

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT KHARISMA GRAHA JAYA  
MEDAN**

**SKRIPSI**

**Oleh :**

**YURISKA HANDAYANI**

**NPM : 13.832.0051**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2017**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 7/1/20

Access From (repository.uma.ac.id)

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT KHARISMA GRAHA JAYA  
MEDAN**

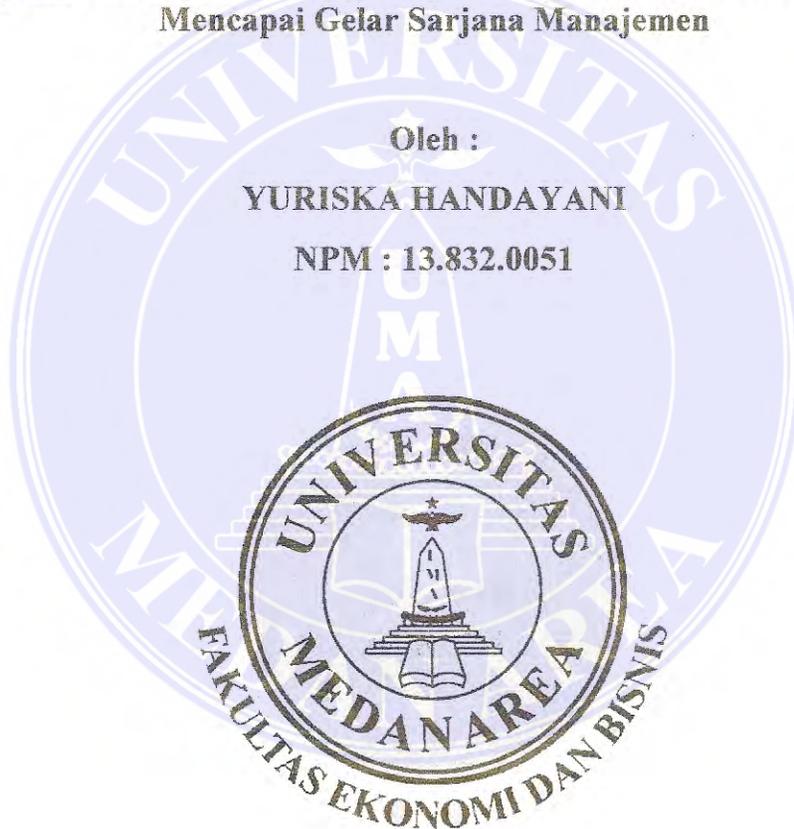
**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat  
Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh :

**YURISKA HANDAYANI**

**NPM : 13.832.0051**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2017**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 7/1/20

Access From (repository.uma.ac.id)

**Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT KHARISMA GRAHA JAYA MEDAN**

**Nama Mahasiswa: YURISKA HANDAYANI**

**No. Stambuk : 13.832.0051**

**Program Studi : Manajemen**

**Menyetujui :  
Komisi Pembimbing**

**Pembimbing I**



**(Ir. M. Yamin Siregar, MM)**

**Pembimbing II**



**(Yuni Syahputri, SE, M.Si)**

**Mengetahui :**

**Ketua Jurusan**



**(Adelina Lubis, SE, M.Si)**

**Dekan**



**(Dr. Insan Effendi, SE, M.Si)**

**Tanggal Lulus : 2017**

## Abstrak

### **Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kharisma Graha Jaya Medan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kharisma Graha Jaya Medan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh seluruh karyawan PT Kharisma Graha Jaya Medan 50 orang . Dan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, maka jumlah sampel diambil yaitu seluruh karyawan yang berkerja di PT Kharisma Graha Jaya Medan sebanyak 50 responden.

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  pada variabel disiplin kerja sebesar 5.641 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,011 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,005. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja Dan nilai  $t_{hitung}$  motivasi sebesar 2.993 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,011 dengan tingkat sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,005, maka variabel motivasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,690. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) =  $R^2 \times 100\%$ , sehingga diperoleh KD = 69%. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 69% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh motivasi dan kompensasi. Sisanya sebesar 31% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini..

