



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang)

SKRIPSI

**Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

**CHANDRA ANDIKA HADI PURNOMO
NIM. 115030207111075**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS**

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
MALANG**

2017



Motto

“Hiduplah seakan kamu akan mati besok.

Belajarlh seakan kamu akan hidup

selamanya.”

-Mahatma Gandhi-

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
(Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota
Malang)

Disusun oleh : Chandra Andika Hadi Purnomo

NIM : 115030207111075

Fakultas : Ilmu Administrasi

Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Konsentrasi/Minat : Manajemen Sumber Daya Manusia

Malang, Maret 2016

Komisi Pembimbing
Ketua

Anggota



Drs. M. Djudi, M.Si
NIP. 19520607 198010 1 001



Yuniadi Mayowan, S.Sos, MAB
NIP. 19750614 200812 1 002

TANDA PENGESAHAN

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

Hari : Rabu

Tanggal : 01 Juni 2016

Jam : 12.30

Skripsi atas nama : Chandra Andika Hadi Purnomo

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
(Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota
Malang)

Dinyatakan LULUS

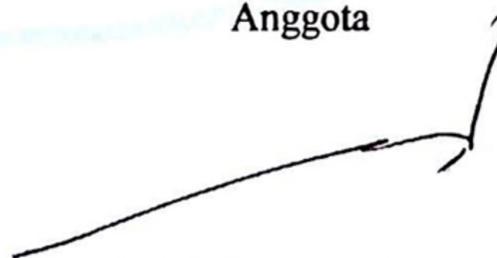
MAJELIS PENGUJI

Ketua



Drs. M. Djudi, M.Si
NIP. 19520607 198010 1 001

Anggota



Yuniadi Mayowan, S.Sos, MAB
NIP. 19750614 200812 1 002

Anggota



Arik Prasetya, S.Sos, M.Si, Ph.D
NIP. 19760209 200604 1 001

Anggota



Gunawan Eko N, S.Sos, M.Si
NIP. 19720412 200604 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, 23 Maret 2015



CHANDRA ANDIKA H. P
NIM. 115030207111075

Ringkasan

Chandra Andika Hadi Purnomo, 2016. **Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang)**, Drs. M. Djudi, M.Si, Yuniadi Mayowan S.Sos, MAB. 85 hal + xv

Penelitian ini berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang), lokasi ini dipilih oleh peneliti dengan pertimbangan bahwa PT Karoseri Tentrem Sejahtera merupakan salah satu perusahaan manufaktur bus dan *coach* yang ada di Indonesia. Latar belakang penelitian ini adalah Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja yang merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi Kinerja Karyawan yang ada PT Karoseri Tentrem Sejahtera. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan dengan pendekatan kuantitatif. Meode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan studi dokumentasi. Metode ini digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel-variabel yang diteliti satu sama lain. Teknik analisis menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 32,6% sedangkan sisanya sebesar 67,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Motivasi kerja berpengaruh secara parsial dengan nilai signifikan 0,011 lebih kecil dari $\alpha = 0,050$. Sedangkan Disiplin kerja juga berpengaruh secara parsial dengan nilai 0,034 lebih kecil dari $\alpha = 0,050$. Maka diharapkan PT Tentrem Sejahtera untuk selalu meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja agar kinerja karyawan lebih memuaskan.



Summary

Chandra Andika Hadi Purnomo, 2016. **The Influence of Work Motivation and Work Discipline to the Employee Performance (Studies of permanent employees at PT Karoseri Tentrem Sejahtera Malang City)**, Drs. M. Djudi, M.Si, Yuniadi Mayowan S.Sos, MAB. 85 pages + xv

This study entitled The Influence of Work Motivation and Work Discipline to the Employee Performance (Studies of permanent employees at PT Karoseri Tentrem Sejahtera Malang City), the location was chosen by the researchers with the consideration that the PT Karoseri Tentrem Sejahtera is one of the bus and coach manufacturing company in Indonesia. The background of this research is the Work Motivation and Work Discipline which is one of the important factors affecting the performance of existing Employee PT Karoseri Tentrem Sejahtera.. This study aims to determine the effect simultaneously and partially work motivation and discipline on employee performance.

This type of research is an explanatory research with quantitative approach. The method of data collection using questionnaires and documentation study. This method is used to describe relationships between variables each other. Mechanical analysis using descriptive analysis, multiple linear regression analysis, F test and t test.

The result showed that motivation and discipline simultaneous has influence on employee performance by 32.6% while the remaining 67.4% is influenced by other variables not examined in this study. Work motivation is partially affected by the significant value of 0,011 is smaller than $\alpha = 0,050$. While working Discipline also is partially affected with 0,034 value smaller than $\alpha = 0,050$. It is expected that PT Karoseri Tentrem Sejahtera to always increase the motivation and discipline that employee performance is satisfactory.



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, ridho dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang)”**.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Penulis juga menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya dukungan, bantuan, semangat dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriono, MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
2. Ibu Prof. Dr. Endang Siti Astuti, M.Si, selaku ketua Jurusan Administrasi Bisnis
3. Bapak Dr. Wilopo, M. AB, selaku ketua Program Studi Administrasi Bisnis
4. Bapak Drs. M. Djudi, M.Si, selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah meluangkan waktu serta memberikan masukan dalam menyusun skripsi ini hingga selesai.
5. Bapak Yuniadi Mayowan, S.Sos, M.AB, selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah meluangkan waktu serta memberikan masukan dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi ini hingga selesai.



6. Seluruh Dosen dan Staf karyawan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

7. Ibu Dhea Citra Puspita selaku Manajer HRD PT Karoseri Tentrem Sejahtera yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.

8. Kedua Orang Tua saya, terima kasih telah memberikan doa dan semangat yang tiada hentinya sehingga penulisan tugas akhir skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

9. Kakak-kakak saya juga keponakan saya terima kasih telah memberikan doa dan semangat yang tiada hentinya sehingga penulisan tugas akhir skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

10. Sahabat-sahabat dari SMAN 1 Sooko, Mojokerto yang telah banyak memberikan dukungan dalam penelitian ini.

11. Teman-teman Fakultas Ilmu Administrasi yang telah banyak membantu dalam penelitian ini.

12. Semua pihak yang telah membantu, memberikan dukungan terselesaikannya skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Demi kesempurnaan skripsi ini penulis megharapkan, saran, dan kritik yang membangun. Akhir kata semoga skripsi ini dapat memberi manfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti pada pihak yang bersangkutan dan pihak yang membutuhkan.

Malang, Maret 2015

Penulis



DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
MOTTO	ii
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	v
RINGKASAN	vi
SUMMARY	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Sistematika Penulisan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Penelitian Terdahulu	10
B. Motivasi Kerja	14
1. Pengertian Motivasi Kerja	14
2. Pendekatan Motivasi Kerja	15
3. Teori Motivasi Kerja	16
4. Tujuan Motivasi Kerja	21
5. Jenis Motivasi Kerja	21
6. Metode Motivasi Kerja	22
7. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	23
C. Disiplin Kerja	23
1. Pengertian Disiplin Kerja	23
2. Jenis Disiplin Kerja	24
3. Pemberian Sanksi Terhadap Pelanggar Kedisiplinan	25
4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	27
D. Kinerja Karyawan	27
1. Pengertian Kinerja Karyawan	27
2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	29



DAFTAR TABEL

1. Data Absensi Periode Januari 2015 – Oktober 2015	6
2. Perbandingan Penelitian Terdahulu	13
3. Rincian Populasi dan Sampel Penelitian	37
4. Variabel, Indikator dan Item	41
5. Skor Jawaban Responden	42
6. Hasil Uji Validitas	45
7. Hasil Uji Reliabilitas	47
8. Responden Berdasarkan Usia	56
9. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
10. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	57
11. Responden Berdasarkan Divisi Pekerjaan	58
12. Responden Berdasarkan Lama Bekerja	59
13. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja	60
14. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja	62
15. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan	64
16. Hasil Uji Multikolinieritas	69
17. Hasil Uji Regresi Linier Berganda	71
18. Hasil Uji F (Simultan)	73
19. Hasil Uji t (Parsial)	74



DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka Konseptual.....	32
2. Model Hipotesiss.....	33
3. Struktur Organisasi PT Karoseri Tentrem Sejahtera.....	54
4. Grafik Histogram.....	68
5. Normal P-P plot.....	68
6. Hasil Uji Heterokedastistas.....	70



DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul
1.	Kuesioner
2.	Uji Validitas
3.	Uji Reliabilitas
4.	Analisis Deskriptif
5.	Pengujian Asumsi Klasik
6.	Analisis Regresi Linier Berganda



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang)

SKRIPSI

**Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

**CHANDRA ANDIKA HADI PURNOMO
NIM. 115030207111075**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS**

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

MALANG

2017



Motto

“Hiduplah seakan kamu akan mati besok.

Belajarlh seakan kamu akan hidup

selamanya.”

-Mahatma Gandhi-

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
(Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota
Malang)

Disusun oleh : Chandra Andika Hadi Purnomo

NIM : 115030207111075

Fakultas : Ilmu Administrasi

Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Konsentrasi/Minat : Manajemen Sumber Daya Manusia

Malang, Maret 2016

Komisi Pembimbing
Ketua

Anggota



Drs. M. Djudi, M.Si
NIP. 19520607 198010 1 001



Yuniadi Mayowan, S.Sos, MAB
NIP. 19750614 200812 1 002

TANDA PENGESAHAN

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

Hari : Rabu

Tanggal : 01 Juni 2016

Jam : 12.30

Skripsi atas nama : Chandra Andika Hadi Purnomo

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
(Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota
Malang)

Dinyatakan LULUS

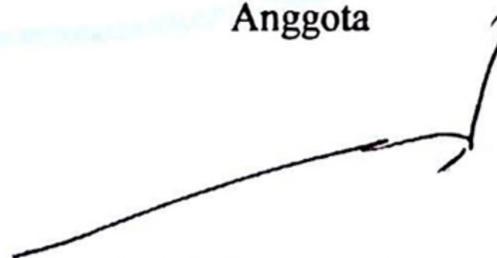
MAJELIS PENGUJI

Ketua



Drs. M. Djudi, M.Si
NIP. 19520607 198010 1 001

Anggota



Yuniadi Mayowan, S.Sos, MAB
NIP. 19750614 200812 1 002

Anggota



Arik Prasetya, S.Sos, M.Si, Ph.D
NIP. 19760209 200604 1 001

Anggota



Gunawan Eko N, S.Sos, M.Si
NIP. 19720412 200604 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, 23 Maret 2015



CHANDRA ANDIKA H. P
NIM. 115030207111075

Ringkasan

Chandra Andika Hadi Purnomo, 2016. **Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang)**, Drs. M. Djudi, M.Si, Yuniadi Mayowan S.Sos, MAB. 85 hal + xv

Penelitian ini berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang), lokasi ini dipilih oleh peneliti dengan pertimbangan bahwa PT Karoseri Tentrem Sejahtera merupakan salah satu perusahaan manufaktur bus dan *coach* yang ada di Indonesia. Latar belakang penelitian ini adalah Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja yang merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi Kinerja Karyawan yang ada PT Karoseri Tentrem Sejahtera. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan dengan pendekatan kuantitatif. Meode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan studi dokumentasi. Metode ini digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel-variabel yang diteliti satu sama lain. Teknik analisis menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 32,6% sedangkan sisanya sebesar 67,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Motivasi kerja berpengaruh secara parsial dengan nilai signifikan 0,011 lebih kecil dari $\alpha = 0,050$. Sedangkan Disiplin kerja juga berpengaruh secara parsial dengan nilai 0,034 lebih kecil dari $\alpha = 0,050$. Maka diharapkan PT Tentrem Sejahtera untuk selalu meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja agar kinerja karyawan lebih memuaskan.



Summary

Chandra Andika Hadi Purnomo, 2016. **The Influence of Work Motivation and Work Discipline to the Employee Performance (Studies of permanent employees at PT Karoseri Tentrem Sejahtera Malang City)**, Drs. M. Djudi, M.Si, Yuniadi Mayowan S.Sos, MAB. 85 pages + xv

This study entitled The Influence of Work Motivation and Work Discipline to the Employee Performance (Studies of permanent employees at PT Karoseri Tentrem Sejahtera Malang City), the location was chosen by the researchers with the consideration that the PT Karoseri Tentrem Sejahtera is one of the bus and coach manufacturing company in Indonesia. The background of this research is the Work Motivation and Work Discipline which is one of the important factors affecting the performance of existing Employee PT Karoseri Tentrem Sejahtera.. This study aims to determine the effect simultaneously and partially work motivation and discipline on employee performance.

This type of research is an explanatory research with quantitative approach. The method of data collection using questionnaires and documentation study. This method is used to describe relationships between variables each other. Mechanical analysis using descriptive analysis, multiple linear regression analysis, F test and t test.

The result showed that motivation and discipline simultaneous has influence on employee performance by 32.6% while the remaining 67.4% is influenced by other variables not examined in this study. Work motivation is partially affected by the significant value of 0,011 is smaller than $\alpha = 0,050$. While working Discipline also is partially affected with 0,034 value smaller than $\alpha = 0,050$. It is expected that PT Karoseri Tentrem Sejahtera to always increase the motivation and discipline that employee performance is satisfactory.



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, ridho dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang)”**.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Penulis juga menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya dukungan, bantuan, semangat dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriono, MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
2. Ibu Prof. Dr. Endang Siti Astuti, M.Si, selaku ketua Jurusan Administrasi Bisnis
3. Bapak Dr. Wilopo, M. AB, selaku ketua Program Studi Administrasi Bisnis
4. Bapak Drs. M. Djudi, M.Si, selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah meluangkan waktu serta memberikan masukan dalam menyusun skripsi ini hingga selesai.
5. Bapak Yuniadi Mayowan, S.Sos, M.AB, selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah meluangkan waktu serta memberikan masukan dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi ini hingga selesai.



6. Seluruh Dosen dan Staf karyawan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

7. Ibu Dhea Citra Puspita selaku Manajer HRD PT Karoseri Tentrem Sejahtera yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.

8. Kedua Orang Tua saya, terima kasih telah memberikan doa dan semangat yang tiada hentinya sehingga penulisan tugas akhir skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

9. Kakak-kakak saya juga keponakan saya terima kasih telah memberikan doa dan semangat yang tiada hentinya sehingga penulisan tugas akhir skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

10. Sahabat-sahabat dari SMAN 1 Sooko, Mojokerto yang telah banyak memberikan dukungan dalam penelitian ini.

11. Teman-teman Fakultas Ilmu Administrasi yang telah banyak membantu dalam penelitian ini.

12. Semua pihak yang telah membantu, memberikan dukungan terselesaikannya skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Demi kesempurnaan skripsi ini penulis megharapkan, saran, dan kritik yang membangun. Akhir kata semoga skripsi ini dapat memberi manfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti pada pihak yang bersangkutan dan pihak yang membutuhkan.

Malang, Maret 2015

Penulis



DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
MOTTO	ii
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	v
RINGKASAN	vi
SUMMARY	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Sistematika Penulisan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Penelitian Terdahulu	10
B. Motivasi Kerja	14
1. Pengertian Motivasi Kerja	14
2. Pendekatan Motivasi Kerja	15
3. Teori Motivasi Kerja	16
4. Tujuan Motivasi Kerja	21
5. Jenis Motivasi Kerja	21
6. Metode Motivasi Kerja	22
7. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	23
C. Disiplin Kerja	23
1. Pengertian Disiplin Kerja	23
2. Jenis Disiplin Kerja	24
3. Pemberian Sanksi Terhadap Pelanggar Kedisiplinan	25
4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	27
D. Kinerja Karyawan	27
1. Pengertian Kinerja Karyawan	27
2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	29



DAFTAR TABEL

1. Data Absensi Periode Januari 2015 – Oktober 2015	6
2. Perbandingan Peneliiian Terdahulu	13
3. Rincian Populasi dan Sampel Penelitian	37
4. Variabel, Indikator dan Item	41
5. Skor Jawaban Responden	42
6. Hasil Uji Validitas	45
7. Hasil Uji Reliabilitas	47
8. Responden Berdasarkan Usia	56
9. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
10. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	57
11. Responden Berdasarkan Divisi Pekerjaan	58
12. Responden Berdasarkan Lama Bekerja	59
13. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja	60
14. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja	62
15. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan	64
16. Hasil Uji Multikolinieritas	69
17. Hasil Uji Regresi Linier Berganda	71
18. Hasil Uji F (Simultan)	73
19. Hasil Uji t (Parsial)	74



DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka Konseptual.....	32
2. Model Hipotesiss.....	33
3. Struktur Organisasi PT Karoseri Tentrem Sejahtera.....	54
4. Grafik Histogram.....	68
5. Normal P-P plot.....	68
6. Hasil Uji Heterokedastistas.....	70



DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul
1.	Kuesioner
2.	Uji Validitas
3.	Uji Reliabilitas
4.	Analisis Deskriptif
5.	Pengujian Asumsi Klasik
6.	Analisis Regresi Linier Berganda



DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VI. Cetakan ke-13. Jakarta: PT. Asdi Mahatsaya.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.

Dessler, Garry. 2000. *Manajemen Personalia*, Terjemahan, Edisi Ketiga, Jakarta, Erlangga.

Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Multivariate Dengan SPSS*. Semarang: BP-UNDIP

Gomes, Faustino Cardoso. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Penerbit Andi Offset.

Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi II*. Cetakan Ketujuh Belas. Yogyakarta: BPFE.

Hasan, M. Iqbal. 2002. *Pokok-Pokok Materi Statistik I*. Jakarta: PT. Bumi Askara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Idrus, Muhammad. 2009. *Metode Penelitian Ilmu Sosial (Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif)*. Jakarta: Erlangga.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua. Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset.

Mathis, et. al. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia) edisi 10*, Jakarta: Salemba Empat.

Nimran, Umar. 2009. *Perilaku Organisasi*. Sidoarjo: Laras.

Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, Edisi 1, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Siagian, Sondang P. 2004. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Rineka Cipta.

2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedelapan belas. Jakarta: Bumi Aksara.

Singarimbun, M dan Sofian Efendi. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.



Siregar, Syofyan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian (Kuantitatif Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta

Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu: Yogyakarta

Supardi, dan Anwar, S. 2004. *Dasar-Dasar Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: UII Press.

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Rajawali Pres.

Widayat & Amrullah. 2002. *Riset Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Website:

Danuarta. 2014. *Motivasi Kerja Menurut Para Ahli*. Diakses pada tanggal 20 Februari 2015 dari <http://adaddanuarta.blogspot.co.id/2014/11/motivasi-kerja-menurut-para-ahli.html>

Jurnal:

Frana

2011. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Pembangunan Nasional, Yogyakarta

Abib

2013. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Negeri Semarang, Semarang

Ridwan

2014. *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Brawijaya, Malang

Sherli

2014. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karsyawan*. Universitas Brawijaya, Malang



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi saat ini persaingan usaha sangat kompetitif, aspek Sumber Daya Manusia dituntut untuk dapat bersaing dalam dunia kerja. Sebuah perusahaan seharusnya mempersiapkan diri untuk menghadapi tantangan yang ada, oleh karena itu dibutuhkan sumber daya manusia yang handal karena sumber daya manusia mempunyai peran yang besar dalam sebuah perusahaan. Agar aktivitas dalam perusahaan berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi sehingga kinerja para karyawan akan maksimal. Pengelolaan karyawan dalam perusahaan merupakan persoalan yang tidak sederhana dan memerlukan penanganan yang sangat serius. Oleh karena itu, semua perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dipatuhi dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Perusahaan menginginkan para karyawan mematuhi standar perilaku sebagai upaya untuk peningkatan kinerja. Perusahaan juga berusaha memberikan kenyamanan pada para karyawannya dengan memberikan keamanan dalam melakukan aktivitas demi terciptanya suasana yang kondusif dalam perusahaan agar kinerja para karyawannya dapat terpengaruhi.

Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, pemimpin perusahaan harus dapat membangkitkan motivasi yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan giat dan



membuat karyawan bekerja secara teratur. Untuk itu, dalam sebuah perusahaan² diharuskan memiliki strategi untuk membangkitkan motivasi kerja karyawannya. Dengan adanya motivasi diharapkan dapat merangsang kerja para karyawan agar tujuan dari perusahaan tercapai. Mengingat pentingnya motivasi, pemimpin perusahaan harus dapat mengetahui hal-hal yang diinginkan oleh para karyawan. Salah satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan materi maupun non materi, kebutuhan fisik maupun rohani.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. "Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong orang untuk berbuat sesuatu" (Sutrisno, 2010:109). Sedangkan definisi motivasi kerja dari Hasibuan, (2008:121) adalah "Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai pemenuhan kebutuhan"

Praktek pemeliharaan hubungan karyawan yang ada pada suatu perusahaan, ada salah satu cara yang ditempuh oleh sebuah perusahaan untuk mendorong karyawannya berprestasi lebih baik lagi yaitu dengan memberikan rangsangan. Rangsangan tersebut dapat berupa pemberian hadiah, promosi, penghargaan atau lainnya. Rangsangan itu sendiri merupakan dorongan motivasi pada karyawan agar lebih bersemangat dalam melaksanakan tugasnya demi memenuhi kebutuhan mereka sendiri. Namun, terdapat beberapa perusahaan yang



mengupayakan karyawannya bekerja bukan untuk memenuhi kebutuhannya saja, akan tetapi untuk menyalurkan kemampuannya pada perusahaan sehingga hubungan antara karyawan dan perusahaan akan saling memberikan keuntungan. Pada dasarnya karyawan yang hanya bekerja untuk memenuhi kebutuhannya saja tidak akan memberikan kinerja yang maksimal bagi perusahaan, begitu juga tanpa adanya dorongan motivasi yang maksimal maka kinerja para karyawan akan terpengaruhi. Untuk itu motivasi dan kinerja sangat berhubungan erat satu sama lain.

Selain motivasi, kedisiplinan juga memiliki peranan yang penting. Disiplin menunjukkan sikap kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan. Realitanya, karyawan yang mempunyai sifat disiplin yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Disiplin kerja dilaksanakan dengan cara menetapkan beberapa peraturan yang harus dipatuhi oleh karyawan. Peraturan dibuat untuk memberikan bimbingan maupun arahan agar para karyawan dapat menciptakan kondisi yang tertib dalam perusahaan. Tata tertib yang baik di perusahaan akan menciptakan semangat kerja dan membuat efektifitas kerja karyawan akan semakin meningkat sehingga pencapaian kinerja karyawan akan maksimal. Mematuhi dan menjalani peraturan yang ada diharapkan perusahaan tidak akan kesulitan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menegakkan kedisiplinan merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Peningkatan kinerja tersebut sangat tergantung pada kesadaran karyawan masing-masing dan peningkatan tersebut dapat dilihat dari perilaku



para karyawan dalam lingkungan kerjanya. Upaya dalam meningkatkan kinerja, perusahaan wajib untuk menjaga keberadaan sumber daya manusia yang ada secara efektif dan efisien, dimana salah satu yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan penegakan disiplin yang tegas demi tercapainya lingkungan kerja yang kondusif.

Meningkatkan kinerja karyawan secara optimal dibutuhkan pendisiplinan karyawan secara teratur. Realitanya karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat dilihat dengan tidak mencuri waktu untuk melakukan hal-hal yang tidak sesuai dengan pekerjaannya. Sehingga karyawan tersebut telah mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja tanpa terpengaruhi paksaan dari pihak lain. Untuk itu karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena karyawan tersebut mempergunakan waktu sebaik mungkin untuk melakukan pekerjaannya dan demi mencapai target yang telah ditentukannya.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik merupakan hal yang penting bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Meningkatnya kinerja karyawan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk mengembangkan sumber daya manusia dan dengan meningkatnya kinerja pada karyawan maka akan berdampak pula pada kestabilan perusahaan dalam proses mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pencapaian kinerja yang baik harus didukung dengan karyawan yang memiliki motivasi dan disiplin kerja yang tinggi



untuk meningkatkan kemampuan dari karyawan tersebut. Sehingga para karyawan akan dapat bekerja sesuai dengan keahlian maupun kemampuan yang mereka miliki dan menghasilkan kinerja yang memuaskan bagi perusahaan. Untuk itu motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki ikatan yang erat terhadap kinerja para karyawan pada sebuah perusahaan maupun organisasi.

Menurut Mathis, *et. al.* (2006:378) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah kuantitas dari hasil pekerjaan yang dapat dikerjakan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja, kualitas dari hasil pekerjaan seseorang dengan mentaati prosedur yang ada, kehandalan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan, kehadiran dalam bekerja dan kesesuaian jam kerja yang menjadi tolak ukur kedisiplinan seorang karyawan, dan kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Siagian dalam Harpitasari, (2010:12) kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi.

Meninjau berbagai hal yang telah dipaparkan sebelumnya, PT Karoseri Tentrem Sejahtera memfokuskan manajemen Sumber Daya Manusia sebagai salah satu faktor yang penting dalam kegiatan perusahaan. Upaya dalam meningkatkan mutu Sumber Daya Manusia mereka, PT Karoseri Tentrem Sejahtera menjadikan motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai faktor utama dalam meningkatkan kinerja para karyawan. Salah satu cara untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang mempunyai kinerja yang baik yaitu dengan cara memotivasi kerja para karyawan, sehingga dalam melaksanakan setiap pekerjaan,



mereka bekerja dengan baik dan cekatan. Diikuti dengan penegakan disiplin yang secara teratur maka akan tercipta kondisi yang tertib dan nyaman, juga dapat mengurangi penyimpangan yang dilakukan oleh para karyawan. Berikut tabel yang berisikan mengenai jumlah absensi dari para karyawan yang ada pada PT Karoseri Tentrem Sejahtera dari bulan Januari 2015 sampai dengan Oktober 2015:

Tabel 1. Data Absensi Bulan Januari 2015 – Oktober 2015

Bulan	Jumlah Absensi Karyawan
Januari 2015 – April 2015	59
Mei 2015 – Juli 2015	30
Agustus 2015 – Oktober 2015	27
Total	116

Sumber: PT Karoseri Tentrem Sejahtera 2015

Dilihat dari tabel 1 masih ada permasalahan yang harus diperbaiki oleh PT Karoseri Tentrem Sejahtera dalam hal motivasi kerja dan disiplin kerja dari para karyawan itu sendiri.

Sehubungan dengan masalah yang diuraikan diatas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai motivasi kerja dan disiplin kerja pada PT Karoseri Tentrem Sejahtera dengan judul: ***Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang).***

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka permasalahan pokok yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:



1. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)?
3. Apakah ada pengaruh secara simultan antara Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh antara Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Karoseri Tentrem Sejahtera.
2. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh antara Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Karoseri Tentrem Sejahtera.
3. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh antara Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Karoseri Tentrem Sejahtera.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian yang penulis lakukan adalah :

1. Aspek Akademis

Manfaat akademis dari penelitian ini adalah untuk memperdalam dan menambah pengetahuan maupun pengalaman mengenai motivasi dan



disiplin kerja para karyawan tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera. Selain itu, bagi pihak lain yang tertarik untuk menambah pengetahuan tentang pengembangan sumber daya manusia khususnya motivasi dan disiplin kerja agar dapat disajikan sebagai salah satu referensi atau sebagai perbandingan untuk penelitian lebih lanjut terutama masalah-masalah yang berkaitan dengan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja yang berpengaruh pada kinerja karyawan

2. Aspek Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah untuk dapat mengimplementasikan teori-teori yang didapatkan selama perkuliahan ke dalam praktek yang sebenarnya, juga sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada perusahaan dalam pengembangan sumber daya manusia khususnya motivasi kerja dan disiplin kerja.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika yang akan digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penulisan, manfaat penulisan, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menjelaskan mengenai penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan motivasi dan disiplin kerja begitu



juga dengan teori-teori yang menjelaskan tentang keterkaitan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan disajikan pula dengan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan tentang prosedur penelitian yang dilakukan untuk memperoleh jawaban yang sesuai dengan permasalahan dan tujuan dari penelitian. Terdiri dari jenis penelitian, variabel-variabel yang diteliti, sumber dan teknik pengumpulan data, penentuan populasi dan sampel, serta metode analisis yang digunakan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang gambaran umum dari perusahaan yang diteliti dan analisis data beserta pembahasan dari hasil data yang diolah

BAB V PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan serta saran-saran dari permasalahan yang telah diteliti sehingga nantinya dapat berguna oleh pihak yang bersangkutan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan antara lain:

1. Frana Agus Sugiarto (2011).

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT Madubaru, Yogyakarta)”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_1) dan variabel Kepemimpinan (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Teknik analisis data adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis dari F hitung sebesar 50,439 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α ($0,000 < 0,050$). Pengaruh variabel motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 56,1% sedangkan sisanya sebesar 43,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Motivasi dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Madubaru. Hasil ini dapat dilihat dari t hitung variabel motivasi kerja sebesar 8,495 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α ($0,000 < 0,050$) dan t hitung variabel kepemimpinan sebesar 7,527 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α ($0,000 < 0,050$). Sehingga penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi dan kepemimpinan



secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Madubaru.

2. Nur Abib Asriyanto (2013)

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi pada CV. Kalika Intergraha, Semarang)”.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_1) dan variabel Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan terhadap

Kinerja Karyawan (Y). Metode analisis data penelitian menggunakan uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), Analisis Deskriptif presentase uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, pengujian hipotesis uji parsial (t) dan uji simultan (F), dan koefisien determinasi. Hasil analisis regresi linier berganda

menunjukkan persamaan $Y = 19,075 + 0,208 X_1 + 0,336 X_2$. Secara parsial besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu: motivasi kerja sebesar 17,7%, dan lingkungan kerja 12,4%.

Secara simultan besarnya pengaruh motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 43,8%. Kesimpulan penelitian ini adalah terdapat pengaruh motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Kalika Intergraha Semarang secara simultan maupun parsial.

3. Ridwan Isya Luthfi (2014)

Penelitian yang berjudul (Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya)”. Tujuan

penelitian ini adalah untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel Motivasi secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan. Metode analisis data



penelitian menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial menggunakan uji F dan uji t. Hasil analisis statistic inferensial secara simultan menunjukkan bahwa variabel kebutuhan eksistensi, kebutuhan hubungan dan kebutuhan pertumbuhan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang diketahui dari nilai F dengan F_{hitung} 24,154 dan dengan tingkatan signifikansi 0,000 ($P < 0,05$), dari ketiga variabel, dapat diketahui bahwa variabel kebutuhan eksistensi mempunyai nilai beta tertinggi 0,051 dibandingkan dengan variabel lain. Hal ini berarti bahwa variabel kebutuhan eksistensi merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan pada hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kebutuhan eksistensi (X_1), kebutuhan hubungan sosial (X_2), dan kebutuhan pertumbuhan (X_3) terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial.

4. Sherli Astri Puspitaningrum (2014)

Penelitian yang berjudul "(Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (studi pada Agen pada PT Asuransi Jiwasraya Brance Office Malang)". Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan dan parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis deskriptif diperoleh hasil jawaban responden variabel Motivasi Kerja (X_1) dengan mean sebesar 3,91. Variabel Disiplin Kerja (X_2) dengan mean sebesar 4,04. Diketahui pada variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) ditunjukkan dengan nilai mean sebesar 3,98. Hasil

analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa hasil uji parsial untuk variabel Motivasi Kerja (X_1) diperoleh nilai signifikansi t sebesar $(0,026) < (0,05)$. Hasil uji parsial variabel Motivasi Kerja (X_1) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,264. Hasil uji parsial variabel Disiplin Kerja (X_2) diperoleh nilai signifikansi t sebesar $(0,000) < (0,05)$. Hasil uji parsial variabel Disiplin Kerja (X_2) mempunyai koefisien korelasi sebesar 0,664 dan signifikansi t paling kecil 0,000. Hasil uji simultan diperoleh signifikansi F sebesar $(0,000) < \alpha (0,005)$. Koefisien regresi (*R Square*) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,762 yang berarti bahwa variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh sebesar 76,2% terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan, sedangkan sisanya 23,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Tabel 2. Perbandingan Penelitian Terdahulu

No.	Aspek Beda/Sama	Penelitian Terdahulu oleh Frana Agus Sugianto	Penelitian Terdahulu oleh Nur Abib Asriyanto	Penelitian Terdahulu oleh Ridwan Isya Luthfi	Penelitian Terdahulu oleh Sherli Astri Puspitaningrum
1.	Judul	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan
2.	Lokasi Penelitian	PT Madubaru, Yogyakarta	CV. Kalika Intergraha, Semarang	PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya	PT Asuransi Jiwasraya Brance Office Malang
3.	Variabel Bebas	Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja	Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja	Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja	Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja

4.	Variabel Terikat	Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan	Prestasi Kerja Karyawan
5.	Analisis Data	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Statistik Inferensial	Analisis Regresi Linear Berganda
6.	Metode Penelitian	<i>Explanatory Research</i>	<i>Explanatory Research</i>	<i>Explanatory Research</i>	<i>Explanatory Research</i>

Sumber: Data diolah, 2015

Berdasarkan beberapa penelitian yang telah diuraikan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa variabel pada setiap penelitian hampir sama walaupun beberapa ada yang berbeda namun memiliki jumlah variabel yang sama. Begitu pula dengan metode analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dan semua penelitian tersebut menggunakan metode penelitian *explanatory research*. Hasil penelitian semuanya dinyatakan mempunyai pengaruh secara simultan maupun parsial.

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata *Motivation*, yang mempunyai arti yaitu dorongan daya batin, sedangkan *to motivate* yang berarti mendorong untuk berperilaku atau berusaha. Pada dasarnya motivasi lebih menitikberatkan pada bagaimana caranya untuk membangkitkan keinginan pada seorang karyawan agar mau bekerja secara produktif demi mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Supardi dan Anwar (2004:47) mengatakan bahwa “Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan”. Motivasi yang ada pada





seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran. Jadi, motivasi bukanlah yang dapat diamati tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan.

Motivasi semakin penting karena sebuah perusahaan membutuhkan karyawan yang dapat bekerja dengan baik dan terintegritas pada tujuan yang telah ditetapkan. Dengan begitu perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil saja tetapi yang terpenting mereka memiliki keinginan untuk bekerja dengan giat dan mencapai hasil kerja yang baik. Maka, kesimpulan yang dapat diambil dari penjelasan diatas adalah motivasi merupakan suatu dorongan dari diri seseorang yang membuatnya melakukan suatu tindakan demi tercapai tujuan yang telah ditetapkannya. Dari sebuah dorongan tersebut maka akan menimbulkan sebuah gagasan dalam melakukan tindakan yang pada akhirnya akan memberikan kontribusi positif pada perusahaan.

2. Pendekatan Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Bangun (2012:313) dalam perkembangannya dapat dipandang menjadi empat pendekatan, yaitu:

a. Pendekatan Tradisional

Pendekatan tradisional dikemukakan oleh Frederick W. Taylor. Pendekatan ini paling efisien untuk pekerjaan berulang dan memotivasi karyawan dengan sistem insentif upah, semakin banyak yang dihasilkan maka semakin besar upah yang diterima.

b. Pendekatan Hubungan Manusia

Elton Mayo menemukan bahwa kebosanan dan pengulangan berbagai tugas merupakan faktor yang dapat menurunkan motivasi, sedangkan kontak sosial membantu dalam menciptakan dan mempertahankan motivasi. Maka, memotivasi karyawan dengan memberikan kebutuhan sosial akan membuat mereka merasa berguna dan lebih penting.



c. Pendekatan Sumber Daya Manusia

Pendekatan sumber daya manusia yang memotivasi karyawan dengan banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti.

d. Pendekatan Kontemporer

Pendekatan ini menjelaskan tentang berbagai kebutuhan manusia yang mempengaruhi kegiatannya dalam organisasi dan bagaimana para anggota organisasi mencari penghargaan dalam keadaan bekerja, termasuk mempelajari perilaku kerja yang diinginkan.

