	.165	.255	.040		.594	.004
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.8	Pearson Correlation	.363**	.158	.261*	.302*	.302*	.136	.066	1	.625**
	Sig. (2-tailed)	.003	.203	.033	.013	.013	.273	.594		.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.645**	.504**	.480**	.607**	.534**	.372**	.350**	.625**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.004	.000	
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Kinerja Karyawan
Y1.1	Pearson Correlation	1	.066	.201	-.003	.031	-.022	.524**
	Sig. (2-tailed)		.597	.103	.982	.805	.860	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
Y1.2	Pearson Correlation	.066	1	.061	.086	.150	-.131	.458**
	Sig. (2-tailed)	.597		.623	.487	.226	.290	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
Y1.3	Pearson Correlation	.201	.061	1	.042	-.131	-.203	.375**
	Sig. (2-tailed)	.103	.623		.735	.292	.099	.002
	N	67	67	67	67	67	67	67
Y1.4	Pearson Correlation	-.003	.086	.042	1	.057	.022	.454**
	Sig. (2-tailed)	.982	.487	.735		.646	.861	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
Y1.5	Pearson Correlation	.031	.150	-.131	.057	1	.031	.424**
	Sig. (2-tailed)	.805	.226	.292	.646		.805	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
Y1.6	Pearson Correlation	-.022	-.131	-.203	.022	.031	1	.313**
	Sig. (2-tailed)	.860	.290	.099	.861	.805	.010	.010
	N	67	67	67	67	67	67	67
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.524**	.458**	.375**	.454**	.424**	.313**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	.010	
	N	67	67	67	67	67	67	67

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



Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	67	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.705	15

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	3.73	.510	67
X1.2	3.72	.545	67
X1.3	3.79	.478	67
X1.4	3.84	.510	67
X1.5	3.72	.517	67
X1.6	3.70	.523	67
X1.7	3.81	.557	67
X1.8	3.78	.487	67
X1.9	3.81	.557	67
X1.10	3.81	.500	67
X1.11	3.82	.548	67
X1.12	3.99	.564	67
X1.13	3.70	.551	67
X1.14	3.75	.560	67
X1.15	3.78	.599	67

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	52.99	10.863	.421	.678
X1.2	53.00	10.364	.535	.662
X1.3	52.93	11.252	.330	.688
X1.4	52.88	11.379	.261	.696
X1.5	53.00	11.303	.279	.694
X1.6	53.01	11.621	.181	.705
X1.7	52.91	10.659	.432	.675
X1.8	52.94	11.269	.316	.690
X1.9	52.91	11.265	.258	.697
X1.10	52.91	11.780	.149	.708
X1.11	52.90	10.943	.357	.685
X1.12	52.73	11.624	.156	.709
X1.13	53.01	11.197	.282	.694
X1.14	52.97	11.242	.262	.696
X1.15	52.94	10.542	.422	.676

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
56.72	12.540	3.541	15



Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	67	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.601	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	3.87	.600	67
X2.2	3.75	.586	67
X2.3	3.73	.539	67
X2.4	3.81	.557	67
X2.5	3.94	.547	67
X2.6	3.72	.598	67
X2.7	3.75	.586	67
X2.8	3.79	.565	67

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	26.48	4.071	.454	.518
X2.2	26.60	4.487	.282	.573
X2.3	26.61	4.605	.275	.575
X2.4	26.54	4.252	.422	.532
X2.5	26.40	4.456	.336	.558
X2.6	26.63	4.844	.126	.621
X2.7	26.60	4.911	.107	.625
X2.8	26.55	4.190	.442	.525

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
30.34	5.532	2.352	8

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	67	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.708	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1.1	3.73	.592	67
Y1.2	3.69	.528	67
Y1.3	3.63	.546	67
Y1.4	3.55	.530	67
Y1.5	3.70	.523	67
Y1.6	3.58	.607	67

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	18.15	1.462	.120	-.032 ^a
Y1.2	18.19	1.583	.093	.009
Y1.3	18.25	1.707	-.014	.113
Y1.4	18.33	1.588	.087	.014
Y1.5	18.18	1.634	.059	.043
Y1.6	18.30	1.819	-.123	.231

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
21.88	1.986	1.409	6

Hasil Analisis Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja, Motivasi Kerja	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.828 ^a	.686	.676	.801	1.747

- a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	89.935	2	44.967	70.006	.000 ^a
	Residual	41.110	64	.642		
	Total	131.045	66			

- a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.127	1.251		5.698	.000		
	Motivasi Kerja	.169	.027	.577	6.340	.000	.959	1.017
	Disiplin Kerja	.166	.046	.330	3.628	.001	.996	1.027

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	7.127	1.251		5.698	.000	4.628	9.625			
	Motivasi Kerja	.169	.027	.577	6.340	.000	.116	.223	.789	.621	.444
	Disiplin Kerja	.166	.046	.330	3.628	.001	.075	.257	.699	.413	.254

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja
1	1	2.993	1.000	.00	.00	.00
	2	.004	26.097	.83	.02	.45
	3	.003	33.821	.17	.98	.55

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	19.24	23.95	21.88	1.167	67
Std. Predicted Value	-2.264	1.769	.000	1.000	67
Standard Error of Predicted Value	.098	.260	.165	.039	67
Adjusted Predicted Value	19.26	23.94	21.88	1.164	67
Residual	-2.106	1.554	.000	.789	67
Std. Residual	-2.628	1.939	.000	.985	67
Stud. Residual	-2.675	2.019	-.001	1.010	67
Deleted Residual	-2.182	1.685	-.002	.831	67
Stud. Deleted Residual	-2.816	2.070	-.003	1.027	67
Mahal. Distance	.005	5.951	1.970	1.397	67
Cook's Distance	.000	.154	.018	.031	67
Centered Leverage Value	.000	.090	.030	.021	67

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