***Kata kunci : Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja***

## ABSTRACT

Yuriska Handayani. 138320051. "The Effect of Work Discipline and Motivation towards the Employees' Performances at PT. Kharisma Graha Jaya Medan". Supervised by Ir. M. Yamin Siregar, M.M., and Yuni Saputri, S.E., M.Si.

The study purposes to identify the effect of work discipline and motivation towards the employees' performances at PT. Kharisma Graha Jaya Medan. As the associative research which relates two variables, the study determines the population of the study are personnel of PT. Kharisma Graha Jaya Medan, 50 respondents participated. The data collection techniques in a field study were obtained by organizing questionnaire. Furthermore, the data technique analysis employs validity and reliability test, classic assumption test, hypothesis test, statistic test and coefficient of determination. The result on t test showed that work discipline variable is  $t_{value} (5.641) > t_{table} (2.000)$  with probability on t is sig. 0.000. It can be inferred that it is positively and significantly influencing the employees' performances variable. Then, motivation variable showed that  $t_{value} (2.993) > t_{table} (2.000)$  with sig. value  $0.001 < 0.005$ . It was also positively and significantly influencing the employees' performances variable partially. Then, the result based on F test is  $F_{value} (52.355) > F_{table} (3.16)$ . It can be assumed that both motivation and work discipline have a positive and a significance towards employees' performances variable. Adjusted *R Square* value is 0.690. To find out the impact of free variable to bound variable was by using determination coefficient (KD) =  $R^2 \times 100\%$ , so it gained KD = 69%. Thus, the determination test result showed that work discipline and motivation had impact towards employees' performances (bound variable) as much 69%. Nevertheless, a total 31% other factors were not included in the study.

**Keywords:** *Motivation, Work Discipline, Employees' Performances.*

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan Salon Pada CV. Safa Salon Medan”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Medan Area

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua saya (**Bapak Kasmir Sikumbang & Ibu Yusneti**) dan beserta keluarga kandung saya (**Kakak Ida Fitriani, Abang Abdul Muchlis, Uda Azwar Ramli, Abang Ketek Faisal Anwar, Abang Uji Sertu Indra Fauzi, Uni Dewi Safitri**) yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk do'a maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H. A. Ya'kub Matondang, MA. selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area .
3. Ibu Adelina Lubis, SE, MSi, selaku Ketua Program Fakultas Ekonomi/Manajemen Universitas Medan area dan Selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan skripsi

4. Bapak Drs. Patar Marbun MSi Selaku Dosen Pembimbing I yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
5. Ibu Hesty Sabrina, SE, Msi Selaku Dosen Sekretaris yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
6. Kepada CV. Safa Salon Medan yang telah membantu saya dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
9. Buat sahabatku yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Semua teman-teman stambuk 2013 Fakultas Ekonomi Universitas Medan Areayang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi in masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak- pihak yang membutuhkannya.

Medan, 14 Juni 2017

**Dahlia Sartika**

# DAFTAR ISI

	Halaman
<b>Abstrak</b> .....	i
<b>Kata Pengantar</b> .....	ii
<b>Daftar isi</b> .....	iv
<b>Daftar Tabel</b> .....	vi
<b>Daftar Gambar</b> .....	vii
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II : LANDASAN TEORI</b>	
<b>A. Uraian teoritis</b> .....	6
1. Pengertian disiplin kerja.....	6
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja .....	7
3. Indikator disiplin kerja .....	10
4. Pengertian motivasi .....	12
5. Jenis-jenis motivasi .....	17
6. Indikator Motivasi .....	19
7. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi .....	19
8. Pengertian kinerja karyawan .....	20
9. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan .....	21
10. Indikator kinerja .....	23
<b>B. Penelitian Terdahulu</b> .....	25
<b>C. Kerangka konseptual</b> .....	26
<b>D. Hipotesis</b> .....	27

### **BAB III :METODE PENELITIAN**

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian .....	28
B. Populasi dan Sampel.....	29
C. Defenisi Operasional.....	31
D. Jenis dan Sumber Data.....	32
E. Teknik Pengumpulan Data.....	32
F. Teknik Analisis Data.....	33