Dari penjelasan keempat macam pendekatan tersebut dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya masing-masing pendekatan memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing. Begitu juga dengan faktor yang mempengaruhi dalam proses motivasi, masing-masing pendekatan mempunyai faktor-faktor tersendiri. Jadi, dalam setiap pendekatan mempunyai faktor yang berbeda namun sama-sama bertujuan untuk memberikan dorongan yang nyaman pada para karyawan.

3. Teori-teori Motivasi Kerja

Bangun (2012:316) berpendapat bahwa teori motivasi mulai dikenal pada tahun 1950-an. Secara khusus, pada awalnya ada tiga teori motivasi antara lain, teori hierarki kebutuhan (*the hierarchy of needs theory*), teori dua faktor (*two factor theory*), dan teori X dan Y (*theories X and Y*), kemudian berkembang beberapa teori lainnya sebagai berikut:

a. Teori Hierarki Kebutuhan

Teori ini dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam Bangun, (2012:316).

Dalam teori ini dijelaskan bahwa setiap manusia mempunyai kebutuhan (*need*) yang munculnya sangat bergantung pada kepentingan individunya. Maslow juga

membagi kebutuhan manusia menjadi lima tingkatan, adapun kelima tingkatan kebutuhan tersebut antara lain:

- 1) Kebutuhan Fisiologis (*physiological need*)
Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar bagi kehidupan manusia. Kebutuhan fisiologis ini sering juga disebut sebagai kebutuhan tingkat pertama (*the first need*).
- 2) Kebutuhan Rasa Aman (*safety need*)
Setelah kebutuhan tingkat pertama terpenuhi maka muncul kebutuhan tingkat kedua sebagai penggantinya, yaitu kebutuhan rasa aman. Ini merupakan kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik.
- 3) Kebutuhan Sosial (*social need*)
Kebutuhan sosial mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dalam kelompok maupun persahabatan. Umumnya manusia akan memenuhi kebutuhan fisiologi dan rasa aman untuk memenuhi kebutuhan sosial.
- 4) Kebutuhan Harga Diri (*esteem need*)
Kebutuhan harga diri menyangkut faktor penghormatan diri dan faktor penghormatan dari luar. Pada tingkat ini manusia sudah menjaga *image* karena merasa harga dirinya sudah meningkat dari sebelumnya.
- 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*need for self actualization*)
Kebutuhan yang tertinggi yaitu kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan ini merupakan dorongan agar menjadi seseorang yang sesuai dengan ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

b. Teori Dua Faktor

Teori dua faktor dikemukakan oleh Frederick Herzberg dalam Bangun, (2012:318). Dalam teori ini dikemukakan bahwa para karyawan cenderung untuk memusatkan pemuasan kebutuhan lebih rendah terutama keamanan. Setelah hal tersebut terpuaskan maka mereka akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi seperti kebutuhan inisiatif, kreativitas, dan tanggung jawab.

Kemudian Herzberg membagi dua faktor yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi antara lain faktor kepuasan dan ketidakpuasan.

Faktor kepuasan (*satisfaction*) biasa juga disebut sebagai *motivator factor* atau pemuas (*satisfiers*). Faktor kepuasan dikatakan sebagai faktor pemuas





karena dapat memberikan kepuasan kerja seseorang dan juga dapat meningkatkan prestasi kerja para karyawan, tetapi faktor ini tidak dapat menimbulkan ketidakpuasan bila hal itu tidak terpenuhi.

Faktor ketidakpuasan (*dissatisfaction*) biasa juga disebut sebagai *hygiene factor* atau faktor pemeliharaan merupakan faktor yang bersumber ketidakpuasan kerja. Faktor ketidakpuasan berarti bahwa dengan tidak terpenuhinya faktor-faktor ketidakpuasan bukanlah penyebab kepuasan kerja melainkan hanya mengurangi ketidakpuasan kerja saja.

c. Teori X dan Y

Teori X dan Y dikemukakan oleh Douglas McGregor dalam Bangun, (2012:320). Dalam teori ini dikemukakan dua pandangan berbeda mengenai manusia, pada dasarnya yang satu adalah negatif yang ditandai dengan teori X dan yang lainnya adalah bersifat positif yang ditandai dengan teori Y. Berdasarkan asumsi-asumsi tersebut, manajer menetapkan perilakunya terhadap bawahannya.

Menurut teori X, ada empat asumsi yang dipegang manajer adalah sebagai berikut:

1. Karyawan secara inheren tidak menyukai kerja bilamana dimungkinkan mereka akan mencoba menghindarinya.
2. Karena karyawan tidak menyukai kerja, mereka harus dipaksa, diawasi, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
3. Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari pengarahan formal bilamana dimungkinkan.
4. Kebanyakan karyawan menaruh keamanan di atas semua faktor lain yang dikaitkan dengan kerja dan akan menunjukkan sedikit saja ambisi.

Berdasarkan pandangan negatif mengenai sifat manusia, McGregor menjadikan empat pandangan positif yang disebut Teory Y.



1. Karyawan dapat memandang kerja sebagai kegiatan alami yang sama dengan istirahat atau bermain.
2. Orang-orang akan melakukan pengarahan dan pengawasan diri jika mereka berkomitmen pada sasaran.
3. Kebanyakan orang dapat belajar untuk menerima, bahkan mengusahakan, tanggung jawab.
4. Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif menyebar luas ke semua orang dan tidak hanya milik mereka yang berada dalam posisi manajemen.

Dari uraian di atas McGregor sendiri menganut keyakinan bahwa pengasumsian teori Y lebih sahih daripada teori X. Oleh karena itu ia mengusulkan ide-ide seperti pengambilan keputusan partisipatif, pekerjaan yang bertanggung jawab dan menantang, dan hubungan kelompok yang baik sebagai pendekatan-pendekatan yang akan memaksimalkan motivasi pekerjaan seorang karyawan.

d. Teori ERG

Teori ini dikemukakan oleh Clayton Alderfer yang melanjutkan teori hierarki kebutuhan. Teori ini dikenal dengan teori ERG (*Existence/E, Relatedness/R, dan Growth/G*) dalam Nimran (2009:55) sebagai berikut:

1. *Existence needs* (Keberadaan)
Kebutuhan ini sangat dekat dengan kebutuhan fisiologis seperti, gaji yang dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan, adanya asuransi ketenagakerjaan yang dapat melindungi karyawan dan adanya insentif yang bisa didapatkan karyawan. Hal tersebut dilakukan untuk memuaskan karyawan, juga sebagai penghargaan pada karyawan yang berprestasi.
2. *Relatedness needs* (Keterhubungan)
Hubungan ini terpuaskan oleh adanya komunikasi terbuka antara bawahan dengan atasan, pertukaran pikiran antar orang-orang yang berhubungan pada satu pekerjaan dalam sebuah perusahaan dan adanya sikap saling membantu antar karyawan yang berperan penting dalam kegiatan perusahaan.
3. *Growth needs* (Pertumbuhan)
Kebutuhan ini terpengaruh oleh lingkungan kerja yang didalamnya terdapat sarana yang mendukung. Selain itu lingkungan kerja yang kondusif menumbuhkan kreatifitas dan pribadi pada diri seorang karyawan.



e. Teori Motivasi McClelland

David McClelland mengidentifikasi tiga macam kebutuhan. Tiga macam kebutuhan tersebut dijelaskan dalam Mangkunegara (2013:97) sebagai berikut:

1. Motivasi Berprestasi (*need for achievement/nAch*)

Kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil resiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.

2. Motivasi Berkuasa (*need for power/nPow*)

Kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.

3. Motivasi Berafiliasi (*need for affiliation/nAff*)

Kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

Dari beberapa penjelasan teori diatas dapat disimpulkan bahwa kebutuhan merupakan faktor penting dalam proses motivasi. Namun, seperti yang dijelaskan diatas bahwa terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi proses motivasi.

Sehingga dalam penerapannya perusahaan harus benar-benar tahu faktor apa saja yang diperlukan oleh para karyawan dalam perusahaan tersebut. Untuk itu penelitian pada PT Karoseri Tentrem Sejahtera, peneliti tertarik menggunakan

Teori ERG yang berdasarkan pada ketiga jenis kebutuhan yaitu keberadaan, keterhubungan dan pertumbuhan yang nantinya akan dipakai untuk menentukan item dari variabel motivasi. Teori ERG dipilih oleh peneliti dikarenakan sebagian besar faktornya mewakili dari beberapa teori yang tercantum diatas.



4. Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Hasibuan yang dikutip Soekidjo (2005:125) mengemukakan bahwa motivasi dalam suatu organisasi mempunyai maksud dan tujuan yang sangat luas dan dalam rangka pengembangan organisasi tersebut terdapat beberapa tujuan yaitu:

- a. Meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan
- b. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang akhirnya meningkatkan kinerjanya
- c. Meningkatkan produktifitas karyawan
- d. Meningkatkan loyalitas dan integritas karyawan
- e. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- f. Meningkatkan kehadiran kerja karyawan.

Dalam pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai peran penting dalam mempengaruhi para karyawan. Hal tersebut diperlukan untuk meningkatkan kinerja para karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan. Untuk itu penerapan tujuan motivasi sangat penting dalam sebuah perusahaan demi tumbuh kembangnya sebuah perusahaan. Dari tujuan perusahaan tersebut maka nantinya perusahaan dapat melanjutkan langkah selanjutnya yaitu mengembangkan organisasi lebih besar lagi sebagaimana tahap dari tujuan organisasi selanjutnya.

5. Jenis-jenis Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Hasibuan (2008:150) terdapat dua jenis yang digunakan, yaitu:

- a. Motivasi positif

Dalam motivasi positif pemimpin memotivasi (merangsang) karyawan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar, dengan motivasi positif ini diharapkan semangat kerja karyawan

akan meningkat. Untuk insentif yang diberikan kepada karyawan diatas standar dapat berupa uang, fasilitas, barang dan lain-lain.

b. Motivasi negatif

Dalam motivasi negatif, pemimpin memotivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja di bawah standar yang ditentukan. Dengan motivasi negatif semangat karyawan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut untuk dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat buruk bagi karyawan tersebut.

Pada penjelasan diatas dapat disimpulkan motivasi memiliki dua macam jenis dalam proses perangsangannya. Dari kedua macam tersebut mempunyai dampak yang besar untuk para karyawan baik dampak positif maupun negatif.

Jadi, penting untuk setiap perusahaan dalam mengambil tindakan dalam proses ini demi memberikan kenyamanan pada para karyawan.

6. Metode Motivasi Kerja

Hasibuan (2008:149) mengemukakan bahwa terdapat dua metode motivasi, yaitu:

a. Motivasi langsung (*direct motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.

b. Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaan. Misalnya, kursi yang nyaman, mesin-mesin yang terawatt, ruang kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga mereka produktif.

Dapat disimpulkan sesuai pernyataan diatas bahwa motivasi mempunyai dua macam metode dalam merangsangnya. Pada setiap metode memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing. Namun, pada dasarnya setiap metode





mempunyai tujuan yang sama yaitu memberikan kenyamanan pada setiap karyawan.

7. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam membangkitkan motivasi, perusahaan mempunyai kesamaan tujuan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang akan berdampak pada pekerjaannya. “Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal” (Mangkunegara, 2013:168). Dengan membangkitkan motivasi kerja pada karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut, sesuai dengan hal tersebut apabila seorang karyawan mempunyai motivasi yang tinggi maka ia akan bekerja keras dan berusaha untuk mempertahankan kerja kerasnya. Motivasi yang tinggi yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Oleh karena itu, motivasi kerja dapat dikatakan mempunyai pengaruh penting dalam menentukan kinerja seorang karyawan.

C. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan cerminan dari rasa tanggung jawab yang dimiliki dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Hal ini dapat mendorong semangat kerja dalam mencapai tujuan dari perusahaan. Sehingga, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin kerja yang tinggi.

Siagian (2010:295) mengemukakan bahwa:

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya memenuhi tuntutan berbagai ketentuan perusahaan. Dengan kata lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawannya tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin itu sendiri adalah sebuah pembentukan sikap bagi seorang karyawan. Hal tersebut dilakukan agar karyawan tersebut berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan secara sukarela bekerja secara kooperatif dengan karyawan lainnya, demi tercapainya tujuan dari perusahaan. Untuk itu disiplin mempunyai peran penting dalam pembentukan sikap para karyawan dalam sebuah perusahaan.

2. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Handoko (2010:208) terdapat tiga macam pendekatan, yaitu:

a. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga tidak terjadi penyelewengan. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa oleh manajemen.

b. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan sering disebut kegiatan pendisiplinan (*disciplinary action*). Seperti tindakan pendisiplinan berupa peringatan atau skorsing.

c. Disiplin progresif

Disiplin progresif adalah pendisiplinan yang dilakukan oleh perusahaan dengan memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang diulang. Contoh sistem progresif ditunjukkan sebagai berikut:





1. Teguran lisan oleh penyelia
2. Teguran tertulis dengan catatan dalam *file* personalia
3. Skorsing satu minggu atau lebih
4. Penurunan pangkat
5. Dipecat

Sedangkan disiplin kerja menurut Siagian (2010:298) terdapat dua jenis dalam organisasi, yaitu:

1) Pendisiplinan Preventif

Pendisiplinan yang bersifat preventif adalah karyawan harus paham, mengikuti dan melaksanakan sesuai peraturan perusahaan yang telah jelas namun juga diikuti dengan adanya sosialisasi dari peraturan itu sendiri yang dilakukan oleh pihak perusahaan.

2) Pendisiplinan Korektif

Pada penerapannya ada tiga hal, yaitu:

- a) Memberikan sanksi yang tegas terhadap pelanggaran
- b) Memberikan sanksi sesegera setelah pelanggaran dilakukan
- c) Sanksi yang diberikan sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.

Dari kedua pendapat diatas peneliti lebih memilih pendapat dari Siagian dikarenakan kebanyakan dari perusahaan akan memakai pendisiplinan dengan dua jenis saja yaitu pendisiplinan preventif dan pendisiplinan korektif. Hal ini dianggap lebih efektif dan efisien daripada menggunakan tiga jenis pendisiplinan seperti yang dijelaskan oleh Handoko. Tanpa membuang waktu yang banyak, diharapkan apabila terjadi pelanggaran dapat diselesaikan dengan segera sehingga tidak akan menyebar lebih luas. Untuk itu penting bagi perusahaan dalam menerapkan cara pendisiplinan yang efektif dan efisien pada para karyawannya demi terciptanya kondisi yang nyaman dalam bekerja.

3. Pemberian Sanksi Terhadap Pelanggar Kedisiplinan

Dalam suatu perusahaan penerapan disiplin yang tegas pada setiap karyawan adalah hal yang mutlak. Pemberian sanksi atau hukuman pada



karyawan yang melanggar disiplin bertujuan untuk menciptakan rasa takut agar nantinya karyawan tersebut tidak lagi melanggar peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Mangkunegara, (2013:131) berpendapat “pelaksanaan sanksi terhadap pelanggaran disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten, dan impersonal”. Keempat sanksi ini diuraikan sebagai berikut:

a. Pemberian peringatan

Karyawan yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya.

b. Pemberian sanksi harus segera

Karyawan yang melanggar disiplin kerja harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya agar karyawan yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan.

c. Pemberian sanksi harus konsisten

Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan.

d. Pemberian sanksi harus impersonal

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus setara atau tidak membedakan karyawan satu dengan yang lainnya dan tetap memberlakukan sesuai peraturan yang berlaku. Tujuannya agar karyawan menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua karyawan dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

Kesimpulan sesuai dengan pernyataan sebelumnya adalah pemberian sanksi sangatlah efektif untuk memberikan efek jera pada karyawan. Juga, sebagai salah satu penanganan secara tegas untuk menyelesaikan permasalahan. Dalam pelaksanaannya terdapat beberapa hal penting yang harus dilakukan yaitu pemberian peringatan untuk karyawan yang pertama kali melakukan pelanggaran.

Apabila seorang karyawan sudah melakukan pelanggaran berkali-kali maka pemberian sanksi menjadi langkah selanjutnya dan dalam pemberian sanksi tersebut harus dilakukan dengan segera, konsisten dan impersonal demi



menanggulangi penyimpangan yang terjadi dalam perusahaan. Langkah tersebut diambil oleh perusahaan agar permasalahan tidak menyebar luas dan juga untuk memberikan contoh pada karyawan lain.

4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penerapan disiplin kerja yang baik juga dapat mempengaruhi kinerja dari para karyawan. Siagian (2010:300) berpendapat bahwa “disiplin merupakan tindakan manajemen dalam mendorong para anggotanya untuk memenuhi tuntutan perusahaan”. Adanya disiplin kerja diharapkan para karyawan menjadikannya sebagai bentuk pelatihan dalam usaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku dalam rangka untuk meningkatkan kinerja mereka, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam suatu keadaan dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi, meningkatkan tingkat kesejahteraan dan meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas, pada akhirnya kinerja dari para karyawan akan meningkat.

D. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan



mempunyai persyaratan-persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standart*).

Wibowo (2007:7) berpendapat bahwa “kinerja berasal dari pengertian *performance* sebagai hasil atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses bekerja berlangsung?”. Pendapat lain mengenai kinerja dikemukakan oleh Dessler (2000:3) sebagai berikut:

Kinerja adalah proses mengukur kinerja karyawan. Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi mendasar personalia; kadang-kadang disebut juga dengan *review* kinerja, penilaian karyawan, evaluasi kinerja, evaluasi karyawan atau *rating* personalia.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Berdasarkan pandangan tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang *apa* yang dikerjakan dan *bagaimana* cara mengerjakannya.

Maka, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan sebuah hasil kerja seseorang dalam memberikan kontribusinya pada sebuah perusahaan. Kinerja dijadikan sebagai dasar tolak ukur keberhasilan seseorang dalam melakukan sebuah pekerjaan. Untuk itu kinerja menjadi faktor penting pada setiap karyawan dalam menjalani pekerjaan pada sebuah perusahaan.



2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Rivai (2005:14) mengemukakan tentang kata kinerja, jika dilihat dari asal katanya adalah terjemahan dari kata *performance* yang berasal dari akar kata *to perform* yang berarti melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Bernardin dan

Russel dalam Sulistiyani dan Rosidah (2003:224) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Pengertian kinerja di sini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu.

Gomes (1992:160) mengemukakan bahwa “kinerja sangat dipengaruhi oleh pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), kemampuan (*abilities*), sikap (*attitude*), dan perilaku (*behaviors*) dari para pekerja yang ada dalam organisasi sehingga banyak program perbaikan produktivitas meletakkan hal-hal sebagai asumsi-asumsi dasarnya”. Sedangkan menurut Henry dalam Mangkunegara (2013:50) kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor individu yang meliputi kemampuan dan keahlian, latar belakang serta demografi dan faktor

psikologis yang meliputi persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi dan yang terakhir adalah faktor lingkungan organisasi.

3. Mengukur Kinerja Karyawan

Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Menurut Bangun (2012:233) untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui kuantitas, kualitas, ketepatan waktu mengerjakan, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

a. Kuantitas Hasil Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah hasil pekerjaan yang dihasilkan seorang karyawan sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan dari perusahaan. Berdasarkan jumlah hasil pekerjaan tersebut dapat diketahui keterampilan dan kemampuan dari setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

b. Kualitas Hasil Pekerjaan

Setiap pekerjaan yang dihasilkan karyawan mempunyai standar kualitas tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan juga menetapkan target untuk kualitas yang harus dicapai dalam setiap pekerjaan yang dihasilkan oleh setiap karyawan.

c. Ketepatan Waktu

Setiap melakukan pekerjaan para karyawan dituntut untuk menyelesaikannya tepat waktu dan apabila ada pekerjaan pada suatu divisi tidak selesai tepat waktu maka akan menghambat pekerjaan divisi lain. Maka dari itu ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dapat diterapkan dengan memanfaatkan waktu sebaik mungkin.

d. Kehadiran

Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan tersebut selama bekerja dalam suatu perusahaan. Karyawan yang selalu hadir akan dapat mengerjakan pekerjaannya semaksimal mungkin tanpa membuang waktu yang ada. Sehingga karyawan diminta untuk memperhatikan kehadirannya dengan meminimalisir tingkat absensi kehadirannya.

e. Kemampuan Kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang



karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya dalam bekerjasama dengan karyawan lain.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja perlu dilakukan pengukuran agar mempermudah untuk mengawasi *performance* seorang pegawai.

Dan sudah sewajarnya sebuah perusahaan melakukan pengukuran pada setiap karyawannya demi tercapai tujuan dari perusahaan. Untuk itu para pegawai diharuskan selalu meningkatkan kinerjanya setiap tahun.

4. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Mencapai sasaran yang telah ditetapkan merupakan tujuan utama dari kebanyakan perusahaan dan dalam melakukan kegiatannya dibutuhkan kinerja karyawan yang mumpuni. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan motivasi memberikan rangsangan pada karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Untuk itu motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang akan berdampak pada pekerjaannya. "Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal" (Mangkunegara, 2013:101).

Selain itu, penerapan disiplin kerja yang baik juga dapat mempengaruhi kinerja dari para karyawan. Menurut Siagian (2010:300) "disiplin merupakan tindakan manajemen dalam mendorong para anggotanya untuk memenuhi tuntutan perusahaan". Dengan adanya disiplin kerja diharapkan para karyawan menjadikannya sebagai bentuk pelatihan dalam usaha memperbaiki diri dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku dalam rangka untuk meningkatkan



kinerja mereka. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa dalam suatu keadaan dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi, meningkatkan tingkat kesejahteraan dan meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas, pada akhirnya kinerja dari para karyawan akan meningkat.

E. Kerangka Pemikiran Konseptual

Dari tinjauan teoritis yang telah dikemukakan sebelumnya maka, kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

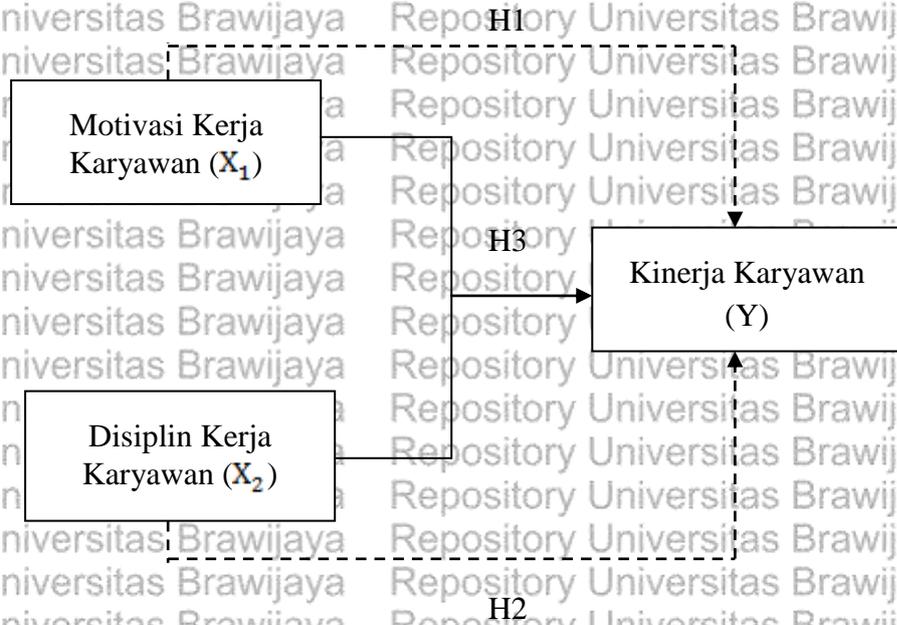


Gambar 1. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Sugiyono (2010:38) mengemukakan bahwa “hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka perlu diuji kebenarannya”. Pendapat lain oleh para ahli menafsirkan arti hipotesis adalah dugaan terhadap hubungan antara dua variabel atau lebih. Berdasarkan pandangan tersebut maka hipotesis merupakan dugaan sementara atas pernyataan yang diuji kebenarannya.



Gambar 2. Model Hipotesis

Keterangan:

→ : Secara simultan

- - - - -> : Secara parsial

Berdasarkan model hipotesis maka diajukan hipotesis sebagai jawaban sementara yang perlu diuji kebenarannya, yaitu sebagai berikut:



H1: Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja Karyawan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Tentrem Sejahtera.

H2: Ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja Karyawan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Tentrem Sejahtera.

H3: Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja Karyawan (X_1) dan Disiplin Kerja Karyawan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Tentrem Sejahtera.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *survey* yaitu penelitian dengan pengambilan sampel dari suatu populasi dengan kuesioner sebagai alat pengumpul data, sedangkan metode penelitian ini menggunakan metode penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif karena penelitian ini dilatarbelakangi oleh tujuan awal penelitian yaitu menjelaskan mengenai pengaruh-pengaruh variabel yang hendak dieliti dan kemudian menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Sugiyono (2010:10) berpendapat bahwa “penelitian menurut tingkat ekspansi (*level of explanation*) adalah tingkat penjelasan, yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lainnya”. Berdasarkan pandangan tersebut, dalam penelitian ini hipotesis yang dirumuskan akan diuji untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel-variabel dalam penelitian ini mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja para karyawan.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Karoseri Tentrem Sejahtera tepatnya berada di Jl. Perusahaan 10, Tunjungtirto, Malang. Peneliti menggunakan karyawan PT



Karoseri Tentrem Sejahtera sebagai objek penelitian. Lokasi penelitian ini dipilih oleh penulis dikarenakan tempat penelitian tersebut mempunyai jumlah karyawan yang cukup banyak sehingga penulis ingin mengetahui seberapa pentingnya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja para karyawan.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Hasan (2002:58) berpendapat bahwa “populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas, lengkap yang akan diteliti”. Sedangkan Arikunto (2006:130) menyatakan “populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Subjek tersebut mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Karoseri Tentrem Sejahtera yang berjumlah 345 orang.

2. Sampel

Arikunto (2006:134) mengemukakan “apabila subyek kurang dari seratus, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya banyak atau besar maka dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih”. Berdasarkan pandangan tersebut, maka dalam penelitian ini menggunakan sampel dari jumlah karyawan tetap yang ada pada PT Karoseri Tentrem Sejahtera yaitu 71 orang. Hal tersebut dilakukan untuk mempermudah dalam penelitian dikarenakan sampel telah lama bekerja di perusahaan tersebut.

Tabel 3. Rincian Populasi dan Sampel Penelitian

Divisi	Populasi (Orang)	Sampel (Orang)
Produksi	298	47
R&D	13	7
Acc+admin	26	15
Personalia	8	2
JUMLAH	345	71

Sumber: PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang, 2015

D. Konsep, Variabel, dan Pengukuran

1. Konsep

Singarimbun (2006:33) mengemukakan “konsep merupakan istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak mengenai kejadian, keadaan, kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial”. Dapat diketahui bahwa konsep itu sendiri merupakan wadah yang perlu untuk dieliti lebih lanjut berdasarkan variabel-variabel yang ada didalamnya.

Penelitian ini terdiri dari tiga konsep yaitu konsep Motivasi Kerja, Konsep Disiplin Kerja, dan Konsep Kinerja Karyawan, penjelasannya sebagai berikut:

a. Motivasi Kerja

Dorongan yang ada pada diri seorang karyawan untuk dapat melakukan maupun menyelesaikan pekerjaannya sebaik mungkin.

b. Disiplin Kerja

Sebuah bentuk sikap dari seorang karyawan dalam memenuhi tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan dari perusahaan.





c. Kinerja Karyawan

Hasil kerja dari seorang karyawan dalam upaya untuk memenuhi kewajibannya dalam berkontribusi untuk kemajuan perusahaan.

2. Variabel Penelitian

Sugiyono (2009:38) mengemukakan “variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Terdapat dua jenis variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*).

1. Variabel Bebas

Widayat dan Amirullah (2002:19) berpendapat bahwa “variabel independen (*independent variable*) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab berubah atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Terdapat dua jenis variabel bebas dalam penelitian ini yaitu variabel Motivasi Kerja (X_1) dan variabel Disiplin Kerja (X_2).

2. Variabel Terikat

Widayat dan Amirullah (2002:19) berpendapat bahwa “variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari variabel bebas (*independent*)”. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).



3. Definisi Operasional

Sigit dalam Widayat dan Amirullah (2002:23) menyatakan bahwa “definisi operasional merupakan penjelasan tentang bagaimana operasi atau kegiatan yang harus dilakukan untuk memperoleh data atau indikator yang menunjukkan indikator yang dimaksud”. Berdasarkan pandangan tersebut, maka definisi operasional adalah bagaimana menemukan dan mengukur variabel-variabel kasus tersebut di dunia nyata atau di lapangan, dengan merumuskan secara pendek dan jelas, serta tidak menimbulkan berbagai penafsiran. Definisi operasional bermanfaat bagi peneliti lain yang ingin meneliti variabel yang sama sebagai acuan apakah harus menggunakan metode pengukuran yang sama atau tidak. Operasional dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel Bebas

a. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan perusahaan, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Dalam variabel ini peneliti menggunakan teori ERG sehingga variabel motivasi memiliki tiga indikator,

antara lain:

1. Keberadaan

2. Keterhubungan

3. Pertumbuhan



b. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui suatu proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan dan ketertiban.

Variabel disiplin kerja memiliki dua indikator yang meliputi:

a. Disiplin Preventif

b. Disiplin Korektif

2. Variabel Terikat

a. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Bangun (2012:233) berpendapat bahwa “standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerjasama yang dituntut dalam suatu pekerjaan”.

Variabel kinerja memiliki lima indikator yaitu:

1. Kuantitas Hasil Kerja

2. Kualitas Hasil Kerja

3. Ketepatan Waktu

4. Kehadiran

5. Kemampuan Kerjasama



Tabel 4. Variabel, Indikator, dan Item

Variabel	Indikator	Item	
Motivasi Kerja (X_1)	Keberadaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji yang memenuhi kebutuhan karyawan 2. Adanya asuransi ketenagakerjaan 3. Insentif yang memuaskan 	
	Keterhubungan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan antara karyawan dengan atasan 2. Hubungan antar karyawan 3. Kerjasama antar karyawan 	
	Pertumbuhan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sarana yang mendukung karyawan 2. Lingkungan kerja yang kondusif 	
Disiplin Kerja (X_2)	Disiplin Preventif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peraturan yang jelas 2. Sosialisasi peraturan perusahaan 	
	Disiplin Korektif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemberian sanksi yang tegas 2. Pemberian sanksi sesegera setelah pelanggaran 3. Pemberian sanksi yang sesuai pelanggaran 	
Kinerja (Y)	Kuantitas Hasil Pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah hasil kerja sesuai standar perusahaan 2. Jumlah hasil kerja sesuai keterampilan dan kemampuan 	
	Kualitas Hasil Pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas hasil kerja sesuai standar perusahaan 2. Target kualitas hasil kerja memenuhi standar 	
	Ketepatan waktu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tugas selesai tepat waktu 2. Memanfaatkan waktu dengan baik 	
	Kehadiran	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hadir tepat waktu 2. Tidak pernah bolos bekerja 	
	Kemampuan Kerja Sama		<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu bekerja sesuai standar
			<ol style="list-style-type: none"> 2. Mampu bekerja sama dengan karyawan lain

Sumber: Data diolah, 2015



4. Pengukuran Variabel

Skala pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *skala Likert*. “*Skala Likert* adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu”

(Siregar, 2013:25). Objek atau fenomena didalam penelitian yang telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti selanjutnya disebut dengan variabel.

Penggunaan *skala Likert* didalam penelitian, maka variabel yang akan diukur dijabarkan dari variabel menjadi indikator, dan dari indikator menjadi sub-indikator yang dapat diukur. Pada akhirnya sub-indikator dapat dijadikan tolak ukur untuk membuat suatu pertanyaan yang nantinya diajukan kepada responden untuk dijawab.

“Bentuk jawaban *skala Likert* terdiri dari sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju” (Siregar, 2013:25).

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka diberikan skor seperti yang terlihat pada tabel 5:

Tabel 5. Skor Jawaban Responden

No	Pilihan Jawaban	Skala
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber: Istijanto, 2008

E. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh dari dua sumber data yaitu:



1. Data Primer

Siregar (2013:16) mengemukakan bahwa, “data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti secara langsung dari sumber pertama atau objek penelitian yang dilakukan”. Data primer diperoleh melalui kuesioner dan dokumentasi dengan pihak-pihak yang terkait mengenai permasalahan penelitian. Dalam pengumpulan data, penelitian ini menggunakan dua teknik, yaitu:

a. Menggunakan Kuesioner

“Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab” (Sugiyono, 2010:199). Pertanyaan melalui kuesioner disebarakan keseluruh sampel yang dijadikan sebagai subjek penelitian. Instrumen penelitian dengan menggunakan kuesioner menggunakan daftar pertanyaan atau kuesioner.

b. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data dengan mengumpulkan data atau dokumen dari perusahaan yang terkait dengan penelitian. Teknik pengumpulan data dengan cara melihat, mempelajari dan menggunakan dokumen-dokumen yang ada dalam lokasi penelitian. Data atau dokumen yang diperoleh dari perusahaan terkait dengan penelitian ini diolah sehingga dapat menjadi bahan informasi bagi penelitian. Instrumen dokumentasi yaitu dokumen dan alat tulis.



2. Data Sekunder

Siregar (2013:16) menyatakan bahwa “data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahannya”. Data sekunder pada penelitian struktur organisasi menggunakan daftar identitas dan jumlah pegawai berdasarkan unit kerja.

F. Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama.

Kuesioner yang akan digunakan sebagai alat pengumpul data terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya dengan cara menghitung nilai validitas dan reliabilitas. Pengujian ini dimaksudkan untuk mengukur tingkat kelayakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

1. Uji Validitas

Siregar (2013:46) mengemukakan bahwa, “validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur”. Istilah valid memberikan pengertian bahwa alat ukur yang digunakan mampu memberikan nilai yang sesungguhnya dari apa yang diinginkan. “Metode yang sering digunakan untuk mencari validitas instrumen adalah korelasi *product moment*” (Sugiyono, 2009:183) dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{N(\sum X^2) - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:
 r_{xy} = Koefisien korelasi x dan y
 N = Jumlah responden
 X = Skor item atau butir pertanyaan.
 Y = Skor total

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Koefisien Validitas	Signifikan	Koefisien Korelasi	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	X1.1	0,417	0,000	0,3	Valid
	X1.2	0,398	0,000	0,3	Valid
	X1.3	0,550	0,000	0,3	Valid
	X1.4	0,682	0,000	0,3	Valid
	X1.5	0,676	0,000	0,3	Valid
	X1.6	0,773	0,000	0,3	Valid
	X1.7	0,768	0,000	0,3	Valid
	X1.8	0,695	0,000	0,3	Valid
Disiplin Kerja (X ₂)	X2.1	0,661	0,000	0,3	Valid
	X2.2	0,511	0,000	0,3	Valid
	X2.3	0,601	0,000	0,3	Valid
	X2.4	0,437	0,000	0,3	Valid
	X2.5	0,587	0,000	0,3	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,623	0,000	0,3	Valid
	Y1.2	0,450	0,000	0,3	Valid
	Y1.3	0,593	0,000	0,3	Valid
	Y1.4	0,699	0,000	0,3	Valid
	Y1.5	0,692	0,000	0,3	Valid
	Y1.6	0,719	0,000	0,3	Valid
	Y1.7	0,687	0,000	0,3	Valid
	Y1.8	0,668	0,000	0,3	Valid
	Y1.9	0,567	0,000	0,3	Valid
	Y1.10	0,600	0,000	0,3	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2015

Pengujian validitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan mengukur apa yang seharusnya diukur ataukah sebaliknya. Perhitungan validitas dilakukan dengan mengkorelasikan setiap skor item dengan skor total dengan menggunakan teknik *Korelasi Pearson* dengan kriteria pengujian apabila koefisien korelasi



R_{xy} lebih besar dari nilai *cut off* sebesar 0,3 berarti item kuesioner tersebut dinyatakan valid dan sah sebagai alat pengumpul data.

Berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel X_1 , X_2 , dan Y diketahui bahwa semua item pertanyaan memiliki nilai koefisien korelasi (r) lebih besar 0,3, maka butir instrumen dinyatakan valid sehingga dapat dipergunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

“Reliabilitas instrumen adalah tingkat keajekan saat digunakan kapan dan oleh siapa saja sehingga akan cenderung menghasilkan data yang sama atau hampir sama dengan sebelumnya” (Idrus, 2009:130). Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan *reliabel* dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r) $>$ 0,6. “Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach* (Siregar, 2013:57) dengan rumus:

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

Keterangan:

r = koefisien korelasi

k = jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = varian butir pertanyaan

σ_t^2 = varian skor

Uji reliabilitas instrumen digunakan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga suatu pengukuran dapat dipercaya. Perhitungan dalam pengujian reliabilitas menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, dengan kriteria pengujian apabila koefisien *alpha* lebih besar atau sama dengan 0,6 maka item instrumen dinyatakan reliabel dan

sebaliknya. Semakin besar koefisien *alpha* yang dihasilkan maka semakin reliabel item-item dalam kuesioner tersebut.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Koefisien Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	0,755	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,709	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,756	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2015

Berdasarkan hasil uji reliabilitas bahwa semua variabel *Cronbach's Alpha* lebih besar 0,6, maka butir instrumen dinyatakan reliabel sehingga layak dipergunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

G. Metode Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis data dengan statistik deskriptif dikarenakan penelitian ini dilakukan pada populasi, berdasarkan pendapat dari Sugiyono (2010:206) bahwa “penelitian yang dilakukan pada populasi (tanpa diambil sampelnya) jelas akan menggunakan statistik deskriptif dalam analisisnya. Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan data yang diperoleh seperti lokasi penelitian, data responden yang diteliti, distribusi frekuensi masing-masing variabel serta hasil penelitian yang ditabulasikan ke dalam tabel frekuensi dan kemudian membahas data yang diolah tersebut secara deskriptif. Tolak ukur dari pendeskripsian itu adalah dengan pemberian angka, baik dalam jumlah maupun presentase.

2. Statistik Inferensial

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam menganalisis data, metode yang digunakan adalah rumus analisis regresi berganda. Analisis regresi linier berganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Untuk mempermudah proses analisis ini penulis menggunakan bantuan komputer dengan menggunakan aplikasi pengolah data SPSS 20.0 for windows.

Dalam penelitian ini model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)
- a = Konstanta
- X₁X₂ = Variabel Bebas (Motivasi dan Disiplin Kerja)
- b₁b₂ = Koefisien regresi
- e = Error

b. Uji Asumsi Klasik

1) Deteksi Normalitas

Menurut Ghozali (2007:110) tujuan dari normalitas adalah sebagai berikut:

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengansumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik *paramtrik* tidak dapat digunakan.

Model regresi dikatakan baik jika semua variabel distribusinya normal. SPSS menyediakan fasilitas untuk mendeteksi normalitas dengan membuat grafik *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* antara probabilitas kumulatif observasi dengan probabilitas kumulatif harapan



(prediksi). Jika grafik tersebut tersebar pada diagonal segiempat kedua probabilitas dikatakan pada semua data mendekati distribusi normal.

2) Deteksi Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2007:10) bahwa “tujuan dari uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah model regresi ditentukan dengan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Karena model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen”. Deteksi ini bertujuan untuk menemukan ada atau tidaknya hubungan antara variabel independen. *Tolerance value* dan *variance inflation factor* (VIF), $tolerance = 1/VIF$. Para ahli mengatakan bahwa jika nilai toleransi = 1 berarti tidak ada kolerasi antar variabel independent tapi apabila VIF lebih dari 10 maka dikatakan terjadi kolimieritas yang tinggi. Multikolinearitas tidak terjadi bila nilai VIF dibawah nilai 10 atau *tolerance value* diatas 0,10 (Santoso, 2007:206).

3) Deteksi Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah *variance* variabel dalam model tidak sama ataukah sama. Heteroskedastisitas menyebabkan estimator tidak efisien, baik dalam sampel kecil maupun besar.

Menurut Ghozali (2007:139) dasar analisis untuk pengambilan keputusan adalah:

a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.





b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dalam penelitian ini maka dilakukan dengan uji *Goldfelt Quantd*, yaitu dengan cara mengurutkan data menurut salah satu variabel bebasnya. Kemudian membuang observasi yang berada di tengah sebanyak kurang lebih antara 14% - 25% dari jumlah data sehingga menjadi dua kelompok, masing-masing kelompok kemudian diregresikan. Nilai F_{hitung} diperoleh dengan cara membagi nilai MS-residual-2 dengan MS-residual-1. Jika dari hasil uji *Goldfelt Quantd* menunjukkan bahwa F_{hitung} lebih kecil daripada F_{tabel} , maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji ini dapat juga dilakukan dengan menggunakan grafik *Scatterplot*. Jika pada grafik *Scatterplot* titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Hipotesis

1. Uji F

Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama (simultan) antara Variabel dependen dengan variabel independen maka digunakan uji F yang bertujuan mengetahui variabel tingkat pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Rumus yang digunakan:

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

Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis sebagai berikut:

Jika signifikan $F = 0,05$ maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima

Jika signifikan $F = 0,05$ maka hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif ditolak.

2. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikan pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel terikat rumus yang digunakan Uji t bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel dependen (Y). Ghozali (2011:84) menjelaskan bahwa, uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pangaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen.

Hipotesis penelitian yang dapat digunakan dari uji t adalah sebagai berikut:

H_0 : Diduga tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel bebas (motivasi dan disiplin kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

H_a : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel bebas (motivasi dan disiplin kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).





BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

PT Karoseri Tentrem Sejahtera didirikan pada tahun 1983 oleh Bapak Tatang Wahyudi. Selama itu, operasi utama perusahaan adalah transportasi umum yang melayani masyarakat pada komuter antar kota dalam provinsi di Jawa Timur, Indonesia. Sambil mempertahankan operasi harian, beliau juga melakukan pemeliharaan armada secara internal. Satu unit kerja didirikan untuk menangani pemeliharaan rutin pada *body* bus serta melakukan pemeriksaan mesin secara teratur.

Selama tahun 1987, divisi perawatan ini dikenal oleh masyarakat setempat sebagai divisi yang bisa mempertahankan armada PT Karoseri Tentrem Sejahtera untuk selalu dalam kondisi yang baik dalam pengoperasian sehari-hari.

Berdasarkan fakta ini, Bapak Tatang Wahyudi memutuskan untuk menerima perusahaan luar yang memerlukan layanan perbaikan pada bus dan *coach* mereka. Ini adalah asal-usul perusahaan manufaktur bus dan *coach* yang kemudian didirikan oleh Bapak Tatang Wahyudi sendiri pada tahun 1991.

Untuk rangka dan mesin bus disediakan oleh perusahaan OEM seperti Hino, Mercedes-Benz, Scania, dan Volvo. Tentrem sebagai perusahaan manufaktur bus dan *coach* memfokuskan diri pada pembuatan *body* bus dan



coach. Pelanggan perusahaan ini yang berasal dari pasar Indonesia tersebar pada pulau-pulau seperti Sumatera, Kalimantan, Jawa, Sulawesi, Bali, dan Irian Jaya.

Ketika pelanggan memulai order pembelian, rangka akan dikirim dari perusahaan OEM ke pabrik Karoseri Tentrem Sejahtera untuk pemasangan *body*.

Pelanggan bisa memilih berdasarkan preferensi sendiri pada merek, rangka dan mesin yang ingin dibelinya. Produk akhir dari PT Karoseri Tentrem Sejahtera adalah bus dan *coach* yang telah dirakit dan siap untuk digunakan.

2. Visi dan Misi

a. Visi

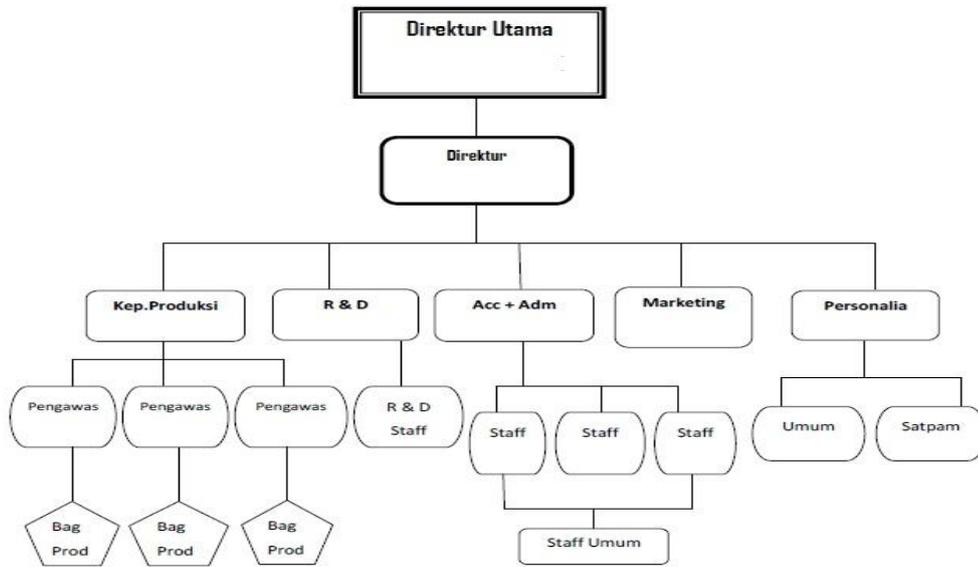
Untuk memproduksi bus dan *coach* dengan kualitas yang baik, nyaman dan aman serta cocok untuk pasar di Indonesia.

b. Misi

Menyuplai bus dan *coach* yang dibutuhkan pada setiap pulau di Indonesia, serta melakukan pengembangan berkelanjutan pada produk untuk meningkatkan kualitas pada bus dan *coach* yang diproduksi.

3. Struktur Organisasi

Berdasarkan gambar yang tercantum, selanjutnya peneliti menjelaskan beberapa divisi pekerjaan yang ada pada PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang. Berikut deskripsi divisi pekerjaannya antara lain :



Gambar 3. Struktur Organisasi PT Karoseri Tentrem Sejahtera
Sumber: PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang

- a. Direktur, pemimpin dalam suatu persero terbatas yang menjadi seorang koordinator dan pengambil keputusan dalam menjalankan sebuah perusahaan
 - 1) Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan
 - 2) Memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian atau manajer
 - 3) Menyetujui anggaran tahunan perusahaan
 - 4) Menyampaikan laporan kepada pemegang saham atas kinerja perusahaan
 - 5) Bertanggung jawab dalam memimpin dan menjalankan perusahaan
- b. Produksi, bertanggung jawab terhadap kegiatan produksi perusahaan dalam memenuhi target produksi yang ditetapkan perusahaan.



- 1) Mengawasi semua proses kegiatan produksi
 - 2) Mengkoordinir dan mengarahkan dalam pembagian tugas
 - 3) Mengevaluasi seluruh kegiatan produksi untuk mengetahui kekurangan maupun kesalahan dalam proses produksi
 - 4) Bertanggung jawab dalam penggunaan bahan baku dan mesin produksi
- c. R&D, bertanggung jawab dalam meneliti, mengembangkan dan berinovasi dalam menciptakan produk untuk perusahaan
- 1) Mengkoordinir proses perkembangan perusahaan demi menjaga persaingan dengan perusahaan lain
 - 2) Melaporkan perkembangan produk yang dihasilkan kepada direktur perusahaan
 - 3) Mencari tahu informasi maupun trend produk yang diminati oleh pasar
- d. Acc + Admin, bertanggung jawab dalam kegiatan pengoperasian maupun penginformasian pada sebuah perusahaan
- 1) Mengatur laju dana dalam pengoperasian perusahaan
 - 2) Mengkoordinasikan komunikasi dalam kegiatan perusahaan
 - 3) Berkorespondensi dengan pihak luar perusahaan
- e. Marketing, bertanggung jawab atas segala yang berhubungan dengan pemasaran produk perusahaan
- 1) Melakukan analisis pasar dengan meneliti permintaan pasar dan kekuatan pesaing
 - 2) Menentukan kebijaksanaan dan strategi pemasaran perusahaan
 - 3) Mengidentifikasi kebutuhan konsumen dan tingkat persaingan

f. Personalia, bertanggung jawab dalam menyediakan tenaga kerja yang berkualitas yang sesuai dengan yang diperlukan oleh perusahaan

- 1) Mengadakan pengangkatan maupun pemecatan
- 2) Mengatur hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan
- 3) Membantu pemimpin dalam mempromosikan dan memutasi karyawan
- 4) Mengatur hal-hal yang berhubungan dengan pihak luar perusahaan

B. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar, diperoleh data responden mengenai usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, divisi pekerjaan, dan masa kerja. Dari data responden tersebut dilakukan proses penggolongan responden untuk mengetahui secara jelas mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian. Gambaran umum responden tersebut diuraikan dalam tabel-tabel berikut:

1. Responden Berdasarkan Usia

Tabel 8. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
25 - 35 Tahun	25	35,3%
36 - 45 Tahun	41	57,7%
46 - 55 Tahun	5	7%
Jumlah	71	100%

Sumber: Data diolah, 2015.

Berdasarkan Tabel 8 diketahui bahwa karyawan PT Karoseri Tentrem Sejahtera yang terlibat sebagai responden dalam penelitian ini terdiri dari 25-35 tahun sebesar 35,3%, responden berusia 36-45 tahun sebesar 57,7% dan responden berusia 46-55 tahun sebesar 7% dari jumlah responden yang berjumlah

71 orang. Persentase tersebut menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia diadominasi oleh karyawan yang berusia 36-45 tahun. Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan produksi PT Karoseri Tentrem Sejahtera berusia produktif.

2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki – Laki	64	90,1%
Perempuan	7	9,9%
Jumlah	71	100%

Sumber: Data diolah, 2015.

Berdasarkan Tabel 9 diketahui bahwa persentase jumlah responden yang diambil pada karyawan PT Karoseri Tentrem Sejahtera didominasi dengan jenis kelamin laki-laki hal ini disebabkan bahwa kebanyakan dari pekerjaan dari PT Karoseri Tentrem Sejahtera adalah pekerjaan berat sehingga diutamakan para pekerjanya adalah seorang laki-laki.

3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 10. Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA atau sederajat	60	84,5%
D3	6	8,4%
S1	5	7,1%
Jumlah	71	100%

Sumber: Data diolah, 2015.

Berdasarkan Tabel 10 menunjukkan bahwa 71 responden yang diambil pada PT Karoseri Tentrem Sejahtera terdiri dari berpendidikan SMA atau sederajat sebesar 84,5% sedangkan D3 sebesar 8,4% dan untuk S1 sebesar 7,1%.

4. Responden Berdasarkan Divisi Pekerjaan

Tabel 11. Karakteristik Responden berdasarkan Divisi Pekerjaan

Proses bagian	Frekuensi	Persentase
Produksi	47	66%
R&D	7	10%
Acc + admin	15	21%
Marketing	0	0%
Personalia	2	3%
Total	71	100%

Sumber: Data diolah, 2015.

Berdasarkan Tabel 11 diketahui bahwa karyawan PT Karoseri Tentrem Sejahtera yang terlibat sebagai responden dalam penelitian ini terdiri dari divisi Produksi sebanyak 66% (47 orang), divisi R&D sebanyak 10% (7 orang), divisi Acc + admin sebanyak 21% (15 orang), dan divisi Personalia sebanyak 3% (2 orang).

5. Responden berdasarkan Lama Berkerja.

Tabel 12. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja.

Lama bekerja	Frekuensi	Persentase
1 - 2 Tahun	0	0%
3 - 4 Tahun	67	94,3%
5 - 6 Tahun	4	5,7%
Total	71	100%

Sumber: Data diolah, 2015.

Berdasarkan Tabel 12 diketahui bahwa responden karyawan pada PT Karoseri Tentrem Sejahtera yang terlibat sebagai responden dalam penelitian ini terdiri dari 94,3% (67 orang) responden dengan masa kerja 3-4 tahun, dan 5,7% (4 orang) responden dengan masa kerja 5-6 tahun. Persentase tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja 3-4 tahun yang digolongkan sebagai karyawan lama.



C. Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui distribusi frekuensi responden. Variabel yang diteliti antara lain variabel Motivasi Kerja (X_1), variabel Disiplin Kerja (X_2), dan variabel Kinerja Karyawan (Y).

a. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Pada Tabel 13 dapat dilihat bahwa untuk variabel Motivasi Kerja (X_1) yang dijabarkan dengan item gaji yang memenuhi kebutuhan karyawan ($X_{1.1}$), dari 71 responden sebanyak 4 orang (5,6%) menjawab sangat setuju, 62 orang (87,3%) menjawab setuju, dan 5 orang (7%) menjawab netral. Berdasarkan data tersebut, diketahui jawaban responden untuk item ini memiliki nilai rata-rata 3,99.

Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden setuju dengan gaji yang memenuhi kebutuhan karyawan.

Pada item adanya asuransi ketenagakerjaan ($X_{1.2}$), dari 71 responden sebanyak 3 orang (4,2%) menjawab sangat setuju, 50 orang (70,4%) menjawab setuju, dan sebanyak 18 orang (25,4%) menjawab netral. Sehingga diketahui jawaban responden untuk item ini memiliki nilai rata-rata 3,79. Hal ini menunjukkan bahwa bahwa rata-rata responden setuju dengan adanya asuransi ketenagakerjaan pada perusahaan.

Pada item insentif yang memuaskan ($X_{1.3}$), 71 responden dari pegawai sebanyak 2 orang (2,8%) menjawab sangat setuju, 49 orang (69%) menjawab setuju, dan 20 orang (28,2%) menjawab netral. Diketahui jawaban responden

untuk item ini memiliki nilai rata-rata 3,75. Hal ini menunjukkan rata-rata responden setuju bahwa insentif yang diberikan memuaskan para karyawan.

Tabel 13. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X_i)

Item	Jawaban Responden										Mean
	STS		TS		N		S		SS		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X _{1.1}	0	0	0	0	5	7	62	87,3	4	5,6	3,99
X _{1.2}	0	0	0	0	18	25,4	50	70,4	3	4,2	3,79
X _{1.3}	0	0	0	0	20	28,2	49	69	2	2,8	3,75
X _{1.4}	0	0	0	0	34	47,9	36	50,7	1	1,4	3,54
X _{1.5}	0	0	0	0	44	62	24	33,8	3	4,2	3,42
X _{1.6}	0	0	1	1,4	49	69	18	25,4	3	4,2	3,32
X _{1.7}	0	0	0	0	45	63,4	23	32,4	3	4,2	3,41
X _{1.8}	0	0	0	0	50	70,4	19	26,8	2	2,8	3,32
Grand Mean											3,56

Sumber: Data primer diolah, 2015

Keterangan:

- X_{1.1} : gaji yang memenuhi kebutuhan karyawan
- X_{1.2} : adanya asuransi ketenagakerjaan
- X_{1.3} : insentif yang memuaskan
- X_{1.4} : hubungan antara atasan dan bawahan
- X_{1.5} : hubungan antar karyawan
- X_{1.6} : kerjasama antar karyawan
- X_{1.7} : sarana yang mendukung karyawan
- X_{1.8} : lingkungan kerja yang kondusif

Pada item hubungan antara atasan dengan bawahan (X_{1.4}), dari 71 responden sebanyak 1 orang (1,4%) menjawab sangat setuju, 36 orang (50,7%) menjawab setuju, dan 34 orang (47,9%) menjawab netral. Berdasarkan data tersebut, diketahui jawaban responden untuk item ini memiliki nilai rata-rata 3,54.

Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden setuju dengan adanya hubungan dua arah antara atasan dan bawahan.

Pada item hubungan antar karyawan (X_{1.5}), dari 71 responden sebanyak 3 orang (4,2%) menjawab sangat setuju, 24 orang (33,8%) menjawab setuju, dan 44 orang (62%) menjawab netral. Berdasarkan data tersebut, diketahui jawaban



responden untuk item ini memiliki nilai rata-rata 3,42. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden netral dengan hubungan timbal balik yang baik antar karyawan.

Pada item kerjasama antar karyawan ($X_{1.6}$), dari 71 responden, sebanyak 3 orang (4,2%) menjawab sangat setuju, 18 orang (25,4%) menjawab setuju, 49 orang (69%) menjawab netral, dan 1 orang (1,4%) menjawab tidak setuju.

Berdasarkan data tersebut, diketahui jawaban responden untuk item ini memiliki nilai rata-rata 3,32. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden netral dengan terjalannya kerjasama yang baik antar karyawan.

Pada item sarana yang mendukung karyawan ($X_{1.7}$), dari 71 responden sebanyak 3 orang (4,2%) menjawab sangat setuju, 23 orang (32,4%) menjawab setuju, dan 45 orang (63,4%) menjawab netral. Berdasarkan data tersebut, diketahui jawaban responden untuk item ini memiliki nilai rata-rata 3,41. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden netral mengenai sarana yang mendukung aktivitas para karyawan.

Pada item lingkungan kerja yang kondusif ($X_{1.8}$), dari 71 responden sebanyak 2 orang (2,8%) menjawab sangat setuju, 19 orang (26,8%) menjawab setuju, dan 50 orang (70,4%) menjawab netral. Berdasarkan data tersebut, diketahui jawaban responden untuk item ini memiliki nilai rata-rata 3,32. Hal ini berarti bahwa rata-rata responden netral dengan lingkungan kerja yang kondusif pada perusahaan.

Secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai motivasi kerja pada PT Karoseri Tentrem Sejahtera adalah baik, dengan nilai rata-rata keseluruhan (*Grand Mean*) sebesar 3,56.

b. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Tabel 14. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Item	Jawaban Responden										Mean
	STS		TS		N		S		SS		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X _{2.1}	0	0	0	0	30	42,3	40	56,3	1	1,4	3,59
X _{2.2}	0	0	0	0	31	43,7	39	54,9	1	1,4	3,58
X _{2.3}	0	0	0	0	34	47,9	36	50,7	1	1,4	3,54
X _{2.4}	0	0	0	0	46	64,8	25	35,2	0	0	3,35
X _{2.5}	0	0	0	0	53	74,6	17	23,9	1	1,4	3,27
Grand Mean											3,46

Sumber: Data primer diolah, 2015

Keterangan :

X_{2.1} : peraturan yang jelas

X_{2.2} : sosialisasi peraturan perusahaan

X_{2.3} : pemberian sanksi yang tegas

X_{2.4} : pemberian sanksi sesegera setelah pelanggaran

X_{2.5} : pemberian sanksi yang sesuai pelanggaran

Pada item peraturan yang jelas ($X_{2.1}$), dari 71 responden sebanyak 1 orang (1,4%) menjawab sangat setuju, 40 orang (56,3%) menjawab setuju, dan 30 orang (42,3%) menjawab netral. Berdasarkan data tersebut, diketahui jawaban responden untuk item ini memiliki nilai rata-rata 3,59. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan peraturan perusahaan yang jelas.

Pada item sosialisasi peraturan perusahaan ($X_{2.2}$), dari 71 responden sebanyak 1 orang (1,4%) menjawab sangat setuju, 39 orang (54,9%) menjawab setuju, dan 31 orang (43,7%) menjawab netral. Berdasarkan data tersebut, diketahui jawaban responden untuk item ini memiliki nilai rata-rata 3,58. Hal ini



menunjukkan bahwa responden setuju dengan adanya sosialisasi peraturan yang dilakukan oleh perusahaan.

Pada item pemberian sanksi yang tegas ($X_{2.3}$), dari 71 responden sebanyak 1 orang (1,4%) menjawab sangat setuju, 36 orang (50,7%) menjawab setuju, dan 34 orang (47,9%) menjawab netral. Berdasarkan data tersebut, diketahui jawaban responden untuk item ini memiliki nilai rata-rata 3,54. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan pemberian sanksi yang dilakukan perusahaan secara tegas.

Pada item pemberian sanksi sesegera setelah pelanggaran ($X_{2.4}$), dari 71 responden sebanyak 25 orang (35,2%) menjawab setuju dan 46 orang (64,8%) menjawab netral. Berdasarkan data tersebut, diketahui jawaban responden untuk item ini memiliki nilai rata-rata 3,35. Hal ini menunjukkan bahwa responden netral dengan pemberian sanksi yang diberikan sesegera setelah pelanggaran terjadi.

Pada item pemberian sanksi sesuai dengan pelanggaran ($X_{2.5}$), dari 71 responden sebanyak 1 orang (1,4%) menjawab sangat setuju, 17 orang (23,9%) menjawab setuju, dan 53 orang (74,6%) menjawab netral. Berdasarkan data tersebut, diketahui jawaban responden untuk item ini memiliki nilai rata-rata 3,52. Hal ini menunjukkan bahwa responden netral dengan sanksi yang diberikan sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai disiplin kerja produksi PT Karoseri Tentrem Sejahtera adalah baik, dengan nilai rata-rata keseluruhan (*Grand Mean*) sebesar 3,46.

c. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 15. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	Jawaban Responden										Mean
	STS		TS		N		S		SS		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Y1.1	0	0	0	0	42	59,2	28	39,4	1	1,4	3,42
Y1.2	0	0	0	0	32	45,1	37	52,1	2	2,8	3,58
Y1.3	0	0	0	0	37	52,1	32	45,1	2	2,8	3,51
Y1.4	0	0	1	1,4	37	52,1	32	45,1	1	1,4	3,46
Y1.5	0	0	0	0	43	60,6	25	35,2	3	4,2	3,44
Y1.6	0	0	0	0	44	62	25	35,2	2	2,8	3,41
Y1.7	0	0	0	0	53	74,6	16	22,5	2	2,8	3,28
Y1.8	0	0	1	1,4	57	80,3	11	15,5	2	2,8	3,20
Y1.9	0	0	0	0	46	64,8	24	33,8	1	1,4	3,37
Y1.10	0	0	0	0	58	81,7	11	15,5	2	2,8	3,21
Grand Mean											3,38

Sumber: Data primer diolah, 2015

Keterangan :

- Y1.1 : jumlah hasil kerja sesuai standar perusahaan
- Y1.2 : jumlah hasil kerja sesuai keterampilan dan kemampuan
- Y1.3 : kualitas hasil kerja sesuai standar perusahaan
- Y1.4 : target kualitas hasil kerja memenuhi standar
- Y1.5 : tugas selesai tepat waktu
- Y1.6 : memanfaatkan waktu dengan baik
- Y1.7 : hadir tepat waktu
- Y1.8 : tidak pernah bolos bekerja
- Y1.9 : mampu bekerja sesuai standar
- Y1.10 : mampu bekerja sama dengan karyawan lain

Pada item jumlah hasil kerja sesuai standar perusahaan (Y1.1), dari 71 responden sebanyak 1 orang (1,4%) menjawab sangat setuju, 28 orang (39,4%) menjawab setuju, dan 42 orang (59,2%) menjawab netral. Berdasarkan data tersebut, diketahui jawaban responden untuk item ini memiliki nilai rata-rata 3,42.

Hal ini menunjukkan bahwa responden netral dengan jumlah hasil kerja para karyawan sesuai dengan standar perusahaan.

Pada item jumlah hasil kerja sesuai keterampilan dan kemampuan (Y1.2), dari 71 responden sebanyak 2 orang (2,8%) menjawab sangat setuju, 37 orang (52,1%) menjawab setuju, dan 32 orang (45,1%) menjawab netral. Berdasarkan



data tersebut, diketahui jawaban responden untuk item ini memiliki nilai rata-rata 3,58. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan jumlah hasil kerja sesuai keterampilan dan kemampuan para karyawan.

Pada item kualitas hasil kerja sesuai standar perusahaan (Y1.3), dari 71 responden sebanyak 2 orang (2,8%) menjawab sangat setuju, 32 orang (45,1%) menjawab setuju, dan 37 orang (52,1%) menjawab netral. Berdasarkan data tersebut, diketahui jawaban responden untuk item ini memiliki nilai rata-rata 3,51.

Hal ini menunjukkan bahwa responden netral dengan kualitas hasil kerja sesuai standar perusahaan.

Pada item target kualitas hasil kerja memenuhi standar (Y1.4), dari 71 responden sebanyak 1 orang (1,4%) menjawab sangat setuju, 32 orang (45,1%) menjawab setuju, 37 orang (52,1%) menjawab netral dan 1 orang (1,4%) menjawab tidak setuju. Berdasarkan data tersebut, diketahui jawaban responden untuk item ini memiliki nilai rata-rata 3,46. Hal ini menunjukkan bahwa responden netral dengan target kualitas hasil kerja memenuhi standar perusahaan.

Pada item tugas selesai tepat waktu (Y1.5), dari 71 responden sebanyak 2 orang (2,8%) menjawab sangat setuju, 25 orang (35,2%) menjawab setuju, dan 44 orang (62%) menjawab netral. Berdasarkan data tersebut, diketahui jawaban responden untuk item ini memiliki nilai rata-rata 3,44. Hal ini menunjukkan bahwa responden netral dengan tugas selesai tepat pada waktunya.

Pada item memanfaatkan waktu dengan baik (Y1.6), dari 71 responden sebanyak 2 orang (2,8%) menjawab sangat setuju, 25 orang (35,2%) menjawab setuju, dan 44 orang (62%) menjawab netral. Berdasarkan data tersebut, diketahui



jawaban responden untuk item ini memiliki nilai rata-rata 3,41. Hal ini menunjukkan bahwa responden netral dengan para karyawan memanfaatkan waktu dengan baik.

Pada item hadir tepat waktu (Y1.7), dari 71 responden sebanyak 2 orang (2,8%) menjawab sangat setuju, 16 orang (22,5%) menjawab setuju, dan 53 orang (74,6%) menjawab netral. Berdasarkan data tersebut, diketahui jawaban responden untuk item ini memiliki nilai rata-rata 3,28. Hal ini menunjukkan bahwa responden netral dengan para karyawan hadir tepat pada waktunya waktu.

Pada item tidak pernah bolos bekerja (Y1.8), dari 71 responden sebanyak 2 orang (2,8%) menjawab sangat setuju, 11 orang (15,5%) menjawab setuju, 57 orang (80,3%) menjawab netral, dan 1 orang (1,4%) menjawab tidak setuju. Berdasarkan data tersebut, diketahui jawaban responden untuk item ini memiliki nilai rata-rata 3,20. Hal ini menunjukkan bahwa responden netral dengan para karyawan tidak pernah bolos bekerja.

Pada item mampu bekerja sesuai standar (Y1.9), dari 71 responden sebanyak 1 orang (1,4%) menjawab sangat setuju, 24 orang (33,8%) menjawab setuju, dan 46 orang (64,8%) menjawab netral. Berdasarkan data tersebut, diketahui jawaban responden untuk item ini memiliki nilai rata-rata 3,37. Hal ini menunjukkan bahwa responden netral dengan para karyawan mampu bekerja sesuai standar perusahaan.

Pada item mampu bekerja sama dengan karyawan lain (Y1.10), dari 71 responden sebanyak 2 orang (2,8%) menjawab sangat setuju, 11 orang (15,5%) menjawab setuju, dan 58 orang (81,7%) menjawab netral. Berdasarkan data



tersebut, diketahui jawaban responden untuk item ini memiliki nilai rata-rata 3,21.

Hal ini menunjukkan bahwa responden netral dengan para karyawan mampu bekerja sama dengan karyawan lain.

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai Kinerja Karyawan PT Karoseri Tentrem Sejahtera adalah cukup baik, dengan nilai rata-rata keseluruhan (*Grand Mean*) sebesar 3,38.

2. Analisis Statistik Inferensial

a. Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Pada analisis regresi terdapat 3 uji asumsi, diantaranya yaitu uji asumsi normalitas, uji asumsi multikolinieritas, dan uji asumsi heteroskedastisitas

1) Hasil Uji Normalitas

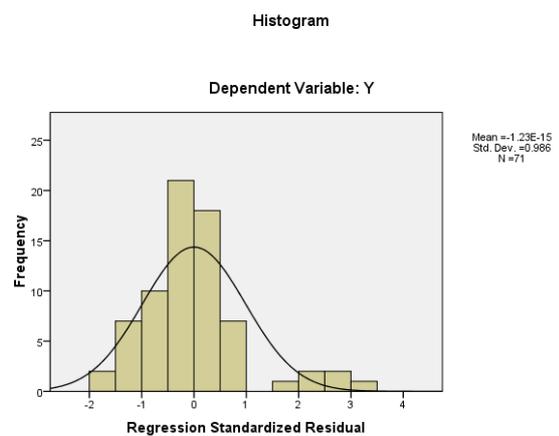
Model regresi dapat dikatakan memenuhi asumsi normalitas jika residual yang diperoleh dari model regresi berdistribusi normal. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian adalah:

a. H_0 : Sebaran residual berdistribusi normal

b. H_1 : Sebaran residual tidak berdistribusi normal

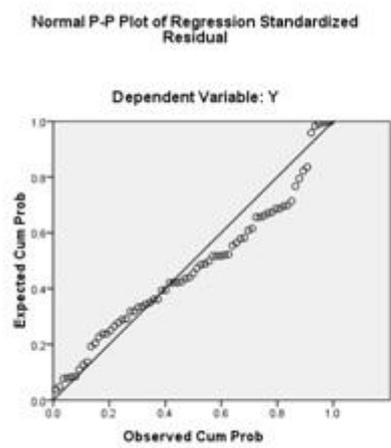
Untuk menguji asumsi ini, dapat digunakan grafik histogram Normal P-P plot serta *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* sebagai berikut:

Gambar 4 grafik Histogram menunjukkan bahwa diagram batang mengikuti kurva normal yang terbentuk.



Gambar 4. Grafik Histogram
 Sumber : Data primer diolah, 2015

Gambar 5 normal P-P plot didapatkan bahwa data observasi berada di sekitar garis diagonal.



Gambar 5. Nomal P-P Plot
 Sumber: Data primer diolah, 2015

Nilai signifikansi dari pengujian one sample *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,104 lebih besar dari α (0,05). Berdasarkan ketiga pengujian tersebut, diambil keputusan terima H_0 yang artinya sebaran residual berdistribusi normal.

2). Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan uji yang ditunjukkan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (variabel independen). Model regresi yang baik selayaknya tidak terjadi multikolinieritas. Salah satu metode yang digunakan dalam menguji ada tidaknya multikolinieritas adalah dengan menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai $VIF > 10$ maka menunjukkan adanya multikolinieritas. Dan apabila sebaliknya $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 16. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja (X1)	0,57	1,751
Disiplin Kerja (X2)	0,57	1,751

Sumber: Data primer diolah, 2015

Dari tabel 16 di atas didapatkan bahwa semua nilai VIF dari masing-masing variabel lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1 maka asumsi bisa terpenuhi yang artinya antar variabel bebas tidak terdapat korelasi yang kuat (tidak terdapat multikolinieritas).