### **BAB IV: PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	38
1. Deskripsi Sejarah Singkat Perusahaan .....	40
2. Struktur Organisasi .....	42
3. Penyajian Data Responden.....	44
4. Penyajian Data Angket Responden.....	45
B. Hasil Pembahasan .....	53
1. Uji Validitas dan Reabilitas .....	53
2. Uji Asumsi Klasik.....	57
3. Uji Statistik .....	62
4. Uji Hipotesis .....	63
C. Pembahasan .....	66

### **BAB V: KESIMPULAN & SARAN**

A. Kesimpulan .....	68
B. Saran.....	69

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

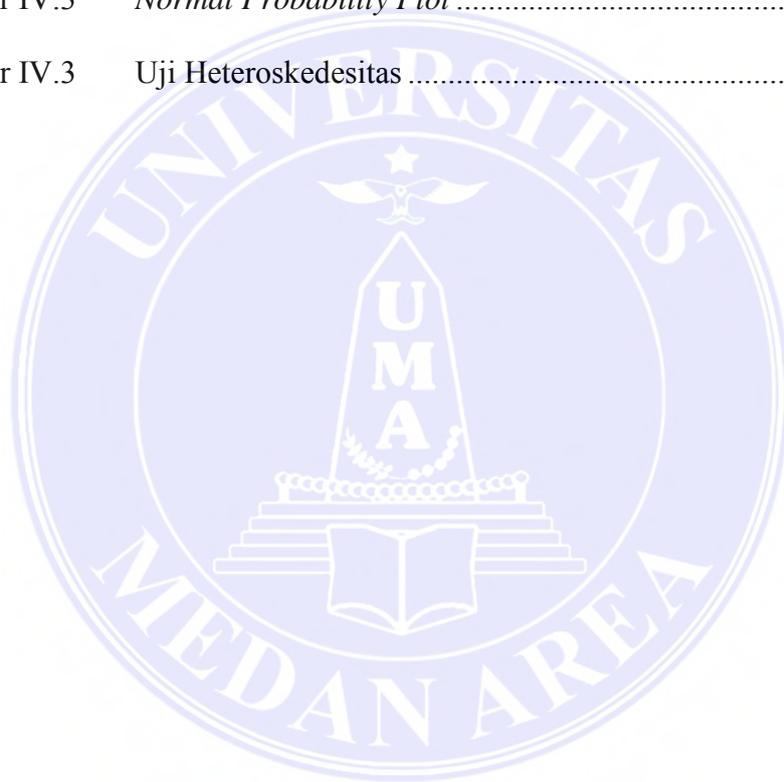
## DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel II.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	25
Tabel III.1	Rincian Waktu Penelitian .....	29
Tabel III.2	Operasional variabel .....	31
Tabel IV.1	Jenis Kelamin Responden.....	44
Tabel IV.2	Usia Responden .....	44
Tabel IV.3	Pendidikan Responden.....	45
Tabel IV.4	Karyawan mentaati prosedur dan arahan yang telah diberikan pimpinan .....	46
Tabel IV.5	Karyawan dapat menyelesaikan semua pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan dari atasan .....	47
Tabel IV.6	Karyawan mengevaluasi hasil pekerjaan yang telah dilakukan selama dalam bekerja.....	47
Tabel IV.7	Jarak tempat tinggal dan tempat kerja saya tidak mempengaruhi ketepatan waktu saya datang bekerja .....	48
Tabel IV.8	Saya mendapat pengakuan dari atasan, rekan kerja kalau saya melakukan pekerjaan yang baik .....	48
Tabel IV.9	Saya selalu mengerjakan tugas dengan sepenuh hati .....	49
Tabel IV.10	Bekerja pada perusahaan ini dapat menjamin kelangsungan hidup saya .....	49
Tabel IV.11	Atasan saya dan rekan kerja selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaandengan hasil memuaskan .....	50
Tabel IV.12	Saya merasa senang karena karyawan di perusahaan ini bias menerima saya sebagai partner yang baik .....	50
Tabel IV.13	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan .....	51

Tabel IV.14	Saya Bekerja sesuai dengan koridor struktur organisasi perusahaan .....	51
Tabel IV.15	Untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang praktis, saya proaktif didalam mencari tata kerja baru .....	52
Tabel IV.16	Saya berusaha untuk selalu kreatif dalam bekerja mengikuti prosedur kerja perusahaan .....	53
Tabel IV.17	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1) .....	54
Tabel IV.18	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X <sub>2</sub> ) .....	54
Tabel IV. 19	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	55
Tabel IV.20	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub> , dan Y .....	56
Tabel IV.21	Uji Multikonlinearitas.....	60
Tabel IV.22	Analisis Linear Berganda .....	62
Tabel IV.22	Uji Simultan (Uji F).....	63
Tabel IV.23	Uji Parsial (Uji T) .....	65
Tabel IV.24	Koefisien Determinasi .....	65

## DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Teks	Halaman
Gambar II.1	Kerangka Konseptual.....	27
Gambar IV.1	Struktur Organisasi PT. Kharisma Graha Jaya Medan .....	41
Gambar IV.2	Histogram .....	59
Gambar IV.3	<i>Normal Probability Plot</i> .....	60
Gambar IV.3	Uji Heteroskedesitas .....	61



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria. Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak pegawai itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi dan disiplin kerja.

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Motivasi kerja adalah

sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan

Untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya .

Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana

perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Dalam hal ini PT Kharisma Graha Jaya adalah perusahaan yang bergerak dibidang properti yang memiliki wilayah kerja disekitar pulau Sumatera. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang properti dengan misinya yaitu Membangun satu jaringan properti yang tangguh yang terdiri dari individu yang terpilih dan terlatih sebagai bagian dari suatu sistem penjualan yang efektif dan dinamis, dengan misi tersebut sudah seharusnya karyawan memiliki disiplin kerja dan motivasi kerja yang tinggi untuk mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan.

Faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Motivasi daya pendorong yang mendorong karyawan untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya, berbeda dengan karyawan satu dengan karyawan yang lainnya. Perbedaan ini di sebabkan oleh perbedaan motivasi, tujuan dan kebutuhan dari masing-masing karyawan untuk bekerja, juga oleh karena perbedaan waktu dan tempat.

Apabila seseorang karyawan memiliki produktifitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Disisi lain bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan baik, kalau karyawannya tidak berkerja dengan produktif, artinya karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moril yang rendah. Dengan pemberian motivasi di maksudkan memberikan daya pendorong kepada karyawan

supaya lebih bersemangat dan giat bekerja dengan segala kemampuannya, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Adanya disiplin kerja yang tinggi maka seorang individu yang mempunyai produktifitas yang tinggi. Adapun upaya menciptakan suatu kedisiplinan dalam suatu organisasi dapat dilakukan melalui tata tertib yang jelas, tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah diketahui pegawai. Seorang individu yang berdisiplin tinggi cenderung lebih tertatur dalam segala hal seperti masuk dan pulang tepat waktu, selalu taat pada tata tertib yang berlaku dan membina hubungan baik dengan sesama pegawai, merupakan modal utama lahirnya etos kerja dalam diri seorang yang berakibat tinggi kinerjanya.

Untuk menciptakan kinerja pegawai yang efektif dan efisien tidak mudah, tidak hanya menciptakan disiplin kerja yang tinggi saja tetapi faktor motivasi juga mempengaruhi. Oleh karena itu, perusahaan dapat mendorong karyawan agar memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas maka penulisan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kharisma Graha Jaya Medan”**

## **B. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kharisma Graha Jaya Medan?

2. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kharisma Graha Jaya Medan?
3. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kharisma Graha Jaya Medan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Kharisma Graha Jaya Medan
2. Untuk menguji motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Kharisma Graha Jaya Medan
3. Untuk menguji disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Kharisma Graha Jaya Medan

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Untuk memperdalam pengetahuan dan menambah wawasan penulis dibidang manajemen khususnya pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi PT Kharisma Graha Jaya Medan sebagai bahan masukan dan bahan pertimbangan dalam hal disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa lain yang akan melakukan penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini.
4. Bagi Akademis, sebagai bahan referensi bagi pihak – pihak yang akan melakukan penelitian dengan judul yang sama