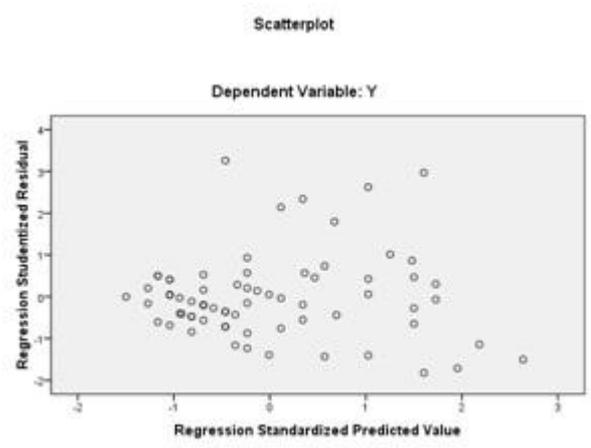
3) Hasil Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi memiliki ragam (*variance*) residual yang sama atau tidak. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki ragam residual sama (bersifat homogen). Hipotesisnya sebagai berikut:

a. H_0 : ragam residual homogen

b. H_1 : ragam residual tidak homogen

Cara untuk menguji homoskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) dengan residualnya. Jika titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas (asumsi tidak terpenuhi). Sedangkan, jika tidak ada pola yang jelas, atau titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (asumsi terpenuhi).



Gambar 6. Hasil Uji Heterokedastistas
 Sumber: data primer diolah, 2015

Dari hasil *scatterplot* pada Gambar 6 diatas, terlihat titik-titik tersebar secara acak (tak berpola) baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, dan dari hasil pengujian dengan uji glejser pada tabel 3, didapatkan bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel terhadap residualnya lebih besar dari α (0,05), yang artinya bahwa asumsi heteroskedastisitas terpenuhi (ragam residual homogen).

b. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah semua asumsi regresi sudah terpenuhi, maka dilakukan analisis regresi yang berguna untuk mendapatkan pengaruh variabel-variabel bebas motivasi kerja (X₁), disiplin kerja (X₂) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Dalam pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, dilakukan beberapa tahapan untuk mencari hubungan antara variabel independen dan dependen. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan *software*

SPSS 20.0 didapatkan ringkasan seperti berikut:

Tabel 17. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	t _{hitung}	Signifikan	Keterangan
Konstanta	9,804			
Motivasi Kerja (X ₁)	0,435	2,598	0,011	Signifikan
Disiplin Kerja (X ₂)	0,673	2,168	0,034	Signifikan
Alpha	= 0,050			
R	= 0,571			
Koefisien Determinasi (R ²)	= 0,326			
F-hitung	= 16,475			
F-tabel (F _{2,71,0.05})	= 3,132			
Signifikansi F	= 0,000			
t-tabel (t _{71,0.05})	= 1,995			

Sumber: data primer diolah, 2015

Berdasarkan ringkasan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 17, maka dapat dirumuskan persamaan regresi berganda seperti berikut:

1. Persamaan Regresi Linier Berganda

$$Y = 9,804 + 0,435(X_1) + 0,673(X_2) + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda maka dapat diinterpretasi model regresi tersebut adalah sebagai berikut :



1. $\beta_0 = 9,804$. Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari variabel-variabel bebas terhadap variabel kinerja karyawan maka nilai skor total dari variabel Y sudah sebesar 9,804.

2. $\beta_1 = 0,435$. Koefisien regresi yang didapatkan bernilai positif, jadi apabila terjadi peningkatan pada variabel motivasi kerja (X_1), maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat dan sebaliknya.

3. $\beta_2 = 0,673$. Koefisien regresi yang didapatkan bernilai positif, jadi apabila terjadi peningkatan pada variabel disiplin kerja (X_2), maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat dan sebaliknya.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah ukuran ketepatan atau kecocokan garis regresi yang diperoleh dari hasil pendugaan parameter berdasarkan contoh. Selain itu, koefisien determinasi juga dapat digunakan untuk mengukur besar proporsi keragaman total di sekitar nilai tengah yang dapat dijelaskan oleh garis regresi.

Besarnya kontribusi dari variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 24 dengan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,326. Hasil tersebut menjelaskan sumbangan atau kontribusi dari variabel-variabel bebas (motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2)) yang disertakan dalam persamaan regresi terhadap variabel kinerja karyawan (Y), adalah sebesar 32,6%, sedangkan 67,4% lainnya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam persamaan ini.

c. Hasil Uji Hipotesis

1. Uji F (Uji Simultan)

Pengujian secara simultan dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel yang digunakan dalam model regresi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Semua variabel tersebut diuji secara serentak dengan menggunakan uji F. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian koefisien model regresi secara simultan adalah sebagai berikut :

- a. H_0 : tidak terdapat pengaruh yang nyata antara variabel independent terhadap Y
- b. H_1 : terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independent terhadap Y

Jika hasilnya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut :

- a. H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau nilai Signifikansi $< \alpha$
- b. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau nilai Signifikansi $> \alpha$

Tabel 18. Hasil Uji F (Simultan)

Hipotesis	Nilai	Keputusan
H_0 : variabel Independent tidak berpengaruh nyata secara serentak terhadap Y H_1 : variabel independent berpengaruh nyata secara serentak terhadap Y $\alpha = 0.05$	$F = 16,475$ $sig = 0,000$ $F_{tabel} = 3,132$	H_0 ditolak

Sumber: data primer diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 18 di halaman sebelumnya dapat dilihat bahwa diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 16,475 dan nilai F_{tabel} sebesar 3,132 karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (0,05), sehingga **H_0 ditolak**. Artinya bahwa secara simultan, variabel



motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara nyata terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

2. Hasil Uji t (Parsial)

Pengujian model regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen pembentuk model regresi secara individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Untuk

menguji hubungan tersebut, digunakan uji t, yakni dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Variabel independen pembentuk model regresi dikatakan berpengaruh signifikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $signifikan < \alpha = 0,05$.

a. H_0 : tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel independent terhadap kepuasan kerja (Y)

b. H_1 : terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel independent terhadap kepuasan kerja (Y)

Pengambilan keputusan :

- a. H_0 ditolak jika $|t_{hitung}| \geq t_{tabel}$, atau nilai Signifikansi $\leq \alpha$
- b. H_0 diterima jika $|t_{hitung}| < t_{tabel}$, atau nilai Signifikansi $> \alpha$

Tabel 19. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t hitung	t tabel 5%	Sig. T	Keterangan
a. $X_1 \rightarrow Y$	2,598	1,995	0,011	Signifikan
b. $X_2 \rightarrow Y$	2,168	1,995	0,034	Signifikan

Sumber: data primer diolah, 2015

- Variabel motivasi kerja (X_1) memiliki statisitik uji t sebesar 2,598 dengan signifikansi sebesar 0,011. Nilai statistik uji $|t_{hitung}|$ tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($2,598 > 1,995$) dan nilai *signifikan* t lebih kecil dari α (0,05).

Pengujian ini menunjukkan bahwa **H_0 ditolak** sehingga dapat disimpulkan



bahwa variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

- Variabel disiplin kerja (X_2) memiliki statistik uji t sebesar 2,168 dengan signifikansi sebesar 0,034. Nilai statistik uji $|t_{hitung}|$ tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($2,168 > 1,995$) dan nilai *signifikan* t lebih kecil dari α (0,05). Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 **ditolak** sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

D. Pembahasan

1. Deskriptif Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

a. Motivasi Kerja (X_1)

Berdasarkan analisis deskriptif data jawaban responden sebelumnya diketahui bahwa Motivasi Kerja (X_1) pada PT Karoseri Tentrem Sejahtera memiliki nilai rata-rata keseluruhan (Grand Mean) sebesar 3,56. Dengan perincian nilai rata-rata jawaban responden untuk gaji yang memenuhi kebutuhan karyawan sebesar 3,99 yang artinya baik. Nilai rata-rata jawaban responden untuk item asuransi ketenagakerjaan sebesar 3,79 yang artinya baik, nilai rata-rata jawaban responden untuk item insentif yang memuaskan sebesar 3,75 yang artinya baik.

Nilai rata-rata jawaban responden untuk item hubungan antara atasan dan bawahan sebesar 3,54 yang artinya baik. Untuk item hubungan antara karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,42 yang artinya cukup baik. Item kerjasama





antar karyawan mempunyai nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,32 yang artinya cukup baik. Kemudian untuk item sarana yang mendukung karyawan nilai rata-rata jawaban responden adalah sebesar 3,41 yang artinya cukup baik. Untuk item lingkungan kerja yang kondusif memiliki nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,32 artinya cukup baik. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja (X_1) yang ada PT Karoseri Tentrem Sejahtera dinilai baik.

b. Disiplin Kerja (X_2)

Berdasarkan analisis deskriptif data jawaban responden diketahui bahwa Disiplin Kerja (X_2) pada PT Karoseri Tentrem Sejahtera memiliki nilai rata-rata keseluruhan (Grand Mean) sebesar 3,46 yang artinya cukup baik. Dengan perincian nilai rata-rata jawaban responden untuk item peraturan yang jelas sebesar 3,59 yang artinya baik. Nilai rata-rata jawaban responden untuk item sosialisasi peraturan perusahaan sebesar 3,58 yang artinya baik. Nilai rata-rata untuk jawaban responden untuk item pemberian sanksi yang tegas sebesar 3,54 yang artinya baik. Nilai rata-rata untuk jawaban responden untuk item pemberian sanksi sesegera setelah pelanggaran sebesar 3,35 yang artinya cukup baik. Untuk item pemberian sanksi yang sesuai pelanggaran memiliki nilai rata-rata sebesar 3,27 yang artinya cukup baik. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa disiplin kerja (X_2) yang ada PT Karoseri Tentrem Sejahtera dinilai cukup baik.

c. Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis deskriptif data jawaban responden diketahui bahwa Kinerja Karyawan (Y) pada PT Karoseri Tentrem Sejahtera memiliki nilai rata-rata keseluruhan (Grand Mean) sebesar 3,38 yang artinya cukup baik. Dengan



perincian nilai rata-rata jawaban responden untuk item jumlah hasil kerja sesuai standar perusahaan sebesar 3,42 yang artinya cukup baik. Nilai rata-rata jawaban responden untuk item jumlah hasil kerja sesuai keterampilan dan kemampuan sebesar 3,58 yang artinya baik. Nilai rata-rata jawaban responden untuk item kualitas hasil kerja sesuai standar perusahaan sebesar 3,51 yang artinya baik. Nilai rata-rata jawaban responden untuk item target kualitas hasil kerja memenuhi standar sebesar 3,46 yang artinya cukup baik. Untuk item tugas selesai tepat waktu memiliki nilai rata-rata sebesar 3,44 yang artinya cukup baik. Item memanfaatkan waktu dengan baik mempunyai nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,41 yang artinya sudah cukup baik. Kemudian untuk item hadir tepat waktu nilai rata-rata jawaban responden adalah sebesar 3,28 yang artinya cukup baik. Untuk item tidak pernah bolos bekerja memiliki nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,20 yang artinya sudah cukup baik. Item mampu bekerja sesuai standar memiliki nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,37 yang artinya cukup baik. Untuk item mampu bekerjasama dengan karyawan lain memiliki nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,21 yang artinya cukup baik. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan (Y) yang ada PT Karoseri Tentrem Sejahtera dapat dinilai cukup baik. Hasil deskriptif menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang masih dapat dimaksimalkan lagi. Memaksimalkan kinerja para karyawan dilakukan dengan menambah pengetahuan mereka dalam menjalankan tugas, keterampilan dalam menyelesaikan tugas, kemampuan bekerja sama dalam kelompok, sikap dalam menghadapi kesulitan dan perilaku dalam bekerja di



perusahaan. Keseluruhan hal tersebut merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja itu sendiri yang juga mempunyai peran dalam mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Seperti yang dikemukakan oleh Gomes (1992:160) bahwa “kinerja sangat dipengaruhi oleh pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap dan perilaku dari para pekerja yang ada dalam organisasi”.

2. Pengaruh secara Simultan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis linier berganda, maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja dan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai *adjusted R square* 0,373 artinya variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh 32,6% terhadap kinerja karyawan dan sisanya 67,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Gomes (1992:160) adalah pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), kemampuan (*abilities*), sikap (*attitude*), dan perilaku (*behaviors*). Sedangkan menurut Henry dalam Mangkunegara (2013:50) kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor individu yang meliputi kemampuan dan keahlian, latar belakang serta demografi dan faktor psikologis yang meliputi persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi dan yang terakhir adalah faktor lingkungan organisasi. Dari keseluruhan pernyataan tersebut maka dapat dikatakan faktor yang mempunyai pengaruh dominan pada kinerja para karyawan

PT Karoseri Tentrem Sejahtera adalah motivasi kerja dan disiplin kerja yang dapat dilihat dari sikap dan perilaku para karyawan. Untuk itu peneliti menggunakan motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai faktor dalam penelitian. Hal ini dikarenakan masing-masing faktor mempunyai karakteristik yang berbeda dalam mempengaruhinya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa keterkaitan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja para karyawan. Hasilnya juga signifikan dengan menunjukkan bahwa selama ini perusahaan memberi asuransi ketenagakerjaan, insentif yang memuaskan, sarana yang mendukung dan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu perusahaan juga memperhatikan peraturan-peraturan yang dibuat agar mudah dipahami dan dapat dijalankan dengan baik.

Pada hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mempunyai kesamaan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Frana (2011), yang dibuktikan dengan hasil analisis yang diperoleh nilai F hitung sebesar 50,439 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α ($0,000 < 0,050$).

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda didapat variabel motivasi kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,435. Nilai tersebut berarti bahwa variabel bebas motivasi kerja memiliki pengaruh positif atau





berbanding lurus terhadap kinerja karyawan pada PT Karoseri Tentrem

Sejahtera yaitu apabila motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,435 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Hasil uji t didapat bahwa variabel bebas

motivasi kerja berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari α (*alpha*) yang dipakai yaitu sebesar 0,05 sehingga $0,011 < 0,050$. Hasil analisis regresi

tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja yang adanya asuransi ketenagakerjaan, sarana yang memadai dan lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh yang

signifikan tersebut menunjukkan bahwa semakin baiknya perlakuan perusahaan terkait dengan motivasi kerja karyawan, maka upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan akan mengalami peningkatan. Dalam uji

secara parsial tersebut dapat juga diketahui variabel mana yang paling dominan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis yang dilihat dari koefisien regresi dapat diketahui bahwa koefisien variabel motivasi kerja

sebesar 0,435 dan disiplin kerja sebesar 0,673. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Karoseri Tentrem Sejahtera. Rata-rata karyawan PT Karoseri

Tentrem Sejahtera menunjukkan nilai 3,56. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan karyawan terhadap motivasi adalah baik. Menyangkut kondisi lingkungan kerja, sarana yang kondusif, kerjasama antar karyawan maupun

atasan dengan bawahan, insentif yang memuaskan dan asuransi ketenagakerjaan.



Hasil tersebut sesuai teori ERG (*Existence/E, Relatedness/R, dan Growth/G*) dalam Nimran (2009:55) tentang motivasi kerja adalah dorongan untuk menjadi lebih baik dalam menjalankan aktivitas bekerja menyangkut semua kondisi yang sebelumnya sudah dijelaskan. Berdasarkan pendapat tersebut menyatakan bahwa kondisi ini tergolong baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Puspitaningrum (2014). Pada penelitian tersebut diperoleh nilai signifikansi t sebesar $(0,026) < (0,05)$, yang menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja karyawan.

4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda didapat variabel disiplin kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,673. Nilai tersebut berarti bahwa variabel bebas disiplin kerja berpengaruh positif atau searah terhadap kinerja kerja karyawan yaitu apabila disiplin kerja mengalami peningkatan sebesar 0,673 maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,673 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Hasil uji t didapat bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari α (*alpha*) yang dipakai yaitu sebesar 0,05 sehingga $0,034 < 0,050$. Hasil analisis regresi tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan peraturan yang jelas dan pendisiplinan yang tegas maka akan



meningkat kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan jika karyawan disiplin maka, mereka akan memiliki rasa khawatir atas peraturan yang ada pada tempat kerja sehingga para karyawan dapat bekerja secara optimal dan membuat kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Hal ini ditunjukkan dari tanggapan karyawan PT Karoseri Tentrem Sejahtera tentang disiplin kerja dengan rata-rata 3,46 yang berarti bahwa disiplin kerja para karyawan adalah cukup baik. Hal ini didukung pendapat Menurut Siagian (2010:305) menunjukkan bahwa sikap tegas harus ditegakkan oleh perusahaan demi terciptanya suasana yang kondusif dalam perusahaan sebagai langka pendisiplinan terhadap pelanggaran para karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan cukup setuju dengan peraturan yang dibuat perusahaan demi terciptanya kedisiplinan pada PT Karoseri Tentrem Sejahtera.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Puspitaningrum (2014). Pada penelitian tersebut diperoleh nilai signifikansi t sebesar $(0,000) < (0,05)$, yang menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dianalisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan mampu memberikan pengaruh sebesar 32,6% terhadap variabel kinerja dan sisanya sebesar 67,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dapat meningkatkan kinerja para karyawan. PT Tentrem Sejahtera mengedepankan dorongan motivasi kepada karyawan untuk menghasilkan kinerja karyawan yang memuaskan.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang dapat meningkatkan kinerja para karyawan. PT Tentrem Sejahtera menerapkan kedisiplinan yang tegas demi terciptanya lingkungan kerja yang kondusif.



B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang bersangkutan. Adapun saran yang dapat diberikan oleh peneliti antara lain:

1. Bagi perusahaan, berdasarkan analisis pada distribusi jawaban responden PT Karoseri Tentrem Sejahtera diharapkan untuk lebih memperhatikan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja para karyawan. Dengan terus memperhatikan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan maka akan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan lebih baik lagi yang pada akhirnya akan membawa kemajuan bagi perusahaan.
2. Bagi perusahaan, disamping motivasi kedisiplinan perlu juga diperhatikan. Kedisiplinan juga berdampak pada kelancaran menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepada para karyawan sehingga diharapkan nantinya lebih baik lagi agar karyawan mampu menjalankan fungsinya.
3. Bagi peneliti lain, diharapkan untuk lebih melakukan penelitian yang mendalam dengan menggunakan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan selain kedua variabel yang telah dijelaskan sebelumnya, agar tercipta perkembangan dalam penelitian selanjutnya.

**Lampiran 1. Kuesioner**

No. Responden : _____
(Diisi oleh peneliti)

KUESIONER

Penelitian ini dilakukan dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul ***Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*** sebagai salah satu syarat kelulusan untuk meraih gelar sarjana Ilmu Administrasi Bisnis S1 pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menjawab pertanyaan kuisisioner ini. Saya menjamin kerahasiaan jawaban yang telah diberikan. Atas kerjasama dan bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner ini saya ucapkan terima kasih

Peneliti,

Chandra Andika H.P

Identitas Responden

1. Usia :tahun
2. Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan*)
3. Tingkat Pendidikan Terakhir : SMA/D1/D2/D3/S1/S2/S3*)
4. Divisi :
5. Lama Bekerja :tahun

*) coret yang tidak perlu

Petunjuk Pengisian :

Berilah tandacek (✓) pada kolom jawaban yang telah tersedia sesuai jawaban Anda.

Keterangan Skor :

- | | |
|------------------------------|-----|
| 1. Sangat Setuju (SS) | = 5 |
| 2. Setuju (S) | = 4 |
| 3. Netral (N) | = 3 |
| 4. Tidak Setuju (TS) | = 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju (STS) | = 1 |



Motivasi Kerja

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Gaji yang anda terima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari					
2.	Asuransi ketenagakerjaan yang diberikan oleh perusahaan dapat melindungi anda					
3.	Perusahaan memberikan insentif sesuai dengan prestasi kerja anda					
4.	Hubungan antara atasan dan bawahan berlangsung secara dua arah					
5.	Adanya hubungan timbal balik antar karyawan					
6.	Kerjasama antar karyawan berjalan tanpa hambatan					
7.	Perusahaan memberikan sarana yang mendukung					
8.	Lingkungan kerja yang kondusif					

Disiplin Kerja

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Adanya peraturan yang jelas dalam perusahaan					
2.	Perusahaan melakukan sosialisasi mengenai peraturan yang telah ditetapkan					
3.	Perusahaan memberikan sanksi yang tegas terhadap pelanggaran					
4.	Perusahaan memberikan sanksi sesegera setelah pelanggaran dilakukan					
5.	Sanksi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan bentuk pelanggaran yang telah dilakukan					

Kinerja Karyawan

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Jumlah hasil kerja anda telah memenuhi standar perusahaan					
2.	Jumlah hasil kerja yang anda hasilkan sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang anda miliki					
3.	Kualitas hasil kerja anda sesuai dengan standar perusahaan					
4.	Target perusahaan untuk kualitas kerja anda telah terpenuhi					
5.	Tugas yang anda kerjakan selesai tepat waktu					
6.	Anda memanfaatkan waktu yang ada untuk menyelesaikan tugas					
7.	Anda hadir tepat pada waktunya					
8.	Anda tidak pernah untuk bolos bekerja					
9.	Anda mampu bekerja sesuai dengan standar perusahaan					
10.	Anda mampu bekerja sama dengan karyawan lain tanpa ada hambatan dalam menyelesaikannya					

Lampiran 2. Uji Validitas
Variabel Motivasi Kerja (X₁)

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1
Pearson Correlation	1	,378**	,299*	,191	,167	,160	,167	,024	,417**
X1.1 Sig. (2-tailed)		,001	,011	,111	,163	,183	,164	,840	,000
N	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Pearson Correlation	,378**	1	,295*	,322**	-,081	,091	,203	-,061	,398**
X1.2 Sig. (2-tailed)	,001		,013	,006	,499	,452	,089	,613	,001
N	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Pearson Correlation	,299*	,295*	1	,412**	,129	,288*	,217	,207	,550**
X1.3 Sig. (2-tailed)	,011	,013		,000	,283	,015	,070	,083	,000
N	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Pearson Correlation	,191	,322**	,412**	1	,324**	,357**	,351**	,443**	,682**
X1.4 Sig. (2-tailed)	,111	,006	,000		,006	,002	,003	,000	,000
N	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Pearson Correlation	,167	-,081	,129	,324**	1	,695**	,505**	,482**	,676**
X1.5 Sig. (2-tailed)	,163	,499	,283	,006		,000	,000	,000	,000
N	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Pearson Correlation	,160	,091	,288*	,357**	,695**	1	,583**	,538**	,773**
X1.6 Sig. (2-tailed)	,183	,452	,015	,002	,000		,000	,000	,000
N	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Pearson Correlation	,167	,203	,217	,351**	,505**	,583**	1	,686**	,768**
X1.7 Sig. (2-tailed)	,164	,089	,070	,003	,000	,000		,000	,000
N	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Pearson Correlation	,024	-,061	,207	,443**	,482**	,538**	,686**	1	,695**
X1.8 Sig. (2-tailed)	,840	,613	,083	,000	,000	,000	,000		,000
N	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Pearson Correlation	,417**	,398**	,550**	,682**	,676**	,773**	,768**	,695**	1
X1 Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	71	71	71	71	71	71	71	71	71

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

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



Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
Pearson Correlation	1	,403**	,284*	,012	,101	,661**
X2.1 Sig. (2-tailed)		,000	,016	,921	,403	,000
N	71	71	71	71	71	71
Pearson Correlation	,403**	1	,054	-,025	-,055	,511**
X2.2 Sig. (2-tailed)	,000		,654	,838	,646	,000
N	71	71	71	71	71	71
Pearson Correlation	,284*	,054	1	-,021	,330**	,601**
X2.3 Sig. (2-tailed)	,016	,654		,860	,005	,000
N	71	71	71	71	71	71
Pearson Correlation	,012	-,025	-,021	1	,331**	,437**
X2.4 Sig. (2-tailed)	,921	,838	,860		,005	,000
N	71	71	71	71	71	71
Pearson Correlation	,101	-,055	,330**	,331**	1	,587**
X2.5 Sig. (2-tailed)	,403	,646	,005	,005		,000
N	71	71	71	71	71	71
Pearson Correlation	,661**	,511**	,601**	,437**	,587**	1
X2 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
N	71	71	71	71	71	71

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

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



Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	,477**	,478**	,492**	,324**	,235*	,188	,169	,212	,324**	,623**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,006	,049	,116	,159	,075	,006	,000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Y1.2	Pearson Correlation	,477**	1	,196	,416**	,094	,247*	,073	,100	,050	,127	,450**
	Sig. (2-tailed)	,000		,102	,000	,436	,038	,543	,407	,681	,290	,000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Y1.3	Pearson Correlation	,478**	,196	1	,335**	,367**	,247*	,293*	,253*	,340**	,183	,593**
	Sig. (2-tailed)	,000	,102		,004	,002	,038	,013	,033	,004	,127	,000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Y1.4	Pearson Correlation	,492**	,416**	,335**	1	,470**	,538**	,386**	,336**	,146	,218	,699**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,004		,000	,000	,001	,004	,225	,068	,000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Y1.5	Pearson Correlation	,324**	,094	,367**	,470**	1	,644**	,446**	,392**	,319**	,231	,692**
	Sig. (2-tailed)	,006	,436	,002	,000		,000	,000	,001	,007	,053	,000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Y1.6	Pearson Correlation	,235*	,247*	,247*	,538**	,644**	1	,499**	,434**	,272*	,376**	,719**
	Sig. (2-tailed)	,049	,038	,038	,000	,000		,000	,000	,022	,001	,000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Y1.7	Pearson Correlation	,188	,073	,293*	,386**	,446**	,499**	1	,734**	,362**	,397**	,687**
	Sig. (2-tailed)	,116	,543	,013	,001	,000	,000		,000	,002	,001	,000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Y1.8	Pearson Correlation	,169	,100	,253*	,336**	,392**	,434**	,734**	1	,385**	,487**	,668**
	Sig. (2-tailed)	,159	,407	,033	,004	,001	,000	,000		,001	,000	,000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Y1.9	Pearson Correlation	,212	,050	,340**	,146	,319**	,272*	,362**	,385**	1	,556**	,567**
	Sig. (2-tailed)	,075	,681	,004	,225	,007	,022	,002	,001		,000	,000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Y1.10	Pearson Correlation	,324**	,127	,183	,218	,231	,376**	,397**	,487**	,556**	1	,600**
	Sig. (2-tailed)	,006	,290	,127	,068	,053	,001	,001	,000	,000		,000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Y	Pearson Correlation	,623**	,450**	,593**	,699**	,692**	,719**	,687**	,668**	,567**	,600**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71

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

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





Lampiran 3. Uji Reliabilitas

Motivasi Kerja (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,755	9

Disiplin Kerja (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,709	6

Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,756	11





Lampiran 4. Analisis Deskriptif

Motivasi Kerja (X₁)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	71	3	5	3.99	.358
X1.2	71	3	5	3.79	.505
X1.3	71	3	5	3.75	.499
X1.4	71	3	5	3.54	.530
X1.5	71	3	5	3.42	.577
X1.6	71	2	5	3.32	.580
X1.7	71	3	5	3.41	.575
X1.8	71	3	5	3.32	.528
X1	71	24	36	28.54	2.634
Valid N (listwise)	71				

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	7.0	7.0	7.0
4	62	87.3	87.3	94.4
5	4	5.6	5.6	100.0
Total	71	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	18	25.4	25.4	25.4
4	50	70.4	70.4	95.8
5	3	4.2	4.2	100.0
Total	71	100.0	100.0	



X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	20	28.2	28.2	28.2
4	49	69.0	69.0	97.2
5	2	2.8	2.8	100.0
Total	71	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	34	47.9	47.9	47.9
4	36	50.7	50.7	98.6
5	1	1.4	1.4	100.0
Total	71	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	44	62.0	62.0	62.0
4	24	33.8	33.8	95.8
5	3	4.2	4.2	100.0
Total	71	100.0	100.0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.4	1.4	1.4
3	49	69.0	69.0	70.4
4	18	25.4	25.4	95.8
5	3	4.2	4.2	100.0
Total	71	100.0	100.0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	45	63.4	63.4	63.4
4	23	32.4	32.4	95.8
5	3	4.2	4.2	100.0
Total	71	100.0	100.0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	50	70.4	70.4	70.4
4	19	26.8	26.8	97.2
5	2	2.8	2.8	100.0
Total	71	100.0	100.0	

Disiplin Kerja (X₂)**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	71	3	5	3.59	.523
X2.2	71	3	5	3.58	.525
X2.3	71	3	5	3.54	.530
X2.4	71	3	4	3.35	.481
X2.5	71	3	5	3.27	.477
X2	71	15	20	17.32	1.422
Valid N (listwise)	71				

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	30	42.3	42.3	42.3
4	40	56.3	56.3	98.6
5	1	1.4	1.4	100.0
Total	71	100.0	100.0	





X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	31	43.7	43.7	43.7
4	39	54.9	54.9	98.6
5	1	1.4	1.4	100.0
Total	71	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	34	47.9	47.9	47.9
4	36	50.7	50.7	98.6
5	1	1.4	1.4	100.0
Total	71	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	46	64.8	64.8	64.8
4	25	35.2	35.2	100.0
Total	71	100.0	100.0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	53	74.6	74.6	74.6
4	17	23.9	23.9	98.6
5	1	1.4	1.4	100.0
Total	71	100.0	100.0	



Kinerja Karyawan (Y)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1.1	71	3	5	3.42	.525
Y1.2	71	3	5	3.58	.552
Y1.3	71	3	5	3.51	.557
Y1.4	71	2	5	3.46	.556
Y1.5	71	3	5	3.44	.579
Y1.6	71	3	5	3.41	.550
Y1.7	71	3	5	3.28	.512
Y1.8	71	2	5	3.20	.496
Y1.9	71	3	5	3.37	.514
Y1.10	71	3	5	3.21	.476
Y	71	30	45	33.87	3.351
Valid N (listwise)	71				

Y1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	42	59.2	59.2	59.2
4	28	39.4	39.4	98.6
5	1	1.4	1.4	100.0
Total	71	100.0	100.0	

Y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	32	45.1	45.1	45.1
4	37	52.1	52.1	97.2
5	2	2.8	2.8	100.0
Total	71	100.0	100.0	



Y1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	37	52.1	52.1	52.1
4	32	45.1	45.1	97.2
5	2	2.8	2.8	100.0
Total	71	100.0	100.0	

Y1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.4	1.4	1.4
3	37	52.1	52.1	53.5
4	32	45.1	45.1	98.6
5	1	1.4	1.4	100.0
Total	71	100.0	100.0	

Y1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	43	60.6	60.6	60.6
4	25	35.2	35.2	95.8
5	3	4.2	4.2	100.0
Total	71	100.0	100.0	

Y1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	44	62.0	62.0	62.0
4	25	35.2	35.2	97.2
5	2	2.8	2.8	100.0
Total	71	100.0	100.0	



Y1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	53	74.6	74.6	74.6
4	16	22.5	22.5	97.2
5	2	2.8	2.8	100.0
Total	71	100.0	100.0	

Y1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.4	1.4	1.4
3	57	80.3	80.3	81.7
4	11	15.5	15.5	97.2
5	2	2.8	2.8	100.0
Total	71	100.0	100.0	

Y1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	46	64.8	64.8	64.8
4	24	33.8	33.8	98.6
5	1	1.4	1.4	100.0
Total	71	100.0	100.0	

Y1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	58	81.7	81.7	81.7
4	11	15.5	15.5	97.2
5	2	2.8	2.8	100.0
Total	71	100.0	100.0	

Lampiran 6. Analisis Regresi Linier Berganda

Variables Entered/Removed

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

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.571 ^a	.326	.307	2.790	1.374

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	256.500	2	128.250	16.475	.000 ^a
	Residual	529.360	68	7.785		
	Total	785.859	70			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

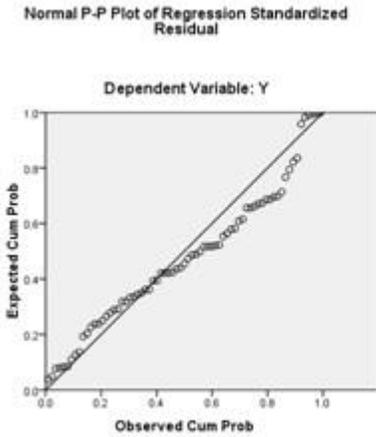
b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.804	4.266		2.298	.025		
	X1	.435	.168	.342	2.598	.011	.571	1.751
	X2	.673	.310	.285	2.168	.034	.571	1.751

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 5. Pengujian Asumsi Klasik
 Uji Asumsi Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.98561076
Most Extreme Differences	Absolute	.144
	Positive	.144
	Negative	-.068
Kolmogorov-Smirnov Z		1.216
Asymp. Sig. (2-tailed)		.104

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Uji Asumsi Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.571	1.751
X2	.571	1.751

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

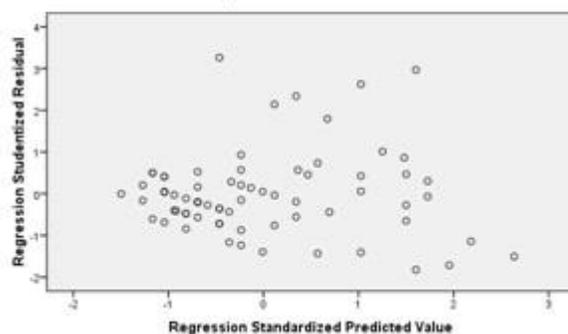
Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2.993	1.000	.00	.00	.00
	2	.004	26.483	.86	.40	.03
	3	.002	34.896	.14	.60	.97

a. Dependent Variable: Y

Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: Y





JL. TUNJUNGTIRTO 10 RT. 5 / RW. 10 KARANGLO - SINGOSARI
TELP. (0341) 492792 - 475182 FAX. (0341) 486852
MALANG - JAWA TIMUR - I N D O N E S I A

SURAT KETERANGAN

Nomor : 011 / SK / KRS / TTM / III / 2016

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kabag Personalia PT. Tentrem Sejahtera menerangkan bahwa :

Nama : Chandra Andhika Hadi Purnomo
Jurusan : Administrasi Bisnis
Fakultas : Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang

Menerangkan bahwa nama mahasiswa Universitas Brawijaya Malang yang tercantum diatas memang benar telah melakukan penelitian dan wawancara di PT. Tentrem Sejahtera.