## BAB II

### LANDASARAN TEORITIS

#### A. Uraian Teoritis

##### 1. Pengertian Displin Kerja

Pada dasarnya, setiap instansi atau organisasi menginginkan tingkat kedisiplinan karyawan yang tinggi. Displin kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan agar lebih baik. Displin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong timbulnya semangat kerja serta tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Pengertian disiplin menurut Amran (2009:2398) menjelaskan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Sedangkan menurut Zesbendri (2005:12) merupakan moral utama yang amat menentukan terhadap tingkat kinerja karyawan. Karyawan yang tingkat disiplinnya tinggi, maka kinerja akan baik, sedangkan karyawan yang tingkat disiplinnya rendah, maka kinerja akan rendah pula.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian disiplin kerja adalah sikap kesediaan seseorang untuk memenuhi norma yang berlaku serta menjadi modal utama yang sangat berpengaruh terhadap tingkat

kinerjanya. Jika karyawan tidak memiliki sikap disiplin yang baik, maka akan mempengaruhi tingkat kinerjanya yang kurang baik pula.

## 2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan suatu organisasi. Hasibuan (2009:195) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, saksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Tujuan yang harus dicapai harus jelas dan diterapkan secara ideal serta cukup matang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuan atau bahkan jauh di bawah kemampuannya maka kesungguhan dan disiplin karyawan rendah. Disinilah letak pentingnya asas *the right man on the right place and the right man on the right job*

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan tingkat kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik atau kurang berdisiplin, para bawahan pun akan kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan karyawannya baik jika dia sendiri kurang berdisiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilaku akan di

contoh dan diteladani oleh bawahannya. Hasil inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik pula.

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan semangat dan kepuasan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Untuk mewujudkannya kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Artinya, semakin besar balas jasa yang diberikan, semakin baik pula kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil, kedisiplinan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin tinggi selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan. Karena keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan memicu terciptanya kedisiplinan yang baik. Manajer dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan tercipta kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada perusahaan supaya kedisiplinan karyawan meningkat. Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya sehingga kondisi setiap bawahan dinilai objektif. Jadi, waskat, menurut adanya kebersamaan aktif antara atasan dan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan kebersamaan aktif

itulah , maka dapat terwujud kerja sama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinannya kedisiplinan karyawan yang baik.

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan, Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk membina kedisiplinan dalam perusahaan.

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas , bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman serta peraturan yang telah diterapkan oleh perusahaan . pimpinan yang tidak tegas menindak atau menghukum karyawan yang melanggar peraturan, sebaliknya tidak usah membuat peraturan atau tata tertib pada perusahaan tersebut. Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang sesuai serta meningkat, vertical maupun horizontal di antara semua karyawannya. Terciptanya hubungan manusia yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan.,

jadi , kedisiplinan karyawan akan menciptakan apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

### 3. Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Soejono (1986:67), yaitu ke taatan pada peraturan dan kesadaran pribadi . Ke taatan pada peraturan meliputi ketepatan waktu, pelaksanaan prosedur yang telah ditentukan, serta penggunaan perlengkapan kantor dengan hati-hati . Ketepatan waktu adalah bentuk disiplin kerja karyawan dengan datang tepat waktu, tertib, dan teratur. Pelaksanaan prosedur yang telah ditetapkan menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik. Penggunaan perlengkapan kantor dengan hati-hati dapat meminimalisir resiko terjadinya kerusakan perlengkapan kantor.

Adapun kesadaran pribadi meliputi tingkat kerapian berpakaian ditempat kerja, memiliki tanggung jawab tinggi, serta tingkat kualitas yang dihasilkan . Berpakaian rapi di tempat kerja merupakan salah satu indikasi adanya disiplin kerja, karena dengan berpakaian rapi maka akan meningkatkan rasa percaya diri karyawan dalam bekerja serta suasana kerja akan terasa lebih nyaman. Pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan penuh rasa tanggung jawab, maka kualitas yang dihasilkan pun akan memuaskan karena sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Sementara itu, menurut Handoko (2001:208) menyatakan bahwa terdapat tiga tipe kegiatan pendisiplinan guna mengontrol kinerja karyawan selama berada pada suatu organisasi atau instansi , yaitu disiplin preventif, disiplin

korektif, dan disiplin progresif. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan untuk mengikuti berbagai standar dan aturan-aturan yang sudah diterapkan oleh perusahaan, sehingga penyelewengan-penyelewangan yang mungkin terjadi di cegah. Adapun fungsi dari disiplin preventif adalah untuk mendorong disiplin diri para karyawan sehingga mereka dapat menjaga sikap disiplin tanpa unsur paksaan.

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap peraturan-peraturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut. Fungsi dari disiplin korektif adalah untuk memperbaiki pelanggaran sekaligus mencegah agar tidak ada pelanggaran lagi di kemudian hari, dengan kata lain untuk perbaikan dimasa yang akan datang bukan menghukum kegiatan dimasa lalu. Disiplin progresif adalah pemberian sanksi yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum menerima sanksi-sanksi yang lebih serius. Pelaksanaan disiplin progresif juga memungkinkan manajemen untuk membantu karyawan dalam memperbaiki kesalahan.

Menurut Mangkunegara (2009:130) menjelaskan terdapat tiga pendekatan disiplin, yaitu:

1. Pendekatan Disiplin Modern

Pendekatan disiplin modern adalah mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman dan merupakan suatu cara menghindari bentuk hukuman secara fisik.

2. Pendekatan Disiplin Tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi merupakan pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman dan jika terjadi peningkatan perbuatan pelanggaran maka diperlukan hukuman yang lebih berat.

3. Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan adalah bentuk disiplin yang diajukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik, dan bukan pula suatu hukuman , tetapi merupakan proses pembentukan perilaku.

**4. Pengertain Motivasi**

Motivasi adalah tindakan sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Grifin 2003:28). Motivasi mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja bawahan agar mereka mau bekerja lebih giat dan bekerja keras dengan menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan motivasi tersebut adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk

menyelenggarakan berbagai kegiatan menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya (Siagian, 2003:138).



Dalam penelitian yang diteliti oleh Maslow, dijabarkan indikator motivasi kerja. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Sofyandi dan Garniwa (2007:102) terdiri dari:

- a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological-need*) Kebutuhan Fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.
- b. Kebutuhan rasa aman (*safety need*)

Apabila kebutuhan fisiologis relative sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja,

jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

c. *Kebutuhan sosial (social-need)*

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial. Yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, *supervise* yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

d. *Kebutuhan penghargaan (Esteem-need)* Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

e. *Kebutuhan aktualisasi diri (self-actualization need)*

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

Teori kebutuhan Mc Clelland dalam Robbins (2011:232) (Mc Clelland's theory of need) dikembangkan oleh David Mc Clelland dan rekan-rekannya dikatakan bahwa prestasi (achievement) kekuasaan (power) dalam afiliasi (affiliation) adalah motivasi yang kuat pada setiap individu Mc Clelland

mengajukan teori yang berkaitan dengan konsep belajar dimana kebutuhan diperoleh dari budaya dan dipelajari melalui lingkungannya. Kebuhanya dipelajari maka perilaku yang diberikan reward lebih sering muncul , Mc Clelland juga mengungkapkan bahwa terdapat kebutuhan seseorang untuk mencapai tujuannya hal ini juga berkaitan dengan pembentukan perilaku serta berpengaruh terhadap prestasi akademik hubungannya interpersonal, pemilihan gaya hidup, dan unjuk kerja.

Hal-hal tersebut didefinisikan sebagai berikut:

- a. Kebutuhan prestasi (*need for achievement*) : dorongan untuk melebihi mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil.
- b. Kebutuhan kekuatan (*need for power*) : kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
- c. Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*) : keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab.

Beberapa individu memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Mereka lebih berjuang untuk memperoleh pencapaian pribadi daripada memperoleh penghargaan. Mereka memiliki keinginan untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien dibandingkan sebelumnya. Dorongan ini merupakan kebutuhan pencapaian prestasi. Dari penelitian terhadap kebutuhan pencapaian, Mc Clelland menemukan bahwa individu.

Dengan prestasi tinggi membedakan diri mereka dari individu lain menurut keinginan mereka untuk melakukan hal-hal dengan lebih baik.