Demikian surat ini, agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 04 Maret 2016

PT. Tentrem Sejahtera



(Dhea Citra Puspita)



CURRICULUM VITAE

I. IDENTITAS PRIBADI

Nama Lengkap : Chandra Andika Hadi Purnomo
NIM : 115030207111075
Tempat / Tanggal Lahir : Mojokerto / 14 Maret 1993
Agama : Islam
E-mail : candikahp@gmail.com
No Telepon : 081338359639
Alamat : Dsn. Sampang RT. 007 RW. 004, Ds. Sampang Agung,
Kec. Kutorejo, Kab. Mojokerto



II. RIWAYAT PENDIDIKAN

TK Dharma Wanita Sampang Agung
SD Negeri Sampang Agung 2
SMP Negeri 2 Gondang
SMA Negeri 1 Sooko
Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya

III. KARYA ILMIAH

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang)



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang)

SKRIPSI

**Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

**CHANDRA ANDIKA HADI PURNOMO
NIM. 115030207111075**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS**

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
MALANG**

2017



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi saat ini persaingan usaha sangat kompetitif, aspek Sumber Daya Manusia dituntut untuk dapat bersaing dalam dunia kerja. Sebuah perusahaan seharusnya mempersiapkan diri untuk menghadapi tantangan yang ada, oleh karena itu dibutuhkan sumber daya manusia yang handal karena sumber daya manusia mempunyai peran yang besar dalam sebuah perusahaan. Agar aktivitas dalam perusahaan berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi sehingga kinerja para karyawan akan maksimal. Pengelolaan karyawan dalam perusahaan merupakan persoalan yang tidak sederhana dan memerlukan penanganan yang sangat serius. Oleh karena itu, semua perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dipatuhi dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Perusahaan menginginkan para karyawan mematuhi standar perilaku sebagai upaya untuk peningkatan kinerja. Perusahaan juga berusaha memberikan kenyamanan pada para karyawannya dengan memberikan keamanan dalam melakukan aktivitas demi terciptanya suasana yang kondusif dalam perusahaan agar kinerja para karyawannya dapat terpengaruhi.

Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, pemimpin perusahaan harus dapat membangkitkan motivasi yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan giat dan



membuat karyawan bekerja secara teratur. Untuk itu, dalam sebuah perusahaan² diharuskan memiliki strategi untuk membangkitkan motivasi kerja karyawannya. Dengan adanya motivasi diharapkan dapat merangsang kerja para karyawan agar tujuan dari perusahaan tercapai. Mengingat pentingnya motivasi, pemimpin perusahaan harus dapat mengetahui hal-hal yang diinginkan oleh para karyawan. Salah satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan materi maupun non materi, kebutuhan fisik maupun rohani.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. "Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong orang untuk berbuat sesuatu" (Sutrisno, 2010:109). Sedangkan definisi motivasi kerja dari Hasibuan, (2008:121) adalah "Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai pemenuhan kebutuhan"

Praktek pemeliharaan hubungan karyawan yang ada pada suatu perusahaan, ada salah satu cara yang ditempuh oleh sebuah perusahaan untuk mendorong karyawannya berprestasi lebih baik lagi yaitu dengan memberikan rangsangan. Rangsangan tersebut dapat berupa pemberian hadiah, promosi, penghargaan atau lainnya. Rangsangan itu sendiri merupakan dorongan motivasi pada karyawan agar lebih bersemangat dalam melaksanakan tugasnya demi memenuhi kebutuhan mereka sendiri. Namun, terdapat beberapa perusahaan yang



mengupayakan karyawannya bekerja bukan untuk memenuhi kebutuhannya saja, akan tetapi untuk menyalurkan kemampuannya pada perusahaan sehingga hubungan antara karyawan dan perusahaan akan saling memberikan keuntungan. Pada dasarnya karyawan yang hanya bekerja untuk memenuhi kebutuhannya saja tidak akan memberikan kinerja yang maksimal bagi perusahaan, begitu juga tanpa adanya dorongan motivasi yang maksimal maka kinerja para karyawan akan terpengaruhi. Untuk itu motivasi dan kinerja sangat berhubungan erat satu sama lain.

Selain motivasi, kedisiplinan juga memiliki peranan yang penting. Disiplin menunjukkan sikap kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan. Realitanya, karyawan yang mempunyai sifat disiplin yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Disiplin kerja dilaksanakan dengan cara menetapkan beberapa peraturan yang harus dipatuhi oleh karyawan. Peraturan dibuat untuk memberikan bimbingan maupun arahan agar para karyawan dapat menciptakan kondisi yang tertib dalam perusahaan. Tata tertib yang baik di perusahaan akan menciptakan semangat kerja dan membuat efektifitas kerja karyawan akan semakin meningkat sehingga pencapaian kinerja karyawan akan maksimal. Mematuhi dan menjalani peraturan yang ada diharapkan perusahaan tidak akan kesulitan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menegakkan kedisiplinan merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Peningkatan kinerja tersebut sangat tergantung pada kesadaran karyawan masing-masing dan peningkatan tersebut dapat dilihat dari perilaku



para karyawan dalam lingkungan kerjanya. Upaya dalam meningkatkan kinerja, perusahaan wajib untuk menjaga keberadaan sumber daya manusia yang ada secara efektif dan efisien, dimana salah satu yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan penegakan disiplin yang tegas demi tercapainya lingkungan kerja yang kondusif.

Meningkatkan kinerja karyawan secara optimal dibutuhkan pendisiplinan karyawan secara teratur. Realitanya karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat dilihat dengan tidak mencuri waktu untuk melakukan hal-hal yang tidak sesuai dengan pekerjaannya. Sehingga karyawan tersebut telah mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja tanpa terpengaruhi paksaan dari pihak lain. Untuk itu karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena karyawan tersebut mempergunakan waktu sebaik mungkin untuk melakukan pekerjaannya dan demi mencapai target yang telah ditentukannya.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik merupakan hal yang penting bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Meningkatnya kinerja karyawan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk mengembangkan sumber daya manusia dan dengan meningkatnya kinerja pada karyawan maka akan berdampak pula pada kestabilan perusahaan dalam proses mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pencapaian kinerja yang baik harus didukung dengan karyawan yang memiliki motivasi dan disiplin kerja yang tinggi



untuk meningkatkan kemampuan dari karyawan tersebut. Sehingga para karyawan akan dapat bekerja sesuai dengan keahlian maupun kemampuan yang mereka miliki dan menghasilkan kinerja yang memuaskan bagi perusahaan. Untuk itu motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki ikatan yang erat terhadap kinerja para karyawan pada sebuah perusahaan maupun organisasi.

Menurut Mathis, *et. al.* (2006:378) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah kuantitas dari hasil pekerjaan yang dapat dikerjakan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja, kualitas dari hasil pekerjaan seseorang dengan mentaati prosedur yang ada, kehandalan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan, kehadiran dalam bekerja dan kesesuaian jam kerja yang menjadi tolak ukur kedisiplinan seorang karyawan, dan kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Siagian dalam Harpitasari, (2010:12) kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi.

Meninjau berbagai hal yang telah dipaparkan sebelumnya, PT Karoseri Tentrem Sejahtera memfokuskan manajemen Sumber Daya Manusia sebagai salah satu faktor yang penting dalam kegiatan perusahaan. Upaya dalam meningkatkan mutu Sumber Daya Manusia mereka, PT Karoseri Tentrem Sejahtera menjadikan motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai faktor utama dalam meningkatkan kinerja para karyawan. Salah satu cara untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang mempunyai kinerja yang baik yaitu dengan cara memotivasi kerja para karyawan, sehingga dalam melaksanakan setiap pekerjaan,



mereka bekerja dengan baik dan cekatan. Diikuti dengan penegakan disiplin yang secara teratur maka akan tercipta kondisi yang tertib dan nyaman, juga dapat mengurangi penyimpangan yang dilakukan oleh para karyawan. Berikut tabel yang berisikan mengenai jumlah absensi dari para karyawan yang ada pada PT Karoseri Tentrem Sejahtera dari bulan Januari 2015 sampai dengan Oktober 2015:

Tabel 1. Data Absensi Bulan Januari 2015 – Oktober 2015

Bulan	Jumlah Absensi Karyawan
Januari 2015 – April 2015	59
Mei 2015 – Juli 2015	30
Agustus 2015 – Oktober 2015	27
Total	116

Sumber: PT Karoseri Tentrem Sejahtera 2015

Dilihat dari tabel 1 masih ada permasalahan yang harus diperbaiki oleh PT Karoseri Tentrem Sejahtera dalam hal motivasi kerja dan disiplin kerja dari para karyawan itu sendiri.

Sehubungan dengan masalah yang diuraikan diatas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai motivasi kerja dan disiplin kerja pada PT Karoseri Tentrem Sejahtera dengan judul: ***Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang).***

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka permasalahan pokok yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:



1. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)?
3. Apakah ada pengaruh secara simultan antara Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh antara Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Karoseri Tentrem Sejahtera.
2. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh antara Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Karoseri Tentrem Sejahtera.
3. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh antara Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Karoseri Tentrem Sejahtera.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian yang penulis lakukan adalah :

1. Aspek Akademis

Manfaat akademis dari penelitian ini adalah untuk memperdalam dan menambah pengetahuan maupun pengalaman mengenai motivasi dan



disiplin kerja para karyawan tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera. Selain itu, bagi pihak lain yang tertarik untuk menambah pengetahuan tentang pengembangan sumber daya manusia khususnya motivasi dan disiplin kerja agar dapat disajikan sebagai salah satu referensi atau sebagai perbandingan untuk penelitian lebih lanjut terutama masalah-masalah yang berkaitan dengan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja yang berpengaruh pada kinerja karyawan

2. Aspek Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah untuk dapat mengimplementasikan teori-teori yang didapatkan selama perkuliahan ke dalam praktek yang sebenarnya, juga sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada perusahaan dalam pengembangan sumber daya manusia khususnya motivasi kerja dan disiplin kerja.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika yang akan digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penulisan, manfaat penulisan, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menjelaskan mengenai penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan motivasi dan disiplin kerja begitu



juga dengan teori-teori yang menjelaskan tentang keterkaitan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan disajikan pula dengan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan tentang prosedur penelitian yang dilakukan untuk memperoleh jawaban yang sesuai dengan permasalahan dan tujuan dari penelitian. Terdiri dari jenis penelitian, variabel-variabel yang diteliti, sumber dan teknik pengumpulan data, penentuan populasi dan sampel, serta metode analisis yang digunakan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang gambaran umum dari perusahaan yang diteliti dan analisis data beserta pembahasan dari hasil data yang diolah

BAB V PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan serta saran-saran dari permasalahan yang telah diteliti sehingga nantinya dapat berguna oleh pihak yang bersangkutan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan antara lain:

1. Frana Agus Sugiarto (2011).

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT Madubaru, Yogyakarta)”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_1) dan variabel Kepemimpinan (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Teknik analisis data adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis dari F hitung sebesar 50,439 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α ($0,000 < 0,050$). Pengaruh variabel motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 56,1% sedangkan sisanya sebesar 43,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Motivasi dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Madubaru. Hasil ini dapat dilihat dari t hitung variabel motivasi kerja sebesar 8,495 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α ($0,000 < 0,050$) dan t hitung variabel kepemimpinan sebesar 7,527 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α ($0,000 < 0,050$). Sehingga penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi dan kepemimpinan



secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Madubaru.

2. Nur Abib Asriyanto (2013)

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi pada CV. Kalika Intergraha, Semarang)”.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_1) dan variabel Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan terhadap

Kinerja Karyawan (Y). Metode analisis data penelitian menggunakan uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), Analisis Deskriptif presentase uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, pengujian hipotesis uji parsial (t) dan uji simultan (F), dan koefisien determinasi. Hasil analisis regresi linier berganda

menunjukkan persamaan $Y = 19,075 + 0,208 X_1 + 0,336 X_2$. Secara parsial besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu: motivasi kerja sebesar 17,7%, dan lingkungan kerja 12,4%.

Secara simultan besarnya pengaruh motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 43,8%. Kesimpulan penelitian ini adalah terdapat pengaruh motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Kalika Intergraha Semarang secara simultan maupun parsial.

3. Ridwan Isya Luthfi (2014)

Penelitian yang berjudul (Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya)”. Tujuan

penelitian ini adalah untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel Motivasi secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan. Metode analisis data



penelitian menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial menggunakan uji F dan uji t. Hasil analisis statistic inferensial secara simultan menunjukkan bahwa variabel kebutuhan eksistensi, kebutuhan hubungan dan kebutuhan pertumbuhan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang diketahui dari nilai F dengan F_{hitung} 24,154 dan dengan tingkatan signifikansi 0,000 ($P < 0,05$), dari ketiga variabel, dapat diketahui bahwa variabel kebutuhan eksistensi mempunyai nilai beta tertinggi 0,051 dibandingkan dengan variabel lain. Hal ini berarti bahwa variabel kebutuhan eksistensi merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan pada hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kebutuhan eksistensi (X_1), kebutuhan hubungan sosial (X_2), dan kebutuhan pertumbuhan (X_3) terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial.

4. Sherli Astri Puspitaningrum (2014)

Penelitian yang berjudul "(Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (studi pada Agen pada PT Asuransi Jiwasraya Brance Office Malang)". Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan dan parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis deskriptif diperoleh hasil jawaban responden variabel Motivasi Kerja (X_1) dengan mean sebesar 3,91. Variabel Disiplin Kerja (X_2) dengan mean sebesar 4,04. Diketahui pada variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) ditunjukkan dengan nilai mean sebesar 3,98. Hasil

analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa hasil uji parsial unruk variabel Motivasi Kerja (X_1) diperoleh nilai signifikansi t sebesar $(0,026) < (0,05)$. Hasil uji parsial variabel Motivasi Kerja (X_1) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,264. Hasil uji parsial variabel Disiplin Kerja (X_2) diperoleh nilai signifikansi t sebesar $(0,000) < (0,05)$. Hasil uji parsial variabel Disiplin Kerja (X_2) mempunyai koefisien korelasi sebesar 0,664 dan signifikansi t paling kecil 0,000. Hasil uji simultan diperoleh signifikansi F sebesar $(0,000) < \alpha (0,005)$. Koefisien regresi (*R Square*) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,762 yang berarti bahwa variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh sebesar 76,2% terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan, sedangkan sisanya 23,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Tabel 2. Perbandingan Penelitian Terdahulu

No.	Aspek Beda/Sama	Penelitian Terdahulu oleh Frana Agus Sugianto	Penelitian Terdahulu oleh Nur Abib Asriyanto	Penelitian Terdahulu oleh Ridwan Isya Luthfi	Penelitian Terdahulu oleh Sherli Astri Puspitaningrum
1.	Judul	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan
2.	Lokasi Penelitian	PT Madubaru, Yogyakarta	CV. Kalika Intergraha, Semarang	PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya	PT Asuransi Jiwasraya Brance Office Malang
3.	Variabel Bebas	Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja	Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja	Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja	Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja

4.	Variabel Terikat	Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan	Prestasi Kerja Karyawan
5.	Analisis Data	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Statistik Inferensial	Analisis Regresi Linear Berganda
6.	Metode Penelitian	<i>Explanatory Research</i>	<i>Explanatory Research</i>	<i>Explanatory Research</i>	<i>Explanatory Research</i>

Sumber: Data diolah, 2015

Berdasarkan beberapa penelitian yang telah diuraikan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa variabel pada setiap penelitian hampir sama walaupun beberapa ada yang berbeda namun memiliki jumlah variabel yang sama. Begitu pula dengan metode analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dan semua penelitian tersebut menggunakan metode penelitian *explanatory research*. Hasil penelitian semuanya dinyatakan mempunyai pengaruh secara simultan maupun parsial.

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata *Motivation*, yang mempunyai arti yaitu dorongan daya batin, sedangkan *to motivate* yang berarti mendorong untuk berperilaku atau berusaha. Pada dasarnya motivasi lebih menitikberatkan pada bagaimana caranya untuk membangkitkan keinginan pada seorang karyawan agar mau bekerja secara produktif demi mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Supardi dan Anwar (2004:47) mengatakan bahwa “Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan”. Motivasi yang ada pada





seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran. Jadi, motivasi bukanlah yang dapat diamati tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan.

Motivasi semakin penting karena sebuah perusahaan membutuhkan karyawan yang dapat bekerja dengan baik dan terintegritas pada tujuan yang telah ditetapkan. Dengan begitu perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil saja tetapi yang terpenting mereka memiliki keinginan untuk bekerja dengan giat dan mencapai hasil kerja yang baik. Maka, kesimpulan yang dapat diambil dari penjelasan diatas adalah motivasi merupakan suatu dorongan dari diri seseorang yang membuatnya melakukan suatu tindakan demi tercapai tujuan yang telah ditetapkannya. Dari sebuah dorongan tersebut maka akan menimbulkan sebuah gagasan dalam melakukan tindakan yang pada akhirnya akan memberikan kontribusi positif pada perusahaan.

2. Pendekatan Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Bangun (2012:313) dalam perkembangannya dapat dipandang menjadi empat pendekatan, yaitu:

a. Pendekatan Tradisional

Pendekatan tradisional dikemukakan oleh Frederick W. Taylor. Pendekatan ini paling efisien untuk pekerjaan berulang dan memotivasi karyawan dengan sistem insentif upah, semakin banyak yang dihasilkan maka semakin besar upah yang diterima.

b. Pendekatan Hubungan Manusia

Elton Mayo menemukan bahwa kebosanan dan pengulangan berbagai tugas merupakan faktor yang dapat menurunkan motivasi, sedangkan kontak sosial membantu dalam menciptakan dan mempertahankan motivasi. Maka, memotivasi karyawan dengan memberikan kebutuhan sosial akan membuat mereka merasa berguna dan lebih penting.



c. Pendekatan Sumber Daya Manusia

Pendekatan sumber daya manusia yang memotivasi karyawan dengan banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti.

d. Pendekatan Kontemporer

Pendekatan ini menjelaskan tentang berbagai kebutuhan manusia yang mempengaruhi kegiatannya dalam organisasi dan bagaimana para anggota organisasi mencari penghargaan dalam keadaan bekerja, termasuk mempelajari perilaku kerja yang diinginkan.

Dari penjelasan keempat macam pendekatan tersebut dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya masing-masing pendekatan memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing. Begitu juga dengan faktor yang mempengaruhi dalam proses motivasi, masing-masing pendekatan mempunyai faktor-faktor tersendiri. Jadi, dalam setiap pendekatan mempunyai faktor yang berbeda namun sama-sama bertujuan untuk memberikan dorongan yang nyaman pada para karyawan.

3. Teori-teori Motivasi Kerja

Bangun (2012:316) berpendapat bahwa teori motivasi mulai dikenal pada tahun 1950-an. Secara khusus, pada awalnya ada tiga teori motivasi antara lain, teori hierarki kebutuhan (*the hierarchy of needs theory*), teori dua faktor (*two factor theory*), dan teori X dan Y (*theories X and Y*), kemudian berkembang beberapa teori lainnya sebagai berikut:

a. Teori Hierarki Kebutuhan

Teori ini dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam Bangun, (2012:316).

Dalam teori ini dijelaskan bahwa setiap manusia mempunyai kebutuhan (*need*) yang munculnya sangat bergantung pada kepentingan individunya. Maslow juga

membagi kebutuhan manusia menjadi lima tingkatan, adapun kelima tingkatan kebutuhan tersebut antara lain:

- 1) Kebutuhan Fisiologis (*physiological need*)
Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar bagi kehidupan manusia. Kebutuhan fisiologis ini sering juga disebut sebagai kebutuhan tingkat pertama (*the first need*).
- 2) Kebutuhan Rasa Aman (*safety need*)
Setelah kebutuhan tingkat pertama terpenuhi maka muncul kebutuhan tingkat kedua sebagai penggantinya, yaitu kebutuhan rasa aman. Ini merupakan kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik.
- 3) Kebutuhan Sosial (*social need*)
Kebutuhan sosial mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dalam kelompok maupun persahabatan. Umumnya manusia akan memenuhi kebutuhan fisiologi dan rasa aman untuk memenuhi kebutuhan sosial.
- 4) Kebutuhan Harga Diri (*esteem need*)
Kebutuhan harga diri menyangkut faktor penghormatan diri dan faktor penghormatan dari luar. Pada tingkat ini manusia sudah menjaga *image* karena merasa harga dirinya sudah meningkat dari sebelumnya.
- 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*need for self actualization*)
Kebutuhan yang tertinggi yaitu kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan ini merupakan dorongan agar menjadi seseorang yang sesuai dengan ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

b. Teori Dua Faktor

Teori dua faktor dikemukakan oleh Frederick Herzberg dalam Bangun, (2012:318). Dalam teori ini dikemukakan bahwa para karyawan cenderung untuk memusatkan pemuasan kebutuhan lebih rendah terutama keamanan. Setelah hal tersebut terpuaskan maka mereka akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi seperti kebutuhan inisiatif, kreativitas, dan tanggung jawab.

Kemudian Herzberg membagi dua faktor yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi antara lain faktor kepuasan dan ketidakpuasan.

Faktor kepuasan (*satisfaction*) biasa juga disebut sebagai *motivator factor* atau pemuas (*satisfiers*). Faktor kepuasan dikatakan sebagai faktor pemuas





karena dapat memberikan kepuasan kerja seseorang dan juga dapat meningkatkan prestasi kerja para karyawan, tetapi faktor ini tidak dapat menimbulkan ketidakpuasan bila hal itu tidak terpenuhi.

Faktor ketidakpuasan (*dissatisfaction*) biasa juga disebut sebagai *hygiene factor* atau faktor pemeliharaan merupakan faktor yang bersumber ketidakpuasan kerja. Faktor ketidakpuasan berarti bahwa dengan tidak terpenuhinya faktor-faktor ketidakpuasan bukanlah penyebab kepuasan kerja melainkan hanya mengurangi ketidakpuasan kerja saja.

c. Teori X dan Y

Teori X dan Y dikemukakan oleh Douglas McGregor dalam Bangun, (2012:320). Dalam teori ini dikemukakan dua pandangan berbeda mengenai manusia, pada dasarnya yang satu adalah negatif yang ditandai dengan teori X dan yang lainnya adalah bersifat positif yang ditandai dengan teori Y. Berdasarkan asumsi-asumsi tersebut, manajer menetapkan perilakunya terhadap bawahannya.

Menurut teori X, ada empat asumsi yang dipegang manajer adalah sebagai berikut:

1. Karyawan secara inheren tidak menyukai kerja bilamana dimungkinkan mereka akan mencoba menghindarinya.
2. Karena karyawan tidak menyukai kerja, mereka harus dipaksa, diawasi, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
3. Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari pengarahan formal bilamana dimungkinkan.
4. Kebanyakan karyawan menaruh keamanan di atas semua faktor lain yang dikaitkan dengan kerja dan akan menunjukkan sedikit saja ambisi.

Berdasarkan pandangan negatif mengenai sifat manusia, McGregor menjadikan empat pandangan positif yang disebut Teory Y.



1. Karyawan dapat memandang kerja sebagai kegiatan alami yang sama dengan istirahat atau bermain.
2. Orang-orang akan melakukan pengarahan dan pengawasan diri jika mereka berkomitmen pada sasaran.
3. Kebanyakan orang dapat belajar untuk menerima, bahkan mengusahakan, tanggung jawab.
4. Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif menyebar luas ke semua orang dan tidak hanya milik mereka yang berada dalam posisi manajemen.

Dari uraian di atas McGregor sendiri menganut keyakinan bahwa pengasumsian teori Y lebih sah daripada teori X. Oleh karena itu ia mengusulkan ide-ide seperti pengambilan keputusan partisipatif, pekerjaan yang bertanggung jawab dan menantang, dan hubungan kelompok yang baik sebagai pendekatan-pendekatan yang akan memaksimalkan motivasi pekerjaan seorang karyawan.

d. Teori ERG

Teori ini dikemukakan oleh Clayton Alderfer yang melanjutkan teori hierarki kebutuhan. Teori ini dikenal dengan teori ERG (*Existence/E, Relatedness/R, dan Growth/G*) dalam Nimran (2009:55) sebagai berikut:

1. *Existence needs* (Keberadaan)
Kebutuhan ini sangat dekat dengan kebutuhan fisiologis seperti, gaji yang dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan, adanya asuransi ketenagakerjaan yang dapat melindungi karyawan dan adanya insentif yang bisa didapatkan karyawan. Hal tersebut dilakukan untuk memuaskan karyawan, juga sebagai penghargaan pada karyawan yang berprestasi.
2. *Relatedness needs* (Keterhubungan)
Hubungan ini terpuaskan oleh adanya komunikasi terbuka antara bawahan dengan atasan, pertukaran pikiran antar orang-orang yang berhubungan pada satu pekerjaan dalam sebuah perusahaan dan adanya sikap saling membantu antar karyawan yang berperan penting dalam kegiatan perusahaan.
3. *Growth needs* (Pertumbuhan)
Kebutuhan ini terpengaruh oleh lingkungan kerja yang didalamnya terdapat sarana yang mendukung. Selain itu lingkungan kerja yang kondusif menumbuhkan kreatifitas dan pribadi pada diri seorang karyawan.



e. Teori Motivasi McClelland

David McClelland mengidentifikasi tiga macam kebutuhan. Tiga macam kebutuhan tersebut dijelaskan dalam Mangkunegara (2013:97) sebagai berikut:

1. Motivasi Berprestasi (*need for achievement/nAch*)

Kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil resiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.

2. Motivasi Berkuasa (*need for power/nPow*)

Kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.

3. Motivasi Berafiliasi (*need for affiliation/nAff*)

Kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

Dari beberapa penjelasan teori diatas dapat disimpulkan bahwa kebutuhan merupakan faktor penting dalam proses motivasi. Namun, seperti yang dijelaskan diatas bahwa terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi proses motivasi.

Sehingga dalam penerapannya perusahaan harus benar-benar tahu faktor apa saja yang diperlukan oleh para karyawan dalam perusahaan tersebut. Untuk itu penelitian pada PT Karoseri Tentrem Sejahtera, peneliti tertarik menggunakan

Teori ERG yang berdasarkan pada ketiga jenis kebutuhan yaitu keberadaan, keterhubungan dan pertumbuhan yang nantinya akan dipakai untuk menentukan item dari variabel motivasi. Teori ERG dipilih oleh peneliti dikarenakan sebagian besar faktornya mewakili dari beberapa teori yang tercantum diatas.



4. Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Hasibuan yang dikutip Soekidjo (2005:125) mengemukakan bahwa motivasi dalam suatu organisasi mempunyai maksud dan tujuan yang sangat luas dan dalam rangka pengembangan organisasi tersebut terdapat beberapa tujuan yaitu:

- a. Meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan
- b. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang akhirnya meningkatkan kinerjanya
- c. Meningkatkan produktifitas karyawan
- d. Meningkatkan loyalitas dan integritas karyawan
- e. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- f. Meningkatkan kehadiran kerja karyawan.

Dalam pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai peran penting dalam mempengaruhi para karyawan. Hal tersebut diperlukan untuk meningkatkan kinerja para karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan. Untuk itu penerapan tujuan motivasi sangat penting dalam sebuah perusahaan demi tumbuh kembangnya sebuah perusahaan. Dari tujuan perusahaan tersebut maka nantinya perusahaan dapat melanjutkan langkah selanjutnya yaitu mengembangkan organisasi lebih besar lagi sebagaimana tahap dari tujuan organisasi selanjutnya.

5. Jenis-jenis Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Hasibuan (2008:150) terdapat dua jenis yang digunakan, yaitu:

- a. Motivasi positif

Dalam motivasi positif pemimpin memotivasi (merangsang) karyawan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar, dengan motivasi positif ini diharapkan semangat kerja karyawan

akan meningkat. Untuk insentif yang diberikan kepada karyawan diatas standar dapat berupa uang, fasilitas, barang dan lain-lain.

b. Motivasi negatif

Dalam motivasi negatif, pemimpin memotivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja di bawah standar yang ditentukan. Dengan motivasi negatif semangat karyawan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut untuk dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat buruk bagi karyawan tersebut.

Pada penjelasan diatas dapat disimpulkan motivasi memiliki dua macam jenis dalam proses perangsangannya. Dari kedua macam tersebut mempunyai dampak yang besar untuk para karyawan baik dampak positif maupun negatif.

Jadi, penting untuk setiap perusahaan dalam mengambil tindakan dalam proses ini demi memberikan kenyamanan pada para karyawan.

6. Metode Motivasi Kerja

Hasibuan (2008:149) mengemukakan bahwa terdapat dua metode motivasi, yaitu:

a. Motivasi langsung (*direct motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.

b. Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaan. Misalnya, kursi yang nyaman, mesin-mesin yang terawatt, ruang kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga mereka produktif.

Dapat disimpulkan sesuai pernyataan diatas bahwa motivasi mempunyai dua macam metode dalam merangsangnya. Pada setiap metode memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing. Namun, pada dasarnya setiap metode





mempunyai tujuan yang sama yaitu memberikan kenyamanan pada setiap karyawan.

7. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam membangkitkan motivasi, perusahaan mempunyai kesamaan tujuan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang akan berdampak pada pekerjaannya. “Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal” (Mangkunegara, 2013:168). Dengan membangkitkan motivasi kerja pada karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut, sesuai dengan hal tersebut apabila seorang karyawan mempunyai motivasi yang tinggi maka ia akan bekerja keras dan berusaha untuk mempertahankan kerja kerasnya. Motivasi yang tinggi yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Oleh karena itu, motivasi kerja dapat dikatakan mempunyai pengaruh penting dalam menentukan kinerja seorang karyawan.

C. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan cerminan dari rasa tanggung jawab yang dimiliki dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Hal ini dapat mendorong semangat kerja dalam mencapai tujuan dari perusahaan. Sehingga, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin kerja yang tinggi.

Siagian (2010:295) mengemukakan bahwa:

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya memenuhi tuntutan berbagai ketentuan perusahaan. Dengan kata lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawannya tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin itu sendiri adalah sebuah pembentukan sikap bagi seorang karyawan. Hal tersebut dilakukan agar karyawan tersebut berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan secara sukarela bekerja secara kooperatif dengan karyawan lainnya, demi tercapainya tujuan dari perusahaan. Untuk itu disiplin mempunyai peran penting dalam pembentukan sikap para karyawan dalam sebuah perusahaan.

2. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Handoko (2010:208) terdapat tiga macam pendekatan, yaitu:

a. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga tidak terjadi penyelewengan. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa oleh manajemen.

b. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan sering disebut kegiatan pendisiplinan (*disciplinary action*). Seperti tindakan pendisiplinan berupa peringatan atau skorsing.

c. Disiplin progresif

Disiplin progresif adalah pendisiplinan yang dilakukan oleh perusahaan dengan memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang diulang. Contoh sistem progresif ditunjukkan sebagai berikut:





1. Teguran lisan oleh penyelia
2. Teguran tertulis dengan catatan dalam *file* personalia
3. Skorsing satu minggu atau lebih
4. Penurunan pangkat
5. Dipecat

Sedangkan disiplin kerja menurut Siagian (2010:298) terdapat dua jenis dalam organisasi, yaitu:

1) Pendisiplinan Preventif

Pendisiplinan yang bersifat preventif adalah karyawan harus paham, mengikuti dan melaksanakan sesuai peraturan perusahaan yang telah jelas namun juga diikuti dengan adanya sosialisasi dari peraturan itu sendiri yang dilakukan oleh pihak perusahaan.

2) Pendisiplinan Korektif

Pada penerapannya ada tiga hal, yaitu:

- a) Memberikan sanksi yang tegas terhadap pelanggaran
- b) Memberikan sanksi sesegera setelah pelanggaran dilakukan
- c) Sanksi yang diberikan sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.

Dari kedua pendapat diatas peneliti lebih memilih pendapat dari Siagian dikarenakan kebanyakan dari perusahaan akan memakai pendisiplinan dengan dua jenis saja yaitu pendisiplinan preventif dan pendisiplinan korektif. Hal ini dianggap lebih efektif dan efisien daripada menggunakan tiga jenis pendisiplinan seperti yang dijelaskan oleh Handoko. Tanpa membuang waktu yang banyak, diharapkan apabila terjadi pelanggaran dapat diselesaikan dengan segera sehingga tidak akan menyebar lebih luas. Untuk itu penting bagi perusahaan dalam menerapkan cara pendisiplinan yang efektif dan efisien pada para karyawannya demi terciptanya kondisi yang nyaman dalam bekerja.

3. Pemberian Sanksi Terhadap Pelanggar Kedisiplinan

Dalam suatu perusahaan penerapan disiplin yang tegas pada setiap karyawan adalah hal yang mutlak. Pemberian sanksi atau hukuman pada



karyawan yang melanggar disiplin bertujuan untuk menciptakan rasa takut agar nantinya karyawan tersebut tidak lagi melanggar peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Mangkunegara, (2013:131) berpendapat “pelaksanaan sanksi terhadap pelanggaran disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten, dan impersonal”. Keempat sanksi ini diuraikan sebagai berikut:

a. Pemberian peringatan

Karyawan yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya.

b. Pemberian sanksi harus segera

Karyawan yang melanggar disiplin kerja harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya agar karyawan yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan.

c. Pemberian sanksi harus konsisten

Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan.

d. Pemberian sanksi harus impersonal

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus setara atau tidak membedakan karyawan satu dengan yang lainnya dan tetap memberlakukan sesuai peraturan yang berlaku. Tujuannya agar karyawan menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua karyawan dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

Kesimpulan sesuai dengan pernyataan sebelumnya adalah pemberian sanksi sangatlah efektif untuk memberikan efek jera pada karyawan. Juga, sebagai salah satu penanganan secara tegas untuk menyelesaikan permasalahan. Dalam pelaksanaannya terdapat beberapa hal penting yang harus dilakukan yaitu pemberian peringatan untuk karyawan yang pertama kali melakukan pelanggaran.

Apabila seorang karyawan sudah melakukan pelanggaran berkali-kali maka pemberian sanksi menjadi langkah selanjutnya dan dalam pemberian sanksi tersebut harus dilakukan dengan segera, konsisten dan impersonal demi



menanggulangi penyimpangan yang terjadi dalam perusahaan. Langkah tersebut diambil oleh perusahaan agar permasalahan tidak menyebar luas dan juga untuk memberikan contoh pada karyawan lain.

4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penerapan disiplin kerja yang baik juga dapat mempengaruhi kinerja dari para karyawan. Siagian (2010:300) berpendapat bahwa “disiplin merupakan tindakan manajemen dalam mendorong para anggotanya untuk memenuhi tuntutan perusahaan”. Adanya disiplin kerja diharapkan para karyawan menjadikannya sebagai bentuk pelatihan dalam usaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku dalam rangka untuk meningkatkan kinerja mereka, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam suatu keadaan dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi, meningkatkan tingkat kesejahteraan dan meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas, pada akhirnya kinerja dari para karyawan akan meningkat.

D. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan



mempunyai persyaratan-persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standart*).

Wibowo (2007:7) berpendapat bahwa “kinerja berasal dari pengertian *performance* sebagai hasil atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses bekerja berlangsung?”. Pendapat lain mengenai kinerja dikemukakan oleh Dessler (2000:3) sebagai berikut:

Kinerja adalah proses mengukur kinerja karyawan. Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi mendasar personalia; kadang-kadang disebut juga dengan *review* kinerja, penilaian karyawan, evaluasi kinerja, evaluasi karyawan atau *rating* personalia.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Berdasarkan pandangan tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang *apa* yang dikerjakan dan *bagaimana* cara mengerjakannya.

Maka, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan sebuah hasil kerja seseorang dalam memberikan kontribusinya pada sebuah perusahaan. Kinerja dijadikan sebagai dasar tolak ukur keberhasilan seseorang dalam melakukan sebuah pekerjaan. Untuk itu kinerja menjadi faktor penting pada setiap karyawan dalam menjalani pekerjaan pada sebuah perusahaan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Rivai (2005:14) mengemukakan tentang kata kinerja, jika dilihat dari asal katanya adalah terjemahan dari kata *performance* yang berasal dari akar kata *to perform* yang berarti melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria

yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Bernardin dan

Russel dalam Sulistiyani dan Rosidah (2003:224) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau

kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi

pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Pengertian kinerja di sini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang

diperoleh selama periode waktu tertentu.

Gomes (1992:160) mengemukakan bahwa “kinerja sangat dipengaruhi oleh pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), kemampuan (*abilities*), sikap

(*attitude*), dan perilaku (*behaviors*) dari para pekerja yang ada dalam organisasi

sehingga banyak program perbaikan produktivitas meletakkan hal-hal sebagai asumsi-asumsi dasarnya”. Sedangkan menurut Henry dalam Mangkunegara

(2013:50) kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor individu yang meliputi kemampuan dan keahlian, latar belakang serta demografi dan faktor





psikologis yang meliputi persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi dan yang terakhir adalah faktor lingkungan organisasi.

3. Mengukur Kinerja Karyawan

Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Menurut Bangun (2012:233) untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui kuantitas, kualitas, ketepatan waktu mengerjakan, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

a. Kuantitas Hasil Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah hasil pekerjaan yang dihasilkan seorang karyawan sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan dari perusahaan. Berdasarkan jumlah hasil pekerjaan tersebut dapat diketahui keterampilan dan kemampuan dari setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

b. Kualitas Hasil Pekerjaan

Setiap pekerjaan yang dihasilkan karyawan mempunyai standar kualitas tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan juga menetapkan target untuk kualitas yang harus dicapai dalam setiap pekerjaan yang dihasilkan oleh setiap karyawan.

c. Ketepatan Waktu

Setiap melakukan pekerjaan para karyawan dituntut untuk menyelesaikannya tepat waktu dan apabila ada pekerjaan pada suatu divisi tidak selesai tepat waktu maka akan menghambat pekerjaan divisi lain. Maka dari itu ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dapat diterapkan dengan memanfaatkan waktu sebaik mungkin.

d. Kehadiran

Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan tersebut selama bekerja dalam suatu perusahaan. Karyawan yang selalu hadir akan dapat mengerjakan pekerjaannya semaksimal mungkin tanpa membuang waktu yang ada. Sehingga karyawan diminta untuk memperhatikan kehadirannya dengan meminimalisir tingkat absensi kehadirannya.

e. Kemampuan Kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang

karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya dalam bekerjasama dengan karyawan lain.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja perlu dilakukan pengukuran agar mempermudah untuk mengawasi *performance* seorang pegawai.

Dan sudah sewajarnya sebuah perusahaan melakukan pengukuran pada setiap karyawannya demi tercapai tujuan dari perusahaan. Untuk itu para pegawai diharuskan selalu meningkatkan kinerjanya setiap tahun.

4. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Mencapai sasaran yang telah ditetapkan merupakan tujuan utama dari kebanyakan perusahaan dan dalam melakukan kegiatannya dibutuhkan kinerja karyawan yang mumpuni. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan motivasi memberikan rangsangan pada karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Untuk itu motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang akan berdampak pada pekerjaannya. "Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal" (Mangkunegara, 2013:101).

Selain itu, penerapan disiplin kerja yang baik juga dapat mempengaruhi kinerja dari para karyawan. Menurut Siagian (2010:300) "disiplin merupakan tindakan manajemen dalam mendorong para anggotanya untuk memenuhi tuntutan perusahaan". Dengan adanya disiplin kerja diharapkan para karyawan menjadikannya sebagai bentuk pelatihan dalam usaha memperbaiki diri dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku dalam rangka untuk meningkatkan



kinerja mereka. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa dalam suatu keadaan dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi, meningkatkan tingkat kesejahteraan dan meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas, pada akhirnya kinerja dari para karyawan akan meningkat.

E. Kerangka Pemikiran Konseptual

Dari tinjauan teoritis yang telah dikemukakan sebelumnya maka, kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

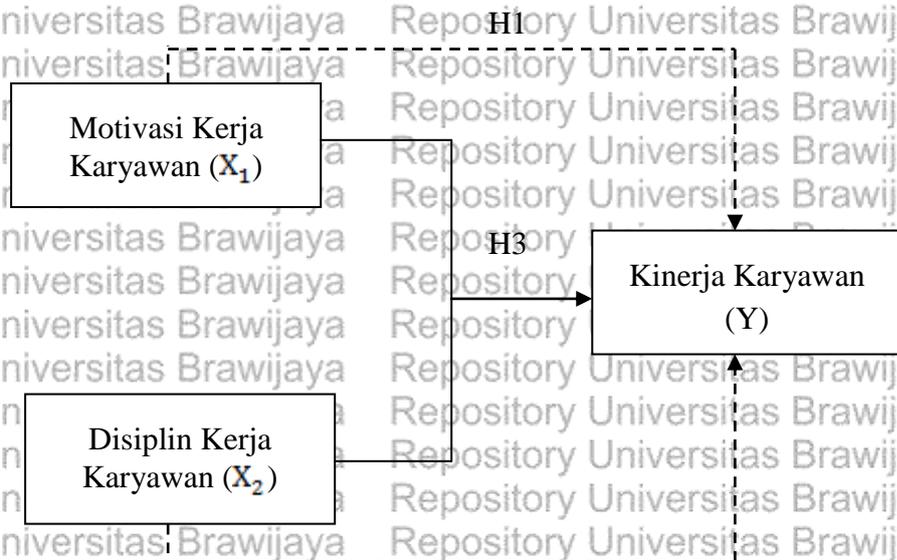


Gambar 1. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Sugiyono (2010:38) mengemukakan bahwa “hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka perlu diuji kebenarannya”. Pendapat lain oleh para ahli menafsirkan arti hipotesis adalah dugaan terhadap hubungan antara dua variabel atau lebih. Berdasarkan pandangan tersebut maka hipotesis merupakan dugaan sementara atas pernyataan yang diuji kebenarannya.



Gambar 2. Model Hipotesis

Keterangan:

→ : Secara simultan

- - - - -> : Secara parsial

Berdasarkan model hipotesis maka diajukan hipotesis sebagai jawaban sementara yang perlu diuji kebenarannya, yaitu sebagai berikut:



H1: Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja Karyawan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Tentrem Sejahtera.

H2: Ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja Karyawan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Tentrem Sejahtera.

H3: Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja Karyawan (X_1) dan Disiplin Kerja Karyawan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Tentrem Sejahtera.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *survey* yaitu penelitian dengan pengambilan sampel dari suatu populasi dengan kuesioner sebagai alat pengumpul data, sedangkan metode penelitian ini menggunakan metode penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif karena penelitian ini dilatarbelakangi oleh tujuan awal penelitian yaitu menjelaskan mengenai pengaruh-pengaruh variabel yang hendak dieliti dan kemudian menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Sugiyono (2010:10) berpendapat bahwa “penelitian menurut tingkat ekspansi (*level of explanation*) adalah tingkat penjelasan, yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lainnya”. Berdasarkan pandangan tersebut, dalam penelitian ini hipotesis yang dirumuskan akan diuji untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel-variabel dalam penelitian ini mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja para karyawan.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Karoseri Tentrem Sejahtera tepatnya berada di Jl. Perusahaan 10, Tunjungtirto, Malang. Peneliti menggunakan karyawan PT



Karoseri Tentrem Sejahtera sebagai objek penelitian. Lokasi penelitian ini dipilih oleh penulis dikarenakan tempat penelitian tersebut mempunyai jumlah karyawan yang cukup banyak sehingga penulis ingin mengetahui seberapa pentingnya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja para karyawan.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Hasan (2002:58) berpendapat bahwa “populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas, lengkap yang akan diteliti”. Sedangkan Arikunto (2006:130) menyatakan “populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Subjek tersebut mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Karoseri Tentrem Sejahtera yang berjumlah 345 orang.

2. Sampel

Arikunto (2006:134) mengemukakan “apabila subyek kurang dari seratus, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya banyak atau besar maka dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih”. Berdasarkan pandangan tersebut, maka dalam penelitian ini menggunakan sampel dari jumlah karyawan tetap yang ada pada PT Karoseri Tentrem Sejahtera yaitu 71 orang. Hal tersebut dilakukan untuk mempermudah dalam penelitian dikarenakan sampel telah lama bekerja di perusahaan tersebut.

Tabel 3. Rincian Populasi dan Sampel Penelitian

Divisi	Populasi (Orang)	Sampel (Orang)
Produksi	298	47
R&D	13	7
Acc+admin	26	15
Personalia	8	2
JUMLAH	345	71

Sumber: PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang, 2015

D. Konsep, Variabel, dan Pengukuran

1. Konsep

Singarimbun (2006:33) mengemukakan “konsep merupakan istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak mengenai kejadian, keadaan, kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial”. Dapat diketahui bahwa konsep itu sendiri merupakan wadah yang perlu untuk dieliti lebih lanjut berdasarkan variabel-variabel yang ada didalamnya.

Penelitian ini terdiri dari tiga konsep yaitu konsep Motivasi Kerja, Konsep Disiplin Kerja, dan Konsep Kinerja Karyawan, penjelasannya sebagai berikut:

a. Motivasi Kerja

Dorongan yang ada pada diri seorang karyawan untuk dapat melakukan maupun menyelesaikan pekerjaannya sebaik mungkin.

b. Disiplin Kerja

Sebuah bentuk sikap dari seorang karyawan dalam memenuhi tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan dari perusahaan.





c. Kinerja Karyawan

Hasil kerja dari seorang karyawan dalam upaya untuk memenuhi kewajibannya dalam berkontribusi untuk kemajuan perusahaan.

2. Variabel Penelitian

Sugiyono (2009:38) mengemukakan “variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Terdapat dua jenis variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*).

1. Variabel Bebas

Widayat dan Amirullah (2002:19) berpendapat bahwa “variabel independen (*independent variable*) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab berubah atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Terdapat dua jenis variabel bebas dalam penelitian ini yaitu variabel Motivasi Kerja (X_1) dan variabel Disiplin Kerja (X_2).

2. Variabel Terikat

Widayat dan Amirullah (2002:19) berpendapat bahwa “variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari variabel bebas (*independent*)”. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).



3. Definisi Operasional

Sigit dalam Widayat dan Amirullah (2002:23) menyatakan bahwa “definisi operasional merupakan penjelasan tentang bagaimana operasi atau kegiatan yang harus dilakukan untuk memperoleh data atau indikator yang menunjukkan indikator yang dimaksud”. Berdasarkan pandangan tersebut, maka definisi operasional adalah bagaimana menemukan dan mengukur variabel-variabel kasus tersebut di dunia nyata atau di lapangan, dengan merumuskan secara pendek dan jelas, serta tidak menimbulkan berbagai penafsiran. Definisi operasional bermanfaat bagi peneliti lain yang ingin meneliti variabel yang sama sebagai acuan apakah harus menggunakan metode pengukuran yang sama atau tidak. Operasional dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel Bebas

a. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan perusahaan, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Dalam variabel ini peneliti menggunakan teori ERG sehingga variabel motivasi memiliki tiga indikator,

antara lain:

1. Keberadaan

2. Keterhubungan

3. Pertumbuhan



b. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui suatu proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan dan ketertiban.

Variabel disiplin kerja memiliki dua indikator yang meliputi:

a. Disiplin Preventif

b. Disiplin Korektif

2. Variabel Terikat

a. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Bangun (2012:233) berpendapat bahwa “standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerjasama yang dituntut dalam suatu pekerjaan”.

Variabel kinerja memiliki lima indikator yaitu:

1. Kuantitas Hasil Kerja

2. Kualitas Hasil Kerja

3. Ketepatan Waktu

4. Kehadiran

5. Kemampuan Kerjasama



Tabel 4. Variabel, Indikator, dan Item

Variabel	Indikator	Item	
Motivasi Kerja (X_1)	Keberadaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji yang memenuhi kebutuhan karyawan 2. Adanya asuransi ketenagakerjaan 3. Insentif yang memuaskan 	
	Keterhubungan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan antara karyawan dengan atasan 2. Hubungan antar karyawan 3. Kerjasama antar karyawan 	
	Pertumbuhan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sarana yang mendukung karyawan 2. Lingkungan kerja yang kondusif 	
Disiplin Kerja (X_2)	Disiplin Preventif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peraturan yang jelas 2. Sosialisasi peraturan perusahaan 	
	Disiplin Korektif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemberian sanksi yang tegas 2. Pemberian sanksi sesegera setelah pelanggaran 3. Pemberian sanksi yang sesuai pelanggaran 	
Kinerja (Y)	Kuantitas Hasil Pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah hasil kerja sesuai standar perusahaan 2. Jumlah hasil kerja sesuai keterampilan dan kemampuan 	
	Kualitas Hasil Pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas hasil kerja sesuai standar perusahaan 2. Target kualitas hasil kerja memenuhi standar 	
	Ketepatan waktu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tugas selesai tepat waktu 2. Memanfaatkan waktu dengan baik 	
	Kehadiran	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hadir tepat waktu 2. Tidak pernah bolos bekerja 	
	Kemampuan Kerja Sama		<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu bekerja sesuai standar
			<ol style="list-style-type: none"> 2. Mampu bekerja sama dengan karyawan lain

Sumber: Data diolah, 2015



4. Pengukuran Variabel

Skala pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *skala Likert*. “*Skala Likert* adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu”

(Siregar, 2013:25). Objek atau fenomena didalam penelitian yang telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti selanjutnya disebut dengan variabel.

Penggunaan *skala Likert* didalam penelitian, maka variabel yang akan diukur dijabarkan dari variabel menjadi indikator, dan dari indikator menjadi sub-indikator yang dapat diukur. Pada akhirnya sub-indikator dapat dijadikan tolak ukur untuk membuat suatu pertanyaan yang nantinya diajukan kepada responden untuk dijawab.

“Bentuk jawaban *skala Likert* terdiri dari sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju” (Siregar, 2013:25).

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka diberikan skor seperti yang terlihat pada tabel 5:

Tabel 5. Skor Jawaban Responden

No	Pilihan Jawaban	Skala
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber: Istijanto, 2008

E. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh dari dua sumber data yaitu:



1. Data Primer

Siregar (2013:16) mengemukakan bahwa, “data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti secara langsung dari sumber pertama atau objek penelitian yang dilakukan”. Data primer diperoleh melalui kuesioner dan dokumentasi dengan pihak-pihak yang terkait mengenai permasalahan penelitian. Dalam pengumpulan data, penelitian ini menggunakan dua teknik, yaitu:

a. Menggunakan Kuesioner

“Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab” (Sugiyono, 2010:199). Pertanyaan melalui kuesioner disebarakan keseluruh sampel yang dijadikan sebagai subjek penelitian. Instrumen penelitian dengan menggunakan kuesioner menggunakan daftar pertanyaan atau kuesioner.

b. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data dengan mengumpulkan data atau dokumen dari perusahaan yang terkait dengan penelitian. Teknik pengumpulan data dengan cara melihat, mempelajari dan menggunakan dokumen-dokumen yang ada dalam lokasi penelitian. Data atau dokumen yang diperoleh dari perusahaan terkait dengan penelitian ini diolah sehingga dapat menjadi bahan informasi bagi penelitian. Instrumen dokumentasi yaitu dokumen dan alat tulis.



2. Data Sekunder

Siregar (2013:16) menyatakan bahwa “data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahannya”. Data sekunder pada penelitian struktur organisasi menggunakan daftar identitas dan jumlah pegawai berdasarkan unit kerja.

F. Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama.

Kuesioner yang akan digunakan sebagai alat pengumpul data terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya dengan cara menghitung nilai validitas dan reliabilitas. Pengujian ini dimaksudkan untuk mengukur tingkat kelayakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

1. Uji Validitas

Siregar (2013:46) mengemukakan bahwa, “validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur”. Istilah valid memberikan pengertian bahwa alat ukur yang digunakan mampu memberikan nilai yang sesungguhnya dari apa yang diinginkan. “Metode yang sering digunakan untuk mencari validitas instrumen adalah korelasi *product moment*” (Sugiyono, 2009:183) dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{N(\sum X^2) - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:
 r_{xy} = Koefisien korelasi x dan y
 N = Jumlah responden
 X = Skor item atau butir pertanyaan.
 Y = Skor total

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Koefisien Validitas	Signifikan	Koefisien Korelasi	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	X1.1	0,417	0,000	0,3	Valid
	X1.2	0,398	0,000	0,3	Valid
	X1.3	0,550	0,000	0,3	Valid
	X1.4	0,682	0,000	0,3	Valid
	X1.5	0,676	0,000	0,3	Valid
	X1.6	0,773	0,000	0,3	Valid
	X1.7	0,768	0,000	0,3	Valid
	X1.8	0,695	0,000	0,3	Valid
Disiplin Kerja (X ₂)	X2.1	0,661	0,000	0,3	Valid
	X2.2	0,511	0,000	0,3	Valid
	X2.3	0,601	0,000	0,3	Valid
	X2.4	0,437	0,000	0,3	Valid
	X2.5	0,587	0,000	0,3	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,623	0,000	0,3	Valid
	Y1.2	0,450	0,000	0,3	Valid
	Y1.3	0,593	0,000	0,3	Valid
	Y1.4	0,699	0,000	0,3	Valid
	Y1.5	0,692	0,000	0,3	Valid
	Y1.6	0,719	0,000	0,3	Valid
	Y1.7	0,687	0,000	0,3	Valid
	Y1.8	0,668	0,000	0,3	Valid
	Y1.9	0,567	0,000	0,3	Valid
	Y1.10	0,600	0,000	0,3	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2015

Pengujian validitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan mengukur apa yang seharusnya diukur ataukah sebaliknya. Perhitungan validitas dilakukan dengan mengkorelasikan setiap skor item dengan skor total dengan menggunakan teknik *Korelasi Pearson* dengan kriteria pengujian apabila koefisien korelasi



R_{xy} lebih besar dari nilai *cut off* sebesar 0,3 berarti item kuesioner tersebut dinyatakan valid dan sah sebagai alat pengumpul data.

Berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel X_1 , X_2 , dan Y diketahui bahwa semua item pertanyaan memiliki nilai koefisien korelasi (r) lebih besar 0,3, maka butir instrumen dinyatakan valid sehingga dapat dipergunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

“Reliabilitas instrumen adalah tingkat keajekan saat digunakan kapan dan oleh siapa saja sehingga akan cenderung menghasilkan data yang sama atau hampir sama dengan sebelumnya” (Idrus, 2009:130). Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan *reliabel* dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r) $>$ 0,6. “Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach* (Siregar, 2013:57) dengan rumus:

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

Keterangan:

r = koefisien korelasi

k = jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = varian butir pertanyaan

σ_t^2 = varian skor

Uji reliabilitas instrumen digunakan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga suatu pengukuran dapat dipercaya. Perhitungan dalam pengujian reliabilitas menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, dengan kriteria pengujian apabila koefisien *alpha* lebih besar atau sama dengan 0,6 maka item instrumen dinyatakan reliabel dan

sebaliknya. Semakin besar koefisien *alpha* yang dihasilkan maka semakin reliabel item-item dalam kuesioner tersebut.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Koefisien Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	0,755	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,709	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,756	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2015

Berdasarkan hasil uji reliabilitas bahwa semua variabel *Cronbach's Alpha* lebih besar 0,6, maka butir instrumen dinyatakan reliabel sehingga layak dipergunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

G. Metode Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis data dengan statistik deskriptif dikarenakan penelitian ini dilakukan pada populasi, berdasarkan pendapat dari Sugiyono (2010:206) bahwa “penelitian yang dilakukan pada populasi (tanpa diambil sampelnya) jelas akan menggunakan statistik deskriptif dalam analisisnya. Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan data yang diperoleh seperti lokasi penelitian, data responden yang diteliti, distribusi frekuensi masing-masing variabel serta hasil penelitian yang ditabulasikan ke dalam tabel frekuensi dan kemudian membahas data yang diolah tersebut secara deskriptif. Tolak ukur dari pendeskripsian itu adalah dengan pemberian angka, baik dalam jumlah maupun presentase.

2. Statistik Inferensial

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam menganalisis data, metode yang digunakan adalah rumus analisis regresi berganda. Analisis regresi linier berganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Untuk mempermudah proses analisis ini penulis menggunakan bantuan komputer dengan menggunakan aplikasi pengolah data SPSS 20.0 for windows.

Dalam penelitian ini model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)
- a = Konstanta
- X₁X₂ = Variabel Bebas (Motivasi dan Disiplin Kerja)
- b₁b₂ = Koefisien regresi
- e = Error

b. Uji Asumsi Klasik

1) Deteksi Normalitas

Menurut Ghozali (2007:110) tujuan dari normalitas adalah sebagai berikut:

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengansumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik *paramtrik* tidak dapat digunakan.

Model regresi dikatakan baik jika semua variabel distribusinya normal. SPSS menyediakan fasilitas untuk mendeteksi normalitas dengan membuat grafik *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* antara probabilitas kumulatif observasi dengan probabilitas kumulatif harapan



(prediksi). Jika grafik tersebut tersebar pada diagonal segiempat kedua probabilitas dikatakan pada semua data mendekati distribusi normal.

2) Deteksi Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2007:10) bahwa “tujuan dari uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah model regresi ditentukan dengan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Karena model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen”. Deteksi ini bertujuan untuk menemukan ada atau tidaknya hubungan antara variabel independen. *Tolerance value* dan *variance inflation factor* (VIF), $tolerance = 1/VIF$. Para ahli mengatakan bahwa jika nilai toleransi = 1 berarti tidak ada kolerasi antar variabel independent tapi apabila VIF lebih dari 10 maka dikatakan terjadi kolimieritas yang tinggi. Multikolinearitas tidak terjadi bila nilai VIF dibawah nilai 10 atau *tolerance value* diatas 0,10 (Santoso, 2007:206).

3) Deteksi Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah *variance* variabel dalam model tidak sama ataukah sama. Heteroskedastisitas menyebabkan estimator tidak efisien, baik dalam sampel kecil maupun besar.

Menurut Ghozali (2007:139) dasar analisis untuk pengambilan keputusan adalah:

a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.





b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dalam penelitian ini maka dilakukan dengan uji *Goldfelt Quantd*, yaitu dengan cara mengurutkan data menurut salah satu variabel bebasnya. Kemudian membuang observasi yang berada di tengah sebanyak kurang lebih antara 14% - 25% dari jumlah data sehingga menjadi dua kelompok, masing-masing kelompok kemudian diregresikan. Nilai F_{hitung} diperoleh dengan cara membagi nilai MS-residual-2 dengan MS-residual-1. Jika dari hasil uji *Goldfelt Quantd* menunjukkan bahwa F_{hitung} lebih kecil daripada F_{tabel} , maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji ini dapat juga dilakukan dengan menggunakan grafik *Scatterplot*. Jika pada grafik *Scatterplot* titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Hipotesis

1. Uji F

Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama (simultan) antara Variabel dependen dengan variabel independen maka digunakan uji F yang bertujuan mengetahui variabel tingkat pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Rumus yang digunakan:

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

Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis sebagai berikut:

Jika signifikan $F = 0,05$ maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima

Jika signifikan $F = 0,05$ maka hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif ditolak.

2. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikan pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel terikat rumus yang digunakan Uji t bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel dependen (Y). Ghozali (2011:84) menjelaskan bahwa, uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pangaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen.

Hipotesis penelitian yang dapat digunakan dari uji t adalah sebagai berikut:

H_0 : Diduga tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel bebas (motivasi dan disiplin kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

H_a : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel bebas (motivasi dan disiplin kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).





BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

PT Karoseri Tentrem Sejahtera didirikan pada tahun 1983 oleh Bapak Tatang Wahyudi. Selama itu, operasi utama perusahaan adalah transportasi umum yang melayani masyarakat pada komuter antar kota dalam provinsi di Jawa Timur, Indonesia. Sambil mempertahankan operasi harian, beliau juga melakukan pemeliharaan armada secara internal. Satu unit kerja didirikan untuk menangani pemeliharaan rutin pada *body* bus serta melakukan pemeriksaan mesin secara teratur.

Selama tahun 1987, divisi perawatan ini dikenal oleh masyarakat setempat sebagai divisi yang bisa mempertahankan armada PT Karoseri Tentrem Sejahtera untuk selalu dalam kondisi yang baik dalam pengoperasian sehari-hari.

Berdasarkan fakta ini, Bapak Tatang Wahyudi memutuskan untuk menerima perusahaan luar yang memerlukan layanan perbaikan pada bus dan *coach* mereka. Ini adalah asal-usul perusahaan manufaktur bus dan *coach* yang kemudian didirikan oleh Bapak Tatang Wahyudi sendiri pada tahun 1991.

Untuk rangka dan mesin bus disediakan oleh perusahaan OEM seperti Hino, Mercedes-Benz, Scania, dan Volvo. Tentrem sebagai perusahaan manufaktur bus dan *coach* memfokuskan diri pada pembuatan *body* bus dan



coach. Pelanggan perusahaan ini yang berasal dari pasar Indonesia tersebar pada pulau-pulau seperti Sumatera, Kalimantan, Jawa, Sulawesi, Bali, dan Irian Jaya.

Ketika pelanggan memulai order pembelian, rangka akan dikirim dari perusahaan OEM ke pabrik Karoseri Tentrem Sejahtera untuk pemasangan *body*.

Pelanggan bisa memilih berdasarkan preferensi sendiri pada merek, rangka dan mesin yang ingin dibelinya. Produk akhir dari PT Karoseri Tentrem Sejahtera adalah bus dan *coach* yang telah dirakit dan siap untuk digunakan.

2. Visi dan Misi

a. Visi

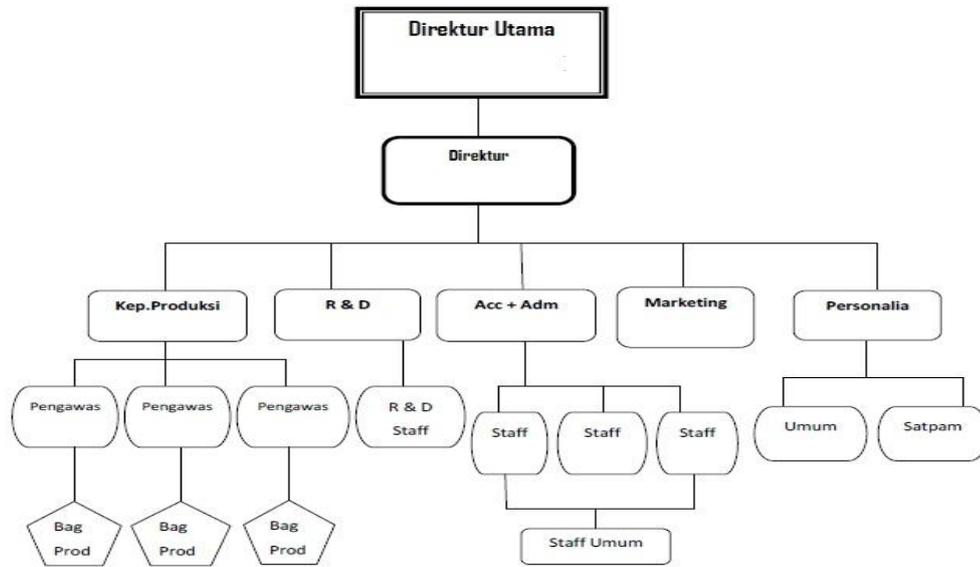
Untuk memproduksi bus dan *coach* dengan kualitas yang baik, nyaman dan aman serta cocok untuk pasar di Indonesia.

b. Misi

Menyuplai bus dan *coach* yang dibutuhkan pada setiap pulau di Indonesia, serta melakukan pengembangan berkelanjutan pada produk untuk meningkatkan kualitas pada bus dan *coach* yang diproduksi.

3. Struktur Organisasi

Berdasarkan gambar yang tercantum, selanjutnya peneliti menjelaskan beberapa divisi pekerjaan yang ada pada PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang. Berikut deskripsi divisi pekerjaannya antara lain :



Gambar 3. Struktur Organisasi PT Karoseri Tentrem Sejahtera
Sumber: PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang

- a. Direktur, pemimpin dalam suatu persero terbatas yang menjadi seorang koordinator dan pengambil keputusan dalam menjalankan sebuah perusahaan
 - 1) Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan
 - 2) Memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian atau manajer
 - 3) Menyetujui anggaran tahunan perusahaan
 - 4) Menyampaikan laporan kepada pemegang saham atas kinerja perusahaan
 - 5) Bertanggung jawab dalam memimpin dan menjalankan perusahaan
- b. Produksi, bertanggung jawab terhadap kegiatan produksi perusahaan dalam memenuhi target produksi yang ditetapkan perusahaan.



- 1) Mengawasi semua proses kegiatan produksi
 - 2) Mengkoordinir dan mengarahkan dalam pembagian tugas
 - 3) Mengevaluasi seluruh kegiatan produksi untuk mengetahui kekurangan maupun kesalahan dalam proses produksi
 - 4) Bertanggung jawab dalam penggunaan bahan baku dan mesin produksi
- c. R&D, bertanggung jawab dalam meneliti, mengembangkan dan berinovasi dalam menciptakan produk untuk perusahaan
- 1) Mengkoordinir proses perkembangan perusahaan demi menjaga persaingan dengan perusahaan lain
 - 2) Melaporkan perkembangan produk yang dihasilkan kepada direktur perusahaan
 - 3) Mencari tahu informasi maupun trend produk yang diminati oleh pasar
- d. Acc + Admin, bertanggung jawab dalam kegiatan pengoperasian maupun penginformasian pada sebuah perusahaan
- 1) Mengatur laju dana dalam pengoperasian perusahaan
 - 2) Mengkoordinasikan komunikasi dalam kegiatan perusahaan
 - 3) Berkorespondensi dengan pihak luar perusahaan
- e. Marketing, bertanggung jawab atas segala yang berhubungan dengan pemasaran produk perusahaan
- 1) Melakukan analisis pasar dengan meneliti permintaan pasar dan kekuatan pesaing
 - 2) Menentukan kebijaksanaan dan strategi pemasaran perusahaan
 - 3) Mengidentifikasi kebutuhan konsumen dan tingkat persaingan

f. Personalia, bertanggung jawab dalam menyediakan tenaga kerja yang berkualitas yang sesuai dengan yang diperlukan oleh perusahaan

- 1) Mengadakan pengangkatan maupun pemecatan
- 2) Mengatur hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan
- 3) Membantu pemimpin dalam mempromosikan dan memutasi karyawan
- 4) Mengatur hal-hal yang berhubungan dengan pihak luar perusahaan

B. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar, diperoleh data responden mengenai usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, divisi pekerjaan, dan masa kerja. Dari data responden tersebut dilakukan proses penggolongan responden untuk mengetahui secara jelas mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian. Gambaran umum responden tersebut diuraikan dalam tabel-tabel berikut.

1. Responden Berdasarkan Usia

Tabel 8. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
25 - 35 Tahun	25	35,3%
36 - 45 Tahun	41	57,7%
46 - 55 Tahun	5	7%
Jumlah	71	100%

Sumber: Data diolah, 2015.

Berdasarkan Tabel 8 diketahui bahwa karyawan PT Karoseri Tentrem Sejahtera yang terlibat sebagai responden dalam penelitian ini terdiri dari 25-35 tahun sebesar 35,3%, responden berusia 36-45 tahun sebesar 57,7% dan responden berusia 46-55 tahun sebesar 7% dari jumlah responden yang berjumlah

71 orang. Persentase tersebut menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia diadominasi oleh karyawan yang berusia 36-45 tahun. Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan produksi PT Karoseri Tentrem Sejahtera berusia produktif.

2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki – Laki	64	90,1%
Perempuan	7	9,9%
Jumlah	71	100%

Sumber: Data diolah, 2015.

Berdasarkan Tabel 9 diketahui bahwa persentase jumlah responden yang diambil pada karyawan PT Karoseri Tentrem Sejahtera didominasi dengan jenis kelamin laki-laki hal ini disebabkan bahwa kebanyakan dari pekerjaan dari PT Karoseri Tentrem Sejahtera adalah pekerjaan berat sehingga diutamakan para pekerjanya adalah seorang laki-laki.

3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 10. Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA atau sederajat	60	84,5%
D3	6	8,4%
S1	5	7,1%
Jumlah	71	100%

Sumber: Data diolah, 2015.

Berdasarkan Tabel 10 menunjukkan bahwa 71 responden yang diambil pada PT Karoseri Tentrem Sejahtera terdiri dari berpendidikan SMA atau sederajat sebesar 84,5% sedangkan D3 sebesar 8,4% dan untuk S1 sebesar 7,1%.

4. Responden Berdasarkan Divisi Pekerjaan

Tabel 11. Karakteristik Responden berdasarkan Divisi Pekerjaan

Proses bagian	Frekuensi	Persentase
Produksi	47	66%
R&D	7	10%
Acc + admin	15	21%
Marketing	0	0%
Personalia	2	3%
Total	71	100%

Sumber: Data diolah, 2015.

Berdasarkan Tabel 11 diketahui bahwa karyawan PT Karoseri Tentrem Sejahtera yang terlibat sebagai responden dalam penelitian ini terdiri dari divisi Produksi sebanyak 66% (47 orang), divisi R&D sebanyak 10% (7 orang), divisi Acc + admin sebanyak 21% (15 orang), dan divisi Personalia sebanyak 3% (2 orang).

5. Responden berdasarkan Lama Berkerja.

Tabel 12. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja.

Lama bekerja	Frekuensi	Persentase
1 - 2 Tahun	0	0%
3 - 4 Tahun	67	94,3%
5 - 6 Tahun	4	5,7%
Total	71	100%

Sumber: Data diolah, 2015.

Berdasarkan Tabel 12 diketahui bahwa responden karyawan pada PT Karoseri Tentrem Sejahtera yang terlibat sebagai responden dalam penelitian ini terdiri dari 94,3% (67 orang) responden dengan masa kerja 3-4 tahun, dan 5,7% (4 orang) responden dengan masa kerja 5-6 tahun. Persentase tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja 3-4 tahun yang digolongkan sebagai karyawan lama.



C. Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui distribusi frekuensi responden. Variabel yang diteliti antara lain variabel Motivasi Kerja (X_1), variabel Disiplin Kerja (X_2), dan variabel Kinerja Karyawan (Y).

a. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Pada Tabel 13 dapat dilihat bahwa untuk variabel Motivasi Kerja (X_1) yang dijabarkan dengan item gaji yang memenuhi kebutuhan karyawan ($X_{1.1}$), dari 71 responden sebanyak 4 orang (5,6%) menjawab sangat setuju, 62 orang (87,3%) menjawab setuju, dan 5 orang (7%) menjawab netral. Berdasarkan data tersebut, diketahui jawaban responden untuk item ini memiliki nilai rata-rata 3,99.

Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden setuju dengan gaji yang memenuhi kebutuhan karyawan.

Pada item adanya asuransi ketenagakerjaan ($X_{1.2}$), dari 71 responden sebanyak 3 orang (4,2%) menjawab sangat setuju, 50 orang (70,4%) menjawab setuju, dan sebanyak 18 orang (25,4%) menjawab netral. Sehingga diketahui jawaban responden untuk item ini memiliki nilai rata-rata 3,79. Hal ini menunjukkan bahwa bahwa rata-rata responden setuju dengan adanya asuransi ketenagakerjaan pada perusahaan.

Pada item insentif yang memuaskan ($X_{1.3}$), 71 responden dari pegawai sebanyak 2 orang (2,8%) menjawab sangat setuju, 49 orang (69%) menjawab setuju, dan 20 orang (28,2%) menjawab netral. Diketahui jawaban responden

untuk item ini memiliki nilai rata-rata 3,75. Hal ini menunjukkan rata-rata responden setuju bahwa insentif yang diberikan memuaskan para karyawan.

Tabel 13. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Item	Jawaban Responden										Mean
	STS		TS		N		S		SS		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X _{1.1}	0	0	0	0	5	7	62	87,3	4	5,6	3,99
X _{1.2}	0	0	0	0	18	25,4	50	70,4	3	4,2	3,79
X _{1.3}	0	0	0	0	20	28,2	49	69	2	2,8	3,75
X _{1.4}	0	0	0	0	34	47,9	36	50,7	1	1,4	3,54
X _{1.5}	0	0	0	0	44	62	24	33,8	3	4,2	3,42
X _{1.6}	0	0	1	1,4	49	69	18	25,4	3	4,2	3,32
X _{1.7}	0	0	0	0	45	63,4	23	32,4	3	4,2	3,41
X _{1.8}	0	0	0	0	50	70,4	19	26,8	2	2,8	3,32
Grand Mean											3,56

Sumber: Data primer diolah, 2015

Keterangan:

- X_{1.1} : gaji yang memenuhi kebutuhan karyawan
- X_{1.2} : adanya asuransi ketenagakerjaan
- X_{1.3} : insentif yang memuaskan
- X_{1.4} : hubungan antara atasan dan bawahan
- X_{1.5} : hubungan antar karyawan
- X_{1.6} : kerjasama antar karyawan
- X_{1.7} : sarana yang mendukung karyawan
- X_{1.8} : lingkungan kerja yang kondusif

Pada item hubungan antara atasan dengan bawahan ($X_{1.4}$), dari 71 responden sebanyak 1 orang (1,4%) menjawab sangat setuju, 36 orang (50,7%) menjawab setuju, dan 34 orang (47,9%) menjawab netral. Berdasarkan data tersebut, diketahui jawaban responden untuk item ini memiliki nilai rata-rata 3,54.

Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden setuju dengan adanya hubungan dua arah antara atasan dan bawahan.

Pada item hubungan antar karyawan ($X_{1.5}$), dari 71 responden sebanyak 3 orang (4,2%) menjawab sangat setuju, 24 orang (33,8%) menjawab setuju, dan 44 orang (62%) menjawab netral. Berdasarkan data tersebut, diketahui jawaban



responden untuk item ini memiliki nilai rata-rata 3,42. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden netral dengan hubungan timbal balik yang baik antar karyawan.

Pada item kerjasama antar karyawan ($X_{1.6}$), dari 71 responden, sebanyak 3 orang (4,2%) menjawab sangat setuju, 18 orang (25,4%) menjawab setuju, 49 orang (69%) menjawab netral, dan 1 orang (1,4%) menjawab tidak setuju.

Berdasarkan data tersebut, diketahui jawaban responden untuk item ini memiliki nilai rata-rata 3,32. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden netral dengan terjalannya kerjasama yang baik antar karyawan.

Pada item sarana yang mendukung karyawan ($X_{1.7}$), dari 71 responden sebanyak 3 orang (4,2%) menjawab sangat setuju, 23 orang (32,4%) menjawab setuju, dan 45 orang (63,4%) menjawab netral. Berdasarkan data tersebut, diketahui jawaban responden untuk item ini memiliki nilai rata-rata 3,41. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden netral mengenai sarana yang mendukung aktivitas para karyawan.

Pada item lingkungan kerja yang kondusif ($X_{1.8}$), dari 71 responden sebanyak 2 orang (2,8%) menjawab sangat setuju, 19 orang (26,8%) menjawab setuju, dan 50 orang (70,4%) menjawab netral. Berdasarkan data tersebut, diketahui jawaban responden untuk item ini memiliki nilai rata-rata 3,32. Hal ini berarti bahwa rata-rata responden netral dengan lingkungan kerja yang kondusif pada perusahaan.

Secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai motivasi kerja pada PT Karoseri Tentrem Sejahtera adalah baik, dengan nilai rata-rata keseluruhan (*Grand Mean*) sebesar 3,56.

b. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Tabel 14. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Item	Jawaban Responden										Mean
	STS		TS		N		S		SS		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X _{2.1}	0	0	0	0	30	42,3	40	56,3	1	1,4	3,59
X _{2.2}	0	0	0	0	31	43,7	39	54,9	1	1,4	3,58
X _{2.3}	0	0	0	0	34	47,9	36	50,7	1	1,4	3,54
X _{2.4}	0	0	0	0	46	64,8	25	35,2	0	0	3,35
X _{2.5}	0	0	0	0	53	74,6	17	23,9	1	1,4	3,27
Grand Mean											3,46

Sumber: Data primer diolah, 2015

Keterangan :

X_{2.1} : peraturan yang jelas

X_{2.2} : sosialisasi peraturan perusahaan

X_{2.3} : pemberian sanksi yang tegas

X_{2.4} : pemberian sanksi sesegera setelah pelanggaran

X_{2.5} : pemberian sanksi yang sesuai pelanggaran

Pada item peraturan yang jelas ($X_{2.1}$), dari 71 responden sebanyak 1 orang (1,4%) menjawab sangat setuju, 40 orang (56,3%) menjawab setuju, dan 30 orang (42,3%) menjawab netral. Berdasarkan data tersebut, diketahui jawaban responden untuk item ini memiliki nilai rata-rata 3,59. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan peraturan perusahaan yang jelas.

Pada item sosialisasi peraturan perusahaan ($X_{2.2}$), dari 71 responden sebanyak 1 orang (1,4%) menjawab sangat setuju, 39 orang (54,9%) menjawab setuju, dan 31 orang (43,7%) menjawab netral. Berdasarkan data tersebut, diketahui jawaban responden untuk item ini memiliki nilai rata-rata 3,58. Hal ini



menunjukkan bahwa responden setuju dengan adanya sosialisasi peraturan yang dilakukan oleh perusahaan.

Pada item pemberian sanksi yang tegas ($X_{2.3}$), dari 71 responden sebanyak 1 orang (1,4%) menjawab sangat setuju, 36 orang (50,7%) menjawab setuju, dan 34 orang (47,9%) menjawab netral. Berdasarkan data tersebut, diketahui jawaban responden untuk item ini memiliki nilai rata-rata 3,54. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan pemberian sanksi yang dilakukan perusahaan secara tegas.

Pada item pemberian sanksi sesegera setelah pelanggaran ($X_{2.4}$), dari 71 responden sebanyak 25 orang (35,2%) menjawab setuju dan 46 orang (64,8%) menjawab netral. Berdasarkan data tersebut, diketahui jawaban responden untuk item ini memiliki nilai rata-rata 3,35. Hal ini menunjukkan bahwa responden netral dengan pemberian sanksi yang diberikan sesegera setelah pelanggaran terjadi.

Pada item pemberian sanksi sesuai dengan pelanggaran ($X_{2.5}$), dari 71 responden sebanyak 1 orang (1,4%) menjawab sangat setuju, 17 orang (23,9%) menjawab setuju, dan 53 orang (74,6%) menjawab netral. Berdasarkan data tersebut, diketahui jawaban responden untuk item ini memiliki nilai rata-rata 3,52. Hal ini menunjukkan bahwa responden netral dengan sanksi yang diberikan sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai disiplin kerja produksi PT Karoseri Tentrem Sejahtera adalah baik, dengan nilai rata-rata keseluruhan (*Grand Mean*) sebesar 3,46.

c. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 15. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	Jawaban Responden										Mean
	STS		TS		N		S		SS		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Y1.1	0	0	0	0	42	59,2	28	39,4	1	1,4	3,42
Y1.2	0	0	0	0	32	45,1	37	52,1	2	2,8	3,58
Y1.3	0	0	0	0	37	52,1	32	45,1	2	2,8	3,51
Y1.4	0	0	1	1,4	37	52,1	32	45,1	1	1,4	3,46
Y1.5	0	0	0	0	43	60,6	25	35,2	3	4,2	3,44
Y1.6	0	0	0	0	44	62	25	35,2	2	2,8	3,41
Y1.7	0	0	0	0	53	74,6	16	22,5	2	2,8	3,28
Y1.8	0	0	1	1,4	57	80,3	11	15,5	2	2,8	3,20
Y1.9	0	0	0	0	46	64,8	24	33,8	1	1,4	3,37
Y1.10	0	0	0	0	58	81,7	11	15,5	2	2,8	3,21
Grand Mean											3,38

Sumber: Data primer diolah, 2015

Keterangan :

- Y1.1 : jumlah hasil kerja sesuai standar perusahaan
- Y1.2 : jumlah hasil kerja sesuai keterampilan dan kemampuan
- Y1.3 : kualitas hasil kerja sesuai standar perusahaan
- Y1.4 : target kualitas hasil kerja memenuhi standar
- Y1.5 : tugas selesai tepat waktu
- Y1.6 : memanfaatkan waktu dengan baik
- Y1.7 : hadir tepat waktu
- Y1.8 : tidak pernah bolos bekerja
- Y1.9 : mampu bekerja sesuai standar
- Y1.10 : mampu bekerja sama dengan karyawan lain

Pada item jumlah hasil kerja sesuai standar perusahaan (Y1.1), dari 71 responden sebanyak 1 orang (1,4%) menjawab sangat setuju, 28 orang (39,4%) menjawab setuju, dan 42 orang (59,2%) menjawab netral. Berdasarkan data tersebut, diketahui jawaban responden untuk item ini memiliki nilai rata-rata 3,42.

Hal ini menunjukkan bahwa responden netral dengan jumlah hasil kerja para karyawan sesuai dengan standar perusahaan.

Pada item jumlah hasil kerja sesuai keterampilan dan kemampuan (Y1.2), dari 71 responden sebanyak 2 orang (2,8%) menjawab sangat setuju, 37 orang (52,1%) menjawab setuju, dan 32 orang (45,1%) menjawab netral. Berdasarkan



data tersebut, diketahui jawaban responden untuk item ini memiliki nilai rata-rata 3,58. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan jumlah hasil kerja sesuai keterampilan dan kemampuan para karyawan.

Pada item kualitas hasil kerja sesuai standar perusahaan (Y1.3), dari 71 responden sebanyak 2 orang (2,8%) menjawab sangat setuju, 32 orang (45,1%) menjawab setuju, dan 37 orang (52,1%) menjawab netral. Berdasarkan data tersebut, diketahui jawaban responden untuk item ini memiliki nilai rata-rata 3,51.

Hal ini menunjukkan bahwa responden netral dengan kualitas hasil kerja sesuai standar perusahaan.

Pada item target kualitas hasil kerja memenuhi standar (Y1.4), dari 71 responden sebanyak 1 orang (1,4%) menjawab sangat setuju, 32 orang (45,1%) menjawab setuju, 37 orang (52,1%) menjawab netral dan 1 orang (1,4%) menjawab tidak setuju. Berdasarkan data tersebut, diketahui jawaban responden untuk item ini memiliki nilai rata-rata 3,46. Hal ini menunjukkan bahwa responden netral dengan target kualitas hasil kerja memenuhi standar perusahaan.

Pada item tugas selesai tepat waktu (Y1.5), dari 71 responden sebanyak 2 orang (2,8%) menjawab sangat setuju, 25 orang (35,2%) menjawab setuju, dan 44 orang (62%) menjawab netral. Berdasarkan data tersebut, diketahui jawaban responden untuk item ini memiliki nilai rata-rata 3,44. Hal ini menunjukkan bahwa responden netral dengan tugas selesai tepat pada waktunya.

Pada item memanfaatkan waktu dengan baik (Y1.6), dari 71 responden sebanyak 2 orang (2,8%) menjawab sangat setuju, 25 orang (35,2%) menjawab setuju, dan 44 orang (62%) menjawab netral. Berdasarkan data tersebut, diketahui



jawaban responden untuk item ini memiliki nilai rata-rata 3,41. Hal ini menunjukkan bahwa responden netral dengan para karyawan memanfaatkan waktu dengan baik.

Pada item hadir tepat waktu (Y1.7), dari 71 responden sebanyak 2 orang (2,8%) menjawab sangat setuju, 16 orang (22,5%) menjawab setuju, dan 53 orang (74,6%) menjawab netral. Berdasarkan data tersebut, diketahui jawaban responden untuk item ini memiliki nilai rata-rata 3,28. Hal ini menunjukkan bahwa responden netral dengan para karyawan hadir tepat pada waktunya waktu.

Pada item tidak pernah bolos bekerja (Y1.8), dari 71 responden sebanyak 2 orang (2,8%) menjawab sangat setuju, 11 orang (15,5%) menjawab setuju, 57 orang (80,3%) menjawab netral, dan 1 orang (1,4%) menjawab tidak setuju. Berdasarkan data tersebut, diketahui jawaban responden untuk item ini memiliki nilai rata-rata 3,20. Hal ini menunjukkan bahwa responden netral dengan para karyawan tidak pernah bolos bekerja.

Pada item mampu bekerja sesuai standar (Y1.9), dari 71 responden sebanyak 1 orang (1,4%) menjawab sangat setuju, 24 orang (33,8%) menjawab setuju, dan 46 orang (64,8%) menjawab netral. Berdasarkan data tersebut, diketahui jawaban responden untuk item ini memiliki nilai rata-rata 3,37. Hal ini menunjukkan bahwa responden netral dengan para karyawan mampu bekerja sesuai standar perusahaan.

Pada item mampu bekerja sama dengan karyawan lain (Y1.10), dari 71 responden sebanyak 2 orang (2,8%) menjawab sangat setuju, 11 orang (15,5%) menjawab setuju, dan 58 orang (81,7%) menjawab netral. Berdasarkan data



tersebut, diketahui jawaban responden untuk item ini memiliki nilai rata-rata 3,21.

Hal ini menunjukkan bahwa responden netral dengan para karyawan mampu bekerja sama dengan karyawan lain.

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai Kinerja Karyawan PT Karoseri Tentrem Sejahtera adalah cukup baik, dengan nilai rata-rata keseluruhan (*Grand Mean*) sebesar 3,38.

2. Analisis Statistik Inferensial

a. Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Pada analisis regresi terdapat 3 uji asumsi, diantaranya yaitu uji asumsi normalitas, uji asumsi multikolinieritas, dan uji asumsi heteroskedastisitas

1) Hasil Uji Normalitas

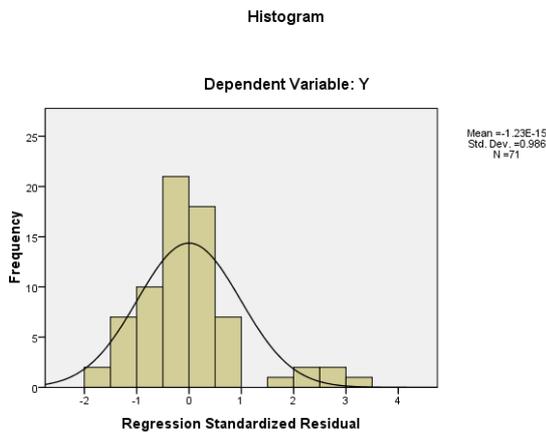
Model regresi dapat dikatakan memenuhi asumsi normalitas jika residual yang diperoleh dari model regresi berdistribusi normal. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian adalah:

a. H_0 : Sebaran residual berdistribusi normal

b. H_1 : Sebaran residual tidak berdistribusi normal

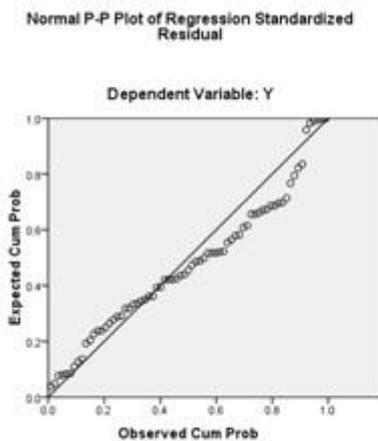
Untuk menguji asumsi ini, dapat digunakan grafik histogram Normal P-P plot serta *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* sebagai berikut:

Gambar 4 grafik Histogram menunjukkan bahwa diagram batang mengikuti kurva normal yang terbentuk.



Gambar 4. Grafik Histogram
 Sumber : Data primer diolah, 2015

Gambar 5 normal P-P plot didapatkan bahwa data observasi berada di sekitar garis diagonal.



Gambar 5. Nomal P-P Plot
 Sumber: Data primer diolah, 2015

Nilai signifikansi dari pengujian one sample *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,104 lebih besar dari α (0,05). Berdasarkan ketiga pengujian tersebut, diambil keputusan terima H_0 yang artinya sebaran residual berdistribusi normal.

2). Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan uji yang ditunjukkan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (variabel independen). Model regresi yang baik selayaknya tidak terjadi multikolinieritas. Salah satu metode yang digunakan dalam menguji ada tidaknya multikolinieritas adalah dengan menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai $VIF > 10$ maka menunjukkan adanya multikolinieritas. Dan apabila sebaliknya $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 16. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja (X1)	0,57	1,751
Disiplin Kerja (X2)	0,57	1,751

Sumber: Data primer diolah, 2015

Dari tabel 16 di atas didapatkan bahwa semua nilai VIF dari masing-masing variabel lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1 maka asumsi bisa terpenuhi yang artinya antar variabel bebas tidak terdapat korelasi yang kuat (tidak terdapat multikolinieritas).

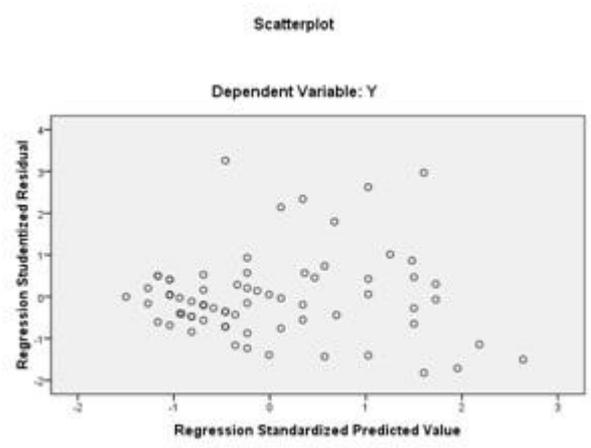
3) Hasil Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi memiliki ragam (*variance*) residual yang sama atau tidak. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki ragam residual sama (bersifat homogen). Hipotesisnya sebagai berikut:

a. H_0 : ragam residual homogen

b. H_1 : ragam residual tidak homogen

Cara untuk menguji homoskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) dengan residualnya. Jika titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas (asumsi tidak terpenuhi). Sedangkan, jika tidak ada pola yang jelas, atau titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (asumsi terpenuhi).



Gambar 6. Hasil Uji Heterokedastistas
 Sumber: data primer diolah, 2015

Dari hasil *scatterplot* pada Gambar 6 diatas, terlihat titik-titik tersebar secara acak (tak berpola) baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, dan dari hasil pengujian dengan uji glejser pada tabel 3, didapatkan bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel terhadap residualnya lebih besar dari α (0,05), yang artinya bahwa asumsi heteroskedastisitas terpenuhi (ragam residual homogen).

b. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah semua asumsi regresi sudah terpenuhi, maka dilakukan analisis regresi yang berguna untuk mendapatkan pengaruh variabel-variabel bebas motivasi kerja (X₁), disiplin kerja (X₂) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Dalam pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, dilakukan beberapa tahapan untuk mencari hubungan antara variabel independen dan dependen. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan *software*

SPSS 20.0 didapatkan ringkasan seperti berikut:

Tabel 17. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	t _{hitung}	Signifikan	Keterangan
Konstanta	9,804			
Motivasi Kerja (X ₁)	0,435	2,598	0,011	Signifikan
Disiplin Kerja (X ₂)	0,673	2,168	0,034	Signifikan
Alpha	= 0,050			
R	= 0,571			
Koefisien Determinasi (R ²)	= 0,326			
F-hitung	= 16,475			
F-tabel (F _{2,71,0.05})	= 3,132			
Signifikansi F	= 0,000			
t-tabel (t _{71,0.05})	= 1,995			

Sumber: data primer diolah, 2015

Berdasarkan ringkasan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 17, maka dapat dirumuskan persamaan regresi berganda seperti berikut:

1. Persamaan Regresi Linier Berganda

Y = 9,804 + 0,435(X₁) + 0,673(X₂) + e

Dari persamaan regresi linier berganda maka dapat diinterpretasi model regresi tersebut adalah sebagai berikut :



1. $\beta_0 = 9,804$. Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari variabel-variabel bebas terhadap variabel kinerja karyawan maka nilai skor total dari variabel Y sudah sebesar 9,804.

2. $\beta_1 = 0,435$. Koefisien regresi yang didapatkan bernilai positif, jadi apabila terjadi peningkatan pada variabel motivasi kerja (X_1), maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat dan sebaliknya.

3. $\beta_2 = 0,673$. Koefisien regresi yang didapatkan bernilai positif, jadi apabila terjadi peningkatan pada variabel disiplin kerja (X_2), maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat dan sebaliknya.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah ukuran ketepatan atau kecocokan garis regresi yang diperoleh dari hasil pendugaan parameter berdasarkan contoh. Selain itu, koefisien determinasi juga dapat digunakan untuk mengukur besar proporsi keragaman total di sekitar nilai tengah yang dapat dijelaskan oleh garis regresi.

Besarnya kontribusi dari variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 24 dengan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,326. Hasil tersebut menjelaskan sumbangan atau kontribusi dari variabel-variabel bebas (motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2)) yang disertakan dalam persamaan regresi terhadap variabel kinerja karyawan (Y), adalah sebesar 32,6%, sedangkan 67,4% lainnya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam persamaan ini.

c. Hasil Uji Hipotesis

1. Uji F (Uji Simultan)

Pengujian secara simultan dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel yang digunakan dalam model regresi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Semua variabel tersebut diuji secara serentak dengan menggunakan uji F. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian koefisien model regresi secara simultan adalah sebagai berikut :

- a. H_0 : tidak terdapat pengaruh yang nyata antara variabel independent terhadap Y
- b. H_1 : terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independent terhadap Y

Jika hasilnya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut :

- a. H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau nilai Signifikansi $< \alpha$
- b. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau nilai Signifikansi $> \alpha$

Tabel 18. Hasil Uji F (Simultan)

Hipotesis	Nilai	Keputusan
H_0 : variabel Independent tidak berpengaruh nyata secara serentak terhadap Y H_1 : variabel independent berpengaruh nyata secara serentak terhadap Y $\alpha = 0.05$	$F = 16,475$ $sig = 0,000$ $F_{tabel} = 3,132$	H_0 ditolak

Sumber: data primer diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 18 di halaman sebelumnya dapat dilihat bahwa diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 16,475 dan nilai F_{tabel} sebesar 3,132 karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (0,05), sehingga H_0 ditolak. Artinya bahwa secara simultan, variabel



motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara nyata terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

2. Hasil Uji t (Parsial)

Pengujian model regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen pembentuk model regresi secara individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Untuk

menguji hubungan tersebut, digunakan uji t, yakni dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Variabel independen pembentuk model regresi dikatakan berpengaruh signifikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $signifikan < \alpha = 0,05$.

a. H_0 : tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel independent terhadap kepuasan kerja (Y)

b. H_1 : terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel independent terhadap kepuasan kerja (Y)

Pengambilan keputusan :

- a. H_0 ditolak jika $|t_{hitung}| \geq t_{tabel}$, atau nilai Signifikansi $\leq \alpha$
- b. H_0 diterima jika $|t_{hitung}| < t_{tabel}$, atau nilai Signifikansi $> \alpha$

Tabel 19. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t hitung	t tabel 5%	Sig. T	Keterangan
a. $X_1 \rightarrow Y$	2,598	1,995	0,011	Signifikan
b. $X_2 \rightarrow Y$	2,168	1,995	0,034	Signifikan

Sumber: data primer diolah, 2015

- Variabel motivasi kerja (X_1) memiliki statisitik uji t sebesar 2,598 dengan signifikansi sebesar 0,011. Nilai statistik uji $|t_{hitung}|$ tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($2,598 > 1,995$) dan nilai *signifikan* t lebih kecil dari α (0,05).

Pengujian ini menunjukkan bahwa **H_0 ditolak** sehingga dapat disimpulkan



bahwa variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

- Variabel disiplin kerja (X_2) memiliki statistik uji t sebesar 2,168 dengan signifikansi sebesar 0,034. Nilai statistik uji $|t_{hitung}|$ tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($2,168 > 1,995$) dan nilai *signifikan* t lebih kecil dari α (0,05). Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

D. Pembahasan

1. Deskriptif Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

a. Motivasi Kerja (X_1)

Berdasarkan analisis deskriptif data jawaban responden sebelumnya diketahui bahwa Motivasi Kerja (X_1) pada PT Karoseri Tentrem Sejahtera memiliki nilai rata-rata keseluruhan (Grand Mean) sebesar 3,56. Dengan perincian nilai rata-rata jawaban responden untuk gaji yang memenuhi kebutuhan karyawan sebesar 3,99 yang artinya baik. Nilai rata-rata jawaban responden untuk item asuransi ketenagakerjaan sebesar 3,79 yang artinya baik, nilai rata-rata jawaban responden untuk item insentif yang memuaskan sebesar 3,75 yang artinya baik.

Nilai rata-rata jawaban responden untuk item hubungan antara atasan dan bawahan sebesar 3,54 yang artinya baik. Untuk item hubungan antara karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,42 yang artinya cukup baik. Item kerjasama



antar karyawan mempunyai nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,32 yang artinya cukup baik. Kemudian untuk item sarana yang mendukung karyawan nilai rata-rata jawaban responden adalah sebesar 3,41 yang artinya cukup baik. Untuk item lingkungan kerja yang kondusif memiliki nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,32 artinya cukup baik. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja (X_1) yang ada PT Karoseri Tentrem Sejahtera dinilai baik.

b. Disiplin Kerja (X_2)

Berdasarkan analisis deskriptif data jawaban responden diketahui bahwa Disiplin Kerja (X_2) pada PT Karoseri Tentrem Sejahtera memiliki nilai rata-rata keseluruhan (Grand Mean) sebesar 3,46 yang artinya cukup baik. Dengan perincian nilai rata-rata jawaban responden untuk item peraturan yang jelas sebesar 3,59 yang artinya baik. Nilai rata-rata jawaban responden untuk item sosialisasi peraturan perusahaan sebesar 3,58 yang artinya baik. Nilai rata-rata untuk jawaban responden untuk item pemberian sanksi yang tegas sebesar 3,54 yang artinya baik. Nilai rata-rata untuk jawaban responden untuk item pemberian sanksi sesegera setelah pelanggaran sebesar 3,35 yang artinya cukup baik. Untuk item pemberian sanksi yang sesuai pelanggaran memiliki nilai rata-rata sebesar 3,27 yang artinya cukup baik. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa disiplin kerja (X_2) yang ada PT Karoseri Tentrem Sejahtera dinilai cukup baik.

c. Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis deskriptif data jawaban responden diketahui bahwa Kinerja Karyawan (Y) pada PT Karoseri Tentrem Sejahtera memiliki nilai rata-rata keseluruhan (Grand Mean) sebesar 3,38 yang artinya cukup baik. Dengan



perincian nilai rata-rata jawaban responden untuk item jumlah hasil kerja sesuai standar perusahaan sebesar 3,42 yang artinya cukup baik. Nilai rata-rata jawaban responden untuk item jumlah hasil kerja sesuai keterampilan dan kemampuan sebesar 3,58 yang artinya baik. Nilai rata-rata jawaban responden untuk item kualitas hasil kerja sesuai standar perusahaan sebesar 3,51 yang artinya baik. Nilai rata-rata jawaban responden untuk item target kualitas hasil kerja memenuhi standar sebesar 3,46 yang artinya cukup baik. Untuk item tugas selesai tepat waktu memiliki nilai rata-rata sebesar 3,44 yang artinya cukup baik. Item memanfaatkan waktu dengan baik mempunyai nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,41 yang artinya sudah cukup baik. Kemudian untuk item hadir tepat waktu nilai rata-rata jawaban responden adalah sebesar 3,28 yang artinya cukup baik. Untuk item tidak pernah bolos bekerja memiliki nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,20 yang artinya sudah cukup baik. Item mampu bekerja sesuai standar memiliki nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,37 yang artinya cukup baik. Untuk item mampu bekerjasama dengan karyawan lain memiliki nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,21 yang artinya cukup baik. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan (Y) yang ada PT Karoseri Tentrem Sejahtera dapat dinilai cukup baik. Hasil deskriptif menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang masih dapat dimaksimalkan lagi. Memaksimalkan kinerja para karyawan dilakukan dengan menambah pengetahuan mereka dalam menjalankan tugas, keterampilan dalam menyelesaikan tugas, kemampuan bekerja sama dalam kelompok, sikap dalam menghadapi kesulitan dan perilaku dalam bekerja di



perusahaan. Keseluruhan hal tersebut merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja itu sendiri yang juga mempunyai peran dalam mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Seperti yang dikemukakan oleh Gomes (1992:160) bahwa “kinerja sangat dipengaruhi oleh pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap dan perilaku dari para pekerja yang ada dalam organisasi”.

2. Pengaruh secara Simultan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis linier berganda, maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja dan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai *adjusted R square* 0,373 artinya variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh 32,6% terhadap kinerja karyawan dan sisanya 67,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Gomes (1992:160) adalah pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), kemampuan (*abilities*), sikap (*attitude*), dan perilaku (*behaviors*). Sedangkan menurut Henry dalam Mangkunegara (2013:50) kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor individu yang meliputi kemampuan dan keahlian, latar belakang serta demografi dan faktor psikologis yang meliputi persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi dan yang terakhir adalah faktor lingkungan organisasi. Dari keseluruhan pernyataan tersebut maka dapat dikatakan faktor yang mempunyai pengaruh dominan pada kinerja para karyawan

PT Karoseri Tentrem Sejahtera adalah motivasi kerja dan disiplin kerja yang dapat dilihat dari sikap dan perilaku para karyawan. Untuk itu peneliti menggunakan motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai faktor dalam penelitian. Hal ini dikarenakan masing-masing faktor mempunyai karakteristik yang berbeda dalam mempengaruhinya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa keterkaitan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja para karyawan. Hasilnya juga signifikan dengan menunjukkan bahwa selama ini perusahaan memberi asuransi ketenagakerjaan, insentif yang memuaskan, sarana yang mendukung dan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu perusahaan juga memperhatikan peraturan-peraturan yang dibuat agar mudah dipahami dan dapat dijalankan dengan baik.

Pada hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mempunyai kesamaan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Frana (2011), yang dibuktikan dengan hasil analisis yang diperoleh nilai F hitung sebesar 50,439 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α ($0,000 < 0,050$).

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda didapat variabel motivasi kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,435. Nilai tersebut berarti bahwa variabel bebas motivasi kerja memiliki pengaruh positif atau





berbanding lurus terhadap kinerja karyawan pada PT Karoseri Tentrem

Sejahtera yaitu apabila motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,435 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Hasil uji t didapat bahwa variabel bebas

motivasi kerja berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari α ($alpha$) yang dipakai yaitu sebesar 0,05 sehingga $0,011 < 0,050$. Hasil analisis regresi

tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja yang adanya asuransi ketenagakerjaan, sarana yang memadai dan lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh yang

signifikan tersebut menunjukkan bahwa semakin baiknya perlakuan perusahaan terkait dengan motivasi kerja karyawan, maka upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan akan mengalami peningkatan. Dalam uji

secara parsial tersebut dapat juga diketahui variabel mana yang paling dominan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis yang dilihat dari koefisien regresi dapat diketahui bahwa koefisien variabel motivasi kerja

sebesar 0,435 dan disiplin kerja sebesar 0,673. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Karoseri Tentrem Sejahtera. Rata-rata karyawan PT Karoseri

Tentrem Sejahtera menunjukkan nilai 3,56. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan karyawan terhadap motivasi adalah baik. Menyangkut kondisi lingkungan kerja, sarana yang kondusif, kerjasama antar karyawan maupun

atasan dengan bawahan, insentif yang memuaskan dan asuransi ketenagakerjaan.



Hasil tersebut sesuai teori ERG (*Existence/E, Relatedness/R, dan Growth/G*) dalam Nimran (2009:55) tentang motivasi kerja adalah dorongan untuk menjadi lebih baik dalam menjalankan aktivitas bekerja menyangkut semua kondisi yang sebelumnya sudah dijelaskan. Berdasarkan pendapat tersebut menyatakan bahwa kondisi ini tergolong baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Puspitaningrum (2014). Pada penelitian tersebut diperoleh nilai signifikansi t sebesar $(0,026) < (0,05)$, yang menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja karyawan.

4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda didapat variabel disiplin kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,673. Nilai tersebut berarti bahwa variabel bebas disiplin kerja berpengaruh positif atau searah terhadap kinerja kerja karyawan yaitu apabila disiplin kerja mengalami peningkatan sebesar 0,673 maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,673 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Hasil uji t didapat bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari α (*alpha*) yang dipakai yaitu sebesar 0,05 sehingga $0,034 < 0,050$. Hasil analisis regresi tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan peraturan yang jelas dan pendisiplinan yang tegas maka akan



meningkat kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan jika karyawan disiplin maka, mereka akan memiliki rasa khawatir atas peraturan yang ada pada tempat kerja sehingga para karyawan dapat bekerja secara optimal dan membuat kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Hal ini ditunjukkan dari tanggapan karyawan PT Karoseri Tentrem Sejahtera tentang disiplin kerja dengan rata-rata 3,46 yang berarti bahwa disiplin kerja para karyawan adalah cukup baik. Hal ini didukung pendapat Menurut Siagian (2010:305) menunjukkan bahwa sikap tegas harus ditegakkan oleh perusahaan demi terciptanya suasana yang kondusif dalam perusahaan sebagai langka pendisiplinan terhadap pelanggaran para karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan cukup setuju dengan peraturan yang dibuat perusahaan demi terciptanya kedisiplinan pada PT Karoseri Tentrem Sejahtera.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Puspitaningrum (2014). Pada penelitian tersebut diperoleh nilai signifikansi t sebesar $(0,000) < (0,05)$, yang menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dianalisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan mampu memberikan pengaruh sebesar 32,6% terhadap variabel kinerja dan sisanya sebesar 67,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dapat meningkatkan kinerja para karyawan. PT Tentrem Sejahtera mengedepankan dorongan motivasi kepada karyawan untuk menghasilkan kinerja karyawan yang memuaskan.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang dapat meningkatkan kinerja para karyawan. PT Tentrem Sejahtera menerapkan kedisiplinan yang tegas demi terciptanya lingkungan kerja yang kondusif.



B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang bersangkutan. Adapun saran yang dapat diberikan oleh peneliti antara lain:

1. Bagi perusahaan, berdasarkan analisis pada distribusi jawaban responden PT Karoseri Tentrem Sejahtera diharapkan untuk lebih memperhatikan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja para karyawan. Dengan terus memperhatikan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan maka akan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan lebih baik lagi yang pada akhirnya akan membawa kemajuan bagi perusahaan.
2. Bagi perusahaan, disamping motivasi kedisiplinan perlu juga diperhatikan. Kedisiplinan juga berdampak pada kelancaran menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepada para karyawan sehingga diharapkan nantinya lebih baik lagi agar karyawan mampu menjalankan fungsinya.
3. Bagi peneliti lain, diharapkan untuk lebih melakukan penelitian yang mendalam dengan menggunakan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan selain kedua variabel yang telah dijelaskan sebelumnya, agar tercipta perkembangan dalam penelitian selanjutnya.



DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VI. Cetakan ke-13. Jakarta: PT. Asdi Mahatsaya.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.

Dessler, Garry. 2000. *Manajemen Personalia*, Terjemahan, Edisi Ketiga, Jakarta, Erlangga.

Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Multivariate Dengan SPSS*. Semarang: BP-UNDIP

Gomes, Faustino Cardoso. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Penerbit Andi Offset.

Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi II*. Cetakan Ketujuh Belas. Yogyakarta: BPFE.

Hasan, M. Iqbal. 2002. *Pokok-Pokok Materi Statistik I*. Jakarta: PT. Bumi Askara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Idrus, Muhammad. 2009. *Metode Penelitian Ilmu Sosial (Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif)*. Jakarta: Erlangga.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua. Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset.

Mathis, et. al. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia) edisi 10*, Jakarta: Salemba Empat.

Nimran, Umar. 2009. *Perilaku Organisasi*. Sidoarjo: Laras.

Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, Edisi 1, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Siagian, Sondang P. 2004. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Rineka Cipta.

2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedelapan belas. Jakarta: Bumi Aksara.

Singarimbun, M dan Sofian Efendi. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.



Siregar, Syofyan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian (Kuantitatif Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta

Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu: Yogyakarta

Supardi, dan Anwar, S. 2004. *Dasar-Dasar Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: UII Press.

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Rajawali Pres.

Widayat & Amrullah. 2002. *Riset Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Website:

Danuarta. 2014. *Motivasi Kerja Menurut Para Ahli*. Diakses pada tanggal 20 Februari 2015 dari <http://adaddanuarta.blogspot.co.id/2014/11/motivasi-kerja-menurut-para-ahli.html>

Jurnal:

Frana

2011. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Pembangunan Nasional, Yogyakarta

Abib

2013. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Negeri Semarang, Semarang

Ridwan

2014. *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Brawijaya, Malang

Sherli

2014. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karsyawan*. Universitas Brawijaya, Malang

**Lampiran 1. Kuesioner**

No. Responden : _____

(Diisi oleh peneliti)

KUESIONER

Penelitian ini dilakukan dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul ***Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*** sebagai salah satu syarat kelulusan untuk meraih gelar sarjana Ilmu Administrasi Bisnis S1 pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menjawab pertanyaan kuisisioner ini. Saya menjamin kerahasiaan jawaban yang telah diberikan. Atas kerjasama dan bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner ini saya ucapkan terima kasih

Peneliti,

Chandra Andika H.P

Identitas Responden

1. Usia :tahun
2. Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan*)
3. Tingkat Pendidikan Terakhir : SMA/D1/D2/D3/S1/S2/S3*)
4. Divisi :
5. Lama Bekerja :tahun

*) coret yang tidak perlu

Petunjuk Pengisian :

Berilah tandacek (✓) pada kolom jawaban yang telah tersedia sesuai jawaban Anda.

Keterangan Skor :

- | | |
|------------------------------|-----|
| 1. Sangat Setuju (SS) | = 5 |
| 2. Setuju (S) | = 4 |
| 3. Netral (N) | = 3 |
| 4. Tidak Setuju (TS) | = 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju (STS) | = 1 |



Motivasi Kerja

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Gaji yang anda terima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari					
2.	Asuransi ketenagakerjaan yang diberikan oleh perusahaan dapat melindungi anda					
3.	Perusahaan memberikan insentif sesuai dengan prestasi kerja anda					
4.	Hubungan antara atasan dan bawahan berlangsung secara dua arah					
5.	Adanya hubungan timbal balik antar karyawan					
6.	Kerjasama antar karyawan berjalan tanpa hambatan					
7.	Perusahaan memberikan sarana yang mendukung					
8.	Lingkungan kerja yang kondusif					

Disiplin Kerja

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Adanya peraturan yang jelas dalam perusahaan					
2.	Perusahaan melakukan sosialisasi mengenai peraturan yang telah ditetapkan					
3.	Perusahaan memberikan sanksi yang tegas terhadap pelanggaran					
4.	Perusahaan memberikan sanksi sesegera setelah pelanggaran dilakukan					
5.	Sanksi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan bentuk pelanggaran yang telah dilakukan					

Kinerja Karyawan

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Jumlah hasil kerja anda telah memenuhi standar perusahaan					
2.	Jumlah hasil kerja yang anda hasilkan sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang anda miliki					
3.	Kualitas hasil kerja anda sesuai dengan standar perusahaan					
4.	Target perusahaan untuk kualitas kerja anda telah terpenuhi					
5.	Tugas yang anda kerjakan selesai tepat waktu					
6.	Anda memanfaatkan waktu yang ada untuk menyelesaikan tugas					
7.	Anda hadir tepat pada waktunya					
8.	Anda tidak pernah untuk bolos bekerja					
9.	Anda mampu bekerja sesuai dengan standar perusahaan					
10.	Anda mampu bekerja sama dengan karyawan lain tanpa ada hambatan dalam menyelesaikannya					

Lampiran 2. Uji Validitas
Variabel Motivasi Kerja (X₁)

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1
Pearson Correlation	1	,378**	,299*	,191	,167	,160	,167	,024	,417**
X1.1 Sig. (2-tailed)		,001	,011	,111	,163	,183	,164	,840	,000
N	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Pearson Correlation	,378**	1	,295*	,322**	-,081	,091	,203	-,061	,398**
X1.2 Sig. (2-tailed)	,001		,013	,006	,499	,452	,089	,613	,001
N	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Pearson Correlation	,299*	,295*	1	,412**	,129	,288*	,217	,207	,550**
X1.3 Sig. (2-tailed)	,011	,013		,000	,283	,015	,070	,083	,000
N	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Pearson Correlation	,191	,322**	,412**	1	,324**	,357**	,351**	,443**	,682**
X1.4 Sig. (2-tailed)	,111	,006	,000		,006	,002	,003	,000	,000
N	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Pearson Correlation	,167	-,081	,129	,324**	1	,695**	,505**	,482**	,676**
X1.5 Sig. (2-tailed)	,163	,499	,283	,006		,000	,000	,000	,000
N	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Pearson Correlation	,160	,091	,288*	,357**	,695**	1	,583**	,538**	,773**
X1.6 Sig. (2-tailed)	,183	,452	,015	,002	,000		,000	,000	,000
N	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Pearson Correlation	,167	,203	,217	,351**	,505**	,583**	1	,686**	,768**
X1.7 Sig. (2-tailed)	,164	,089	,070	,003	,000	,000		,000	,000
N	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Pearson Correlation	,024	-,061	,207	,443**	,482**	,538**	,686**	1	,695**
X1.8 Sig. (2-tailed)	,840	,613	,083	,000	,000	,000	,000		,000
N	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Pearson Correlation	,417**	,398**	,550**	,682**	,676**	,773**	,768**	,695**	1
X1 Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	71	71	71	71	71	71	71	71	71

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

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



Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
Pearson Correlation	1	,403**	,284*	,012	,101	,661**
X2.1 Sig. (2-tailed)		,000	,016	,921	,403	,000
N	71	71	71	71	71	71
Pearson Correlation	,403**	1	,054	-,025	-,055	,511**
X2.2 Sig. (2-tailed)	,000		,654	,838	,646	,000
N	71	71	71	71	71	71
Pearson Correlation	,284*	,054	1	-,021	,330**	,601**
X2.3 Sig. (2-tailed)	,016	,654		,860	,005	,000
N	71	71	71	71	71	71
Pearson Correlation	,012	-,025	-,021	1	,331**	,437**
X2.4 Sig. (2-tailed)	,921	,838	,860		,005	,000
N	71	71	71	71	71	71
Pearson Correlation	,101	-,055	,330**	,331**	1	,587**
X2.5 Sig. (2-tailed)	,403	,646	,005	,005		,000
N	71	71	71	71	71	71
Pearson Correlation	,661**	,511**	,601**	,437**	,587**	1
X2 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
N	71	71	71	71	71	71

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

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



Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	,477**	,478**	,492**	,324**	,235*	,188	,169	,212	,324**	,623**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,006	,049	,116	,159	,075	,006	,000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Y1.2	Pearson Correlation	,477**	1	,196	,416**	,094	,247*	,073	,100	,050	,127	,450**
	Sig. (2-tailed)	,000		,102	,000	,436	,038	,543	,407	,681	,290	,000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Y1.3	Pearson Correlation	,478**	,196	1	,335**	,367**	,247*	,293*	,253*	,340**	,183	,593**
	Sig. (2-tailed)	,000	,102		,004	,002	,038	,013	,033	,004	,127	,000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Y1.4	Pearson Correlation	,492**	,416**	,335**	1	,470**	,538**	,386**	,336**	,146	,218	,699**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,004		,000	,000	,001	,004	,225	,068	,000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Y1.5	Pearson Correlation	,324**	,094	,367**	,470**	1	,644**	,446**	,392**	,319**	,231	,692**
	Sig. (2-tailed)	,006	,436	,002	,000		,000	,000	,001	,007	,053	,000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Y1.6	Pearson Correlation	,235*	,247*	,247*	,538**	,644**	1	,499**	,434**	,272*	,376**	,719**
	Sig. (2-tailed)	,049	,038	,038	,000	,000		,000	,000	,022	,001	,000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Y1.7	Pearson Correlation	,188	,073	,293*	,386**	,446**	,499**	1	,734**	,362**	,397**	,687**
	Sig. (2-tailed)	,116	,543	,013	,001	,000	,000		,000	,002	,001	,000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Y1.8	Pearson Correlation	,169	,100	,253*	,336**	,392**	,434**	,734**	1	,385**	,487**	,668**
	Sig. (2-tailed)	,159	,407	,033	,004	,001	,000	,000		,001	,000	,000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Y1.9	Pearson Correlation	,212	,050	,340**	,146	,319**	,272*	,362**	,385**	1	,556**	,567**
	Sig. (2-tailed)	,075	,681	,004	,225	,007	,022	,002	,001		,000	,000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Y1.10	Pearson Correlation	,324**	,127	,183	,218	,231	,376**	,397**	,487**	,556**	1	,600**
	Sig. (2-tailed)	,006	,290	,127	,068	,053	,001	,001	,000	,000		,000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Y	Pearson Correlation	,623**	,450**	,593**	,699**	,692**	,719**	,687**	,668**	,567**	,600**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71

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

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





Lampiran 3. Uji Reliabilitas

Motivasi Kerja (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,755	9

Disiplin Kerja (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,709	6

Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,756	11





Lampiran 4. Analisis Deskriptif

Motivasi Kerja (X₁)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	71	3	5	3.99	.358
X1.2	71	3	5	3.79	.505
X1.3	71	3	5	3.75	.499
X1.4	71	3	5	3.54	.530
X1.5	71	3	5	3.42	.577
X1.6	71	2	5	3.32	.580
X1.7	71	3	5	3.41	.575
X1.8	71	3	5	3.32	.528
X1	71	24	36	28.54	2.634
Valid N (listwise)	71				

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	7.0	7.0	7.0
4	62	87.3	87.3	94.4
5	4	5.6	5.6	100.0
Total	71	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	18	25.4	25.4	25.4
4	50	70.4	70.4	95.8
5	3	4.2	4.2	100.0
Total	71	100.0	100.0	



X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	20	28.2	28.2	28.2
4	49	69.0	69.0	97.2
5	2	2.8	2.8	100.0
Total	71	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	34	47.9	47.9	47.9
4	36	50.7	50.7	98.6
5	1	1.4	1.4	100.0
Total	71	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	44	62.0	62.0	62.0
4	24	33.8	33.8	95.8
5	3	4.2	4.2	100.0
Total	71	100.0	100.0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.4	1.4	1.4
3	49	69.0	69.0	70.4
4	18	25.4	25.4	95.8
5	3	4.2	4.2	100.0
Total	71	100.0	100.0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	45	63.4	63.4	63.4
4	23	32.4	32.4	95.8
5	3	4.2	4.2	100.0
Total	71	100.0	100.0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	50	70.4	70.4	70.4
4	19	26.8	26.8	97.2
5	2	2.8	2.8	100.0
Total	71	100.0	100.0	

Disiplin Kerja (X₂)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	71	3	5	3.59	.523
X2.2	71	3	5	3.58	.525
X2.3	71	3	5	3.54	.530
X2.4	71	3	4	3.35	.481
X2.5	71	3	5	3.27	.477
X2	71	15	20	17.32	1.422
Valid N (listwise)	71				

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	30	42.3	42.3	42.3
4	40	56.3	56.3	98.6
5	1	1.4	1.4	100.0
Total	71	100.0	100.0	





X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	31	43.7	43.7	43.7
4	39	54.9	54.9	98.6
5	1	1.4	1.4	100.0
Total	71	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	34	47.9	47.9	47.9
4	36	50.7	50.7	98.6
5	1	1.4	1.4	100.0
Total	71	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	46	64.8	64.8	64.8
4	25	35.2	35.2	100.0
Total	71	100.0	100.0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	53	74.6	74.6	74.6
4	17	23.9	23.9	98.6
5	1	1.4	1.4	100.0
Total	71	100.0	100.0	



Kinerja Karyawan (Y)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1.1	71	3	5	3.42	.525
Y1.2	71	3	5	3.58	.552
Y1.3	71	3	5	3.51	.557
Y1.4	71	2	5	3.46	.556
Y1.5	71	3	5	3.44	.579
Y1.6	71	3	5	3.41	.550
Y1.7	71	3	5	3.28	.512
Y1.8	71	2	5	3.20	.496
Y1.9	71	3	5	3.37	.514
Y1.10	71	3	5	3.21	.476
Y	71	30	45	33.87	3.351
Valid N (listwise)	71				

Y1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	42	59.2	59.2	59.2
4	28	39.4	39.4	98.6
5	1	1.4	1.4	100.0
Total	71	100.0	100.0	

Y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	32	45.1	45.1	45.1
4	37	52.1	52.1	97.2
5	2	2.8	2.8	100.0
Total	71	100.0	100.0	



Y1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	37	52.1	52.1	52.1
4	32	45.1	45.1	97.2
5	2	2.8	2.8	100.0
Total	71	100.0	100.0	

Y1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.4	1.4	1.4
3	37	52.1	52.1	53.5
4	32	45.1	45.1	98.6
5	1	1.4	1.4	100.0
Total	71	100.0	100.0	

Y1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	43	60.6	60.6	60.6
4	25	35.2	35.2	95.8
5	3	4.2	4.2	100.0
Total	71	100.0	100.0	

Y1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	44	62.0	62.0	62.0
4	25	35.2	35.2	97.2
5	2	2.8	2.8	100.0
Total	71	100.0	100.0	



Y1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	53	74.6	74.6	74.6
4	16	22.5	22.5	97.2
5	2	2.8	2.8	100.0
Total	71	100.0	100.0	

Y1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.4	1.4	1.4
3	57	80.3	80.3	81.7
4	11	15.5	15.5	97.2
5	2	2.8	2.8	100.0
Total	71	100.0	100.0	

Y1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	46	64.8	64.8	64.8
4	24	33.8	33.8	98.6
5	1	1.4	1.4	100.0
Total	71	100.0	100.0	

Y1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	58	81.7	81.7	81.7
4	11	15.5	15.5	97.2
5	2	2.8	2.8	100.0
Total	71	100.0	100.0	



Motto

“Hiduplah seakan kamu akan mati besok.

Belajarlh seakan kamu akan hidup

selamanya.”

-Mahatma Gandhi-

Lampiran 6. Analisis Regresi Linier Berganda

Variables Entered/Removed

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

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.571 ^a	.326	.307	2.790	1.374

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	256.500	2	128.250	16.475	.000 ^a
	Residual	529.360	68	7.785		
	Total	785.859	70			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

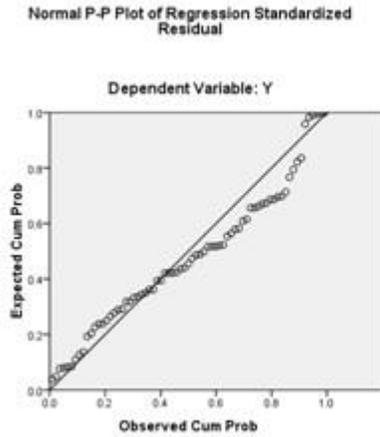
b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.804	4.266		2.298	.025		
	X1	.435	.168	.342	2.598	.011	.571	1.751
	X2	.673	.310	.285	2.168	.034	.571	1.751

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 5. Pengujian Asumsi Klasik
 Uji Asumsi Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.98561076
Most Extreme Differences	Absolute	.144
	Positive	.144
	Negative	-.068
Kolmogorov-Smirnov Z		1.216
Asymp. Sig. (2-tailed)		.104

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Uji Asumsi Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.571	1.751
X2	.571	1.751

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

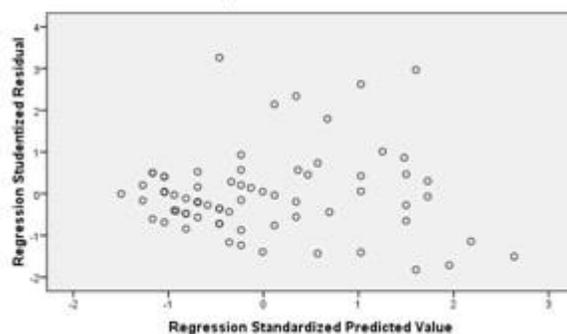
Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2.993	1.000	.00	.00	.00
	2	.004	26.483	.86	.40	.03
	3	.002	34.896	.14	.60	.97

a. Dependent Variable: Y

Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: Y





JL. TUNJUNGTIRTO 10 RT. 5 / RW. 10 KARANGLO - SINGOSARI
TELP. (0341) 492792 - 475182 FAX. (0341) 486852
MALANG - JAWA TIMUR - I N D O N E S I A

SURAT KETERANGAN

Nomor : 011 / SK / KRS / TTM / III / 2016

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kabag Personalia PT. Tentrem Sejahtera menerangkan bahwa :

Nama : Chandra Andhika Hadi Purnomo
Jurusan : Administrasi Bisnis
Fakultas : Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang

Menerangkan bahwa nama mahasiswa Universitas Brawijaya Malang yang tercantum diatas memang benar telah melakukan penelitian dan wawancara di PT. Tentrem Sejahtera.

Demikian surat ini, agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 04 Maret 2016

PT. Tentrem Sejahtera

(Dhea Citra Puspita)



CURRICULUM VITAE

I. IDENTITAS PRIBADI

Nama Lengkap : Chandra Andika Hadi Purnomo
 NIM : 115030207111075
 Tempat / Tanggal Lahir : Mojokerto / 14 Maret 1993
 Agama : Islam
 E-mail : candikahp@gmail.com
 No Telepon : 081338359639
 Alamat : Dsn. Sampang RT. 007 RW. 004, Ds. Sampang Agung,
 Kec. Kutorejo, Kab. Mojokerto



II. RIWAYAT PENDIDIKAN

TK Dharma Wanita Sampang Agung
 SD Negeri Sampang Agung 2
 SMP Negeri 2 Gondang
 SMA Negeri 1 Sooko
 Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya

III. KARYA ILMIAH

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang)

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
(Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota
Malang)

Disusun oleh : Chandra Andika Hadi Purnomo

NIM : 115030207111075

Fakultas : Ilmu Administrasi

Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Konsentrasi/Minat : Manajemen Sumber Daya Manusia

Malang, Maret 2016

Komisi Pembimbing
Ketua

Anggota



Drs. M. Djudi, M.Si
NIP. 19520607 198010 1 001



Yuniadi Mayowan, S.Sos, MAB
NIP. 19750614 200812 1 002

TANDA PENGESAHAN

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

Hari : Rabu

Tanggal : 01 Juni 2016

Jam : 12.30

Skripsi atas nama : Chandra Andika Hadi Purnomo

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
(Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota
Malang)

Dinyatakan LULUS

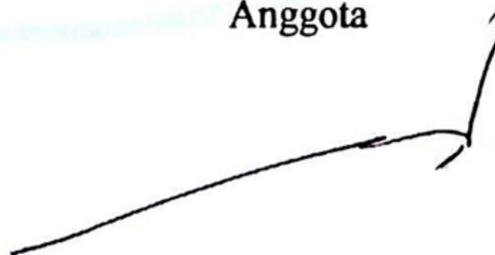
MAJELIS PENGUJI

Ketua



Drs. M. Djudi, M.Si
NIP. 19520607 198010 1 001

Anggota



Yuniadi Mayowan, S.Sos, MAB
NIP. 19750614 200812 1 002

Anggota



Arik Prasetya, S.Sos, M.Si, Ph.D
NIP. 19760209 200604 1 001

Anggota



Gunawan Eko N, S.Sos, M.Si
NIP. 19720412 200604 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, 23 Maret 2015



CHANDRA ANDIKA H. P
NIM. 115030207111075

Ringkasan

Chandra Andika Hadi Purnomo, 2016. **Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang)**, Drs. M. Djudi, M.Si, Yuniadi Mayowan S.Sos, MAB. 85 hal + xv

Penelitian ini berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang), lokasi ini dipilih oleh peneliti dengan pertimbangan bahwa PT Karoseri Tentrem Sejahtera merupakan salah satu perusahaan manufaktur bus dan *coach* yang ada di Indonesia. Latar belakang penelitian ini adalah Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja yang merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi Kinerja Karyawan yang ada PT Karoseri Tentrem Sejahtera. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan dengan pendekatan kuantitatif. Meode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan studi dokumentasi. Metode ini digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel-variabel yang diteliti satu sama lain. Teknik analisis menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 32,6% sedangkan sisanya sebesar 67,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Motivasi kerja berpengaruh secara parsial dengan nilai signifikan 0,011 lebih kecil dari $\alpha = 0,050$. Sedangkan Disiplin kerja juga berpengaruh secara parsial dengan nilai 0,034 lebih kecil dari $\alpha = 0,050$. Maka diharapkan PT Tentrem Sejahtera untuk selalu meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja agar kinerja karyawan lebih memuaskan.



Summary

Chandra Andika Hadi Purnomo, 2016. **The Influence of Work Motivation and Work Discipline to the Employee Performance (Studies of permanent employees at PT Karoseri Tentrem Sejahtera Malang City)**, Drs. M. Djudi, M.Si, Yuniadi Mayowan S.Sos, MAB. 85 pages + xv

This study entitled The Influence of Work Motivation and Work Discipline to the Employee Performance (Studies of permanent employees at PT Karoseri Tentrem Sejahtera Malang City), the location was chosen by the researchers with the consideration that the PT Karoseri Tentrem Sejahtera is one of the bus and coach manufacturing company in Indonesia. The background of this research is the Work Motivation and Work Discipline which is one of the important factors affecting the performance of existing Employee PT Karoseri Tentrem Sejahtera.. This study aims to determine the effect simultaneously and partially work motivation and discipline on employee performance.

This type of research is an explanatory research with quantitative approach. The method of data collection using questionnaires and documentation study. This method is used to describe relationships between variables each other. Mechanical analysis using descriptive analysis, multiple linear regression analysis, F test and t test.

The result showed that motivation and discipline simultaneous has influence on employee performance by 32.6% while the remaining 67.4% is influenced by other variables not examined in this study. Work motivation is partially affected by the significant value of 0,011 is smaller than $\alpha = 0,050$. While working Discipline also is partially affected with 0,034 value smaller than $\alpha = 0,050$. It is expected that PT Karoseri Tentrem Sejahtera to always increase the motivation and discipline that employee performance is satisfactory.



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, ridho dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang)”**.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Penulis juga menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya dukungan, bantuan, semangat dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriono, MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
2. Ibu Prof. Dr. Endang Siti Astuti, M.Si, selaku ketua Jurusan Administrasi Bisnis
3. Bapak Dr. Wilopo, M. AB, selaku ketua Program Studi Administrasi Bisnis
4. Bapak Drs. M. Djudi, M.Si, selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah meluangkan waktu serta memberikan masukan dalam menyusun skripsi ini hingga selesai.
5. Bapak Yuniadi Mayowan, S.Sos, M.AB, selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah meluangkan waktu serta memberikan masukan dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi ini hingga selesai.



6. Seluruh Dosen dan Staf karyawan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

7. Ibu Dhea Citra Puspita selaku Manajer HRD PT Karoseri Tentrem Sejahtera yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.

8. Kedua Orang Tua saya, terima kasih telah memberikan doa dan semangat yang tiada hentinya sehingga penulisan tugas akhir skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

9. Kakak-kakak saya juga keponakan saya terima kasih telah memberikan doa dan semangat yang tiada hentinya sehingga penulisan tugas akhir skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

10. Sahabat-sahabat dari SMAN 1 Sooko, Mojokerto yang telah banyak memberikan dukungan dalam penelitian ini.

11. Teman-teman Fakultas Ilmu Administrasi yang telah banyak membantu dalam penelitian ini.

12. Semua pihak yang telah membantu, memberikan dukungan terselesaikannya skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Demi kesempurnaan skripsi ini penulis megharapkan, saran, dan kritik yang membangun. Akhir kata semoga skripsi ini dapat memberi manfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti pada pihak yang bersangkutan dan pihak yang membutuhkan.

Malang, Maret 2015

Penulis



DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
MOTTO	ii
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	v
RINGKASAN	vi
SUMMARY	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Sistematika Penulisan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Penelitian Terdahulu	10
B. Motivasi Kerja	14
1. Pengertian Motivasi Kerja	14
2. Pendekatan Motivasi Kerja	15
3. Teori Motivasi Kerja	16
4. Tujuan Motivasi Kerja	21
5. Jenis Motivasi Kerja	21
6. Metode Motivasi Kerja	22
7. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	23
C. Disiplin Kerja	23
1. Pengertian Disiplin Kerja	23
2. Jenis Disiplin Kerja	24
3. Pemberian Sanksi Terhadap Pelanggar Kedisiplinan	25
4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	27
D. Kinerja Karyawan	27
1. Pengertian Kinerja Karyawan	27
2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	29



DAFTAR TABEL

1. Data Absensi Periode Januari 2015 – Oktober 2015	6
2. Perbandingan Penelitian Terdahulu	13
3. Rincian Populasi dan Sampel Penelitian	37
4. Variabel, Indikator dan Item	41
5. Skor Jawaban Responden	42
6. Hasil Uji Validitas	45
7. Hasil Uji Reliabilitas	47
8. Responden Berdasarkan Usia	56
9. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
10. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	57
11. Responden Berdasarkan Divisi Pekerjaan	58
12. Responden Berdasarkan Lama Bekerja	59
13. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja	60
14. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja	62
15. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan	64
16. Hasil Uji Multikolinieritas	69
17. Hasil Uji Regresi Linier Berganda	71
18. Hasil Uji F (Simultan)	73
19. Hasil Uji t (Parsial)	74



DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka Konseptual.....	32
2. Model Hipotesiss.....	33
3. Struktur Organisasi PT Karoseri Tentrem Sejahtera.....	54
4. Grafik Histogram.....	68
5. Normal P-P plot.....	68
6. Hasil Uji Heterokedastistas.....	70



DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul
1.	Kuesioner
2.	Uji Validitas
3.	Uji Reliabilitas
4.	Analisis Deskriptif
5.	Pengujian Asumsi Klasik
6.	Analisis Regresi Linier Berganda



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang)

SKRIPSI

**Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

**CHANDRA ANDIKA HADI PURNOMO
NIM. 115030207111075**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS**

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
MALANG**

2017



Motto

“Hiduplah seakan kamu akan mati besok.

Belajarlh seakan kamu akan hidup

selamanya.”

-Mahatma Gandhi-

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
(Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota
Malang)

Disusun oleh : Chandra Andika Hadi Purnomo

NIM : 115030207111075

Fakultas : Ilmu Administrasi

Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Konsentrasi/Minat : Manajemen Sumber Daya Manusia

Malang, Maret 2016

Komisi Pembimbing
Ketua

Anggota



Drs. M. Djudi, M.Si
NIP. 19520607 198010 1 001



Yuniadi Mayowan, S.Sos, MAB
NIP. 19750614 200812 1 002

TANDA PENGESAHAN

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

Hari : Rabu

Tanggal : 01 Juni 2016

Jam : 12.30

Skripsi atas nama : Chandra Andika Hadi Purnomo

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
(Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota
Malang)

Dinyatakan LULUS

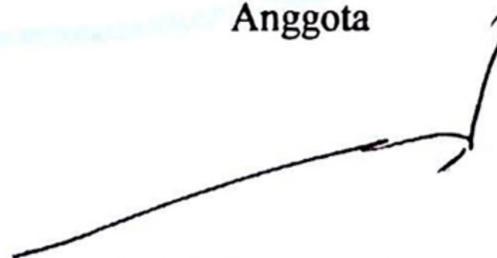
MAJELIS PENGUJI

Ketua



Drs. M. Djudi, M.Si
NIP. 19520607 198010 1 001

Anggota



Yuniadi Mayowan, S.Sos, MAB
NIP. 19750614 200812 1 002

Anggota



Arik Prasetya, S.Sos, M.Si, Ph.D
NIP. 19760209 200604 1 001

Anggota



Gunawan Eko N, S.Sos, M.Si
NIP. 19720412 200604 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, 23 Maret 2015



CHANDRA ANDIKA H. P
NIM. 115030207111075

Ringkasan

Chandra Andika Hadi Purnomo, 2016. **Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang)**, Drs. M. Djudi, M.Si, Yuniadi Mayowan S.Sos, MAB. 85 hal + xv

Penelitian ini berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang), lokasi ini dipilih oleh peneliti dengan pertimbangan bahwa PT Karoseri Tentrem Sejahtera merupakan salah satu perusahaan manufaktur bus dan *coach* yang ada di Indonesia. Latar belakang penelitian ini adalah Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja yang merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi Kinerja Karyawan yang ada PT Karoseri Tentrem Sejahtera. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan dengan pendekatan kuantitatif. Meode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan studi dokumentasi. Metode ini digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel-variabel yang diteliti satu sama lain. Teknik analisis menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 32,6% sedangkan sisanya sebesar 67,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Motivasi kerja berpengaruh secara parsial dengan nilai signifikan 0,011 lebih kecil dari $\alpha = 0,050$. Sedangkan Disiplin kerja juga berpengaruh secara parsial dengan nilai 0,034 lebih kecil dari $\alpha = 0,050$. Maka diharapkan PT Tentrem Sejahtera untuk selalu meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja agar kinerja karyawan lebih memuaskan.



Summary

Chandra Andika Hadi Purnomo, 2016. **The Influence of Work Motivation and Work Discipline to the Employee Performance (Studies of permanent employees at PT Karoseri Tentrem Sejahtera Malang City)**, Drs. M. Djudi, M.Si, Yuniadi Mayowan S.Sos, MAB. 85 pages + xv

This study entitled The Influence of Work Motivation and Work Discipline to the Employee Performance (Studies of permanent employees at PT Karoseri Tentrem Sejahtera Malang City), the location was chosen by the researchers with the consideration that the PT Karoseri Tentrem Sejahtera is one of the bus and coach manufacturing company in Indonesia. The background of this research is the Work Motivation and Work Discipline which is one of the important factors affecting the performance of existing Employee PT Karoseri Tentrem Sejahtera.. This study aims to determine the effect simultaneously and partially work motivation and discipline on employee performance.

This type of research is an explanatory research with quantitative approach. The method of data collection using questionnaires and documentation study. This method is used to describe relationships between variables each other. Mechanical analysis using descriptive analysis, multiple linear regression analysis, F test and t test.

The result showed that motivation and discipline simultaneous has influence on employee performance by 32.6% while the remaining 67.4% is influenced by other variables not examined in this study. Work motivation is partially affected by the significant value of 0,011 is smaller than $\alpha = 0,050$. While working Discipline also is partially affected with 0,034 value smaller than $\alpha = 0,050$. It is expected that PT Karoseri Tentrem Sejahtera to always increase the motivation and discipline that employee performance is satisfactory.



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, ridho dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang)”**.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Penulis juga menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya dukungan, bantuan, semangat dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriono, MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
2. Ibu Prof. Dr. Endang Siti Astuti, M.Si, selaku ketua Jurusan Administrasi Bisnis
3. Bapak Dr. Wilopo, M. AB, selaku ketua Program Studi Administrasi Bisnis
4. Bapak Drs. M. Djudi, M.Si, selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah meluangkan waktu serta memberikan masukan dalam menyusun skripsi ini hingga selesai.
5. Bapak Yuniadi Mayowan, S.Sos, M.AB, selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah meluangkan waktu serta memberikan masukan dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi ini hingga selesai.



6. Seluruh Dosen dan Staf karyawan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

7. Ibu Dhea Citra Puspita selaku Manajer HRD PT Karoseri Tentrem Sejahtera yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.

8. Kedua Orang Tua saya, terima kasih telah memberikan doa dan semangat yang tiada hentinya sehingga penulisan tugas akhir skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

9. Kakak-kakak saya juga keponakan saya terima kasih telah memberikan doa dan semangat yang tiada hentinya sehingga penulisan tugas akhir skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

10. Sahabat-sahabat dari SMAN 1 Sooko, Mojokerto yang telah banyak memberikan dukungan dalam penelitian ini.

11. Teman-teman Fakultas Ilmu Administrasi yang telah banyak membantu dalam penelitian ini.

12. Semua pihak yang telah membantu, memberikan dukungan terselesaikannya skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Demi kesempurnaan skripsi ini penulis megharapkan, saran, dan kritik yang membangun. Akhir kata semoga skripsi ini dapat memberi manfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti pada pihak yang bersangkutan dan pihak yang membutuhkan.

Malang, Maret 2015

Penulis



DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
MOTTO	ii
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	v
RINGKASAN	vi
SUMMARY	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Sistematika Penulisan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Penelitian Terdahulu	10
B. Motivasi Kerja	14
1. Pengertian Motivasi Kerja	14
2. Pendekatan Motivasi Kerja	15
3. Teori Motivasi Kerja	16
4. Tujuan Motivasi Kerja	21
5. Jenis Motivasi Kerja	21
6. Metode Motivasi Kerja	22
7. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	23
C. Disiplin Kerja	23
1. Pengertian Disiplin Kerja	23
2. Jenis Disiplin Kerja	24
3. Pemberian Sanksi Terhadap Pelanggar Kedisiplinan	25
4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	27
D. Kinerja Karyawan	27
1. Pengertian Kinerja Karyawan	27
2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	29



DAFTAR TABEL

1. Data Absensi Periode Januari 2015 – Oktober 2015	6
2. Perbandingan Peneliiian Terdahulu	13
3. Rincian Populasi dan Sampel Penelitian	37
4. Variabel, Indikator dan Item	41
5. Skor Jawaban Responden	42
6. Hasil Uji Validitas	45
7. Hasil Uji Reliabilitas	47
8. Responden Berdasarkan Usia	56
9. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
10. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	57
11. Responden Berdasarkan Divisi Pekerjaan	58
12. Responden Berdasarkan Lama Bekerja	59
13. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja	60
14. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja	62
15. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan	64
16. Hasil Uji Multikolinieritas	69
17. Hasil Uji Regresi Linier Berganda	71
18. Hasil Uji F (Simultan)	73
19. Hasil Uji t (Parsial)	74



DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka Konseptual.....	32
2. Model Hipotesiss.....	33
3. Struktur Organisasi PT Karoseri Tentrem Sejahtera.....	54
4. Grafik Histogram.....	68
5. Normal P-P plot.....	68
6. Hasil Uji Heterokedastistas.....	70



DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul
1.	Kuesioner
2.	Uji Validitas
3.	Uji Reliabilitas
4.	Analisis Deskriptif
5.	Pengujian Asumsi Klasik
6.	Analisis Regresi Linier Berganda