Mereka mencari situasi-situasi dimana bisa mendapatkan tanggung jawab pribadi guna mencari solusi atas berbagai masalah, bisa menerima umpan balik yang cepat tentang kinerja sehingga dapat dengan mudah menentukan apakah mereka berkembang atau tidak, dan di mana mereka bisa menentukan tujuan-tujuan yang cukup menantang. Individu berprestasi tinggi bukanlah penjudi, mereka tidak suka berhasil secara kebetulan. Mereka lebih menyukai tantangan menyelesaikan sebuah masalah dan menerima tanggung jawab pribadi untuk keberhasilan atau kegagalan daripada menyerahkan hasil pada kesempatan atau tindakan individu lain. Yang penting, mereka menghindari apa yang mereka anggap sebagai tugas yang sangat mudah atau sangat sulit. Mereka lebih menyukai tugas-tugas dengan tingkat kesulitan menengah (Robbins, 2011:232).

Ada beberapa tujuan yang diperoleh dari pemberian motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2003:173). yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan disiplin karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat – alat dan bahan baku.

## 5. Jenis-Jenis Motivasi

Setelah memberikan pengertian dan tujuan dari motivasi maka sekarang mengenai jenis-jenis pendekatan yang dapat dilakukan dalam usaha memotivasi bawahan Menurut Hasibuan (2003:) ada dua jenis motivasi, yaitu:

1. *Motivasi positif*, maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan memotivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang yang baik – baik saja.
2. *Motivasi negatif*, maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negative ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Maslow mengidentifikasi lima tingkat dalam hirarki kebutuhan, yaitu:

(Hasibuan, 2003:93)

### 1) Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya.

Keinginan untuk kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat

### 2) Kebutuhan keselamatan dan keamanan

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman

kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

### 3) Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

### 4) Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

### 5) Aktualisasi diri

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar biasa.

Menurut Herzberg dalam Sondang P. Siagian (2002:130), bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu:

- a. Faktor Intrinsik yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing – masing karyawan, berupa pekerjaan itu sendiri, kemajuan, tanggung jawab, pengakuan, dan pencapaian.
- b. Faktor Ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja, berupa administrasi dan kebijakan perusahaan, penyeliaan, gaji, hubungan antar pribadi dan kondisi kerja.

## 6. Indikator Motivasi

Dari penjelasan mengenai faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik tersebut maka indikator motivasi yaitu:

1. Pengakuan Sebagai Individu
2. Tanggung jawab
- 3 Gaji
4. Hubungan antar pribadi
5. Suasana kerja

## 7. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang yang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhi untuk bekerja sesuai dengan keinginan organisasi.

Motivasi adalah juga subjek membingungkan, karena motif tidak dapat diamati atau diukur secara langsung, tetapi harus disimpulkan dari perilaku orang yang tampak. Sondang P. Siagian (2000:251) .

Faktor-Faktor yang mempengaruhi motivasi adalah:

- a. Tingkat prestasi seseorang
- b. Kemampuan individu
- c. Pemahaman tentang perilaku yang diperlukan untuk mencapai prestasi yang tinggi atau disebut juga persepsi peranan.

Jadi, dari analisis di atas maka motivasi, kemampuan dan persepsi peranan adalah saling berhubungan, bila salah satu faktor rendah, maka tingkat prestasi akan rendah, walaupun faktor-faktor lainnya tinggi.

## 8. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja pada umumnya dikatakan sebagai ukuran bagi seseorang dalam pekerjaan. Kinerja merupakan landasan bagi produktivitas dan mempunyai kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi. Tentu saja kriteria adanya nilai tambah digunakan dibanyak perusahaan untuk mengevaluasi manfaat dari suatu pekerjaan atau pemegang jabatan. kinerja dari setiap pekerja harus mempunyai nilai tambah bagi suatu organisasi atas penggunaan sumber daya yang telah dikeluarkan (Husnawati,2006:23).

Banyak sekali pendapat para ahli mengenai definisi kinerja. Berikut definisi beberapa ahli berkaitan dengan definisi kinerja:

1. Hersey dan Blanchard (1993:29) dalam dharmawan (2011:34) menerangkan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang serta pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.
2. Wahyuddin (2006:6) menerangkan bahwa pengertian kinerja adalah kemampuan kinerja yang dicapai dan diinginkan dari perilaku karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab secara individu maupun kelompok.

3. Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan berbagai definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian kerja adalah output kerja karyawan yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam rangka pencapaian tujuan utama dari organisasi tersebut.

## **9 . Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Dalam penelitian ini terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selama berada pada suatu organisasi atau instansi sebagai tempat mereka bekerja, yaitu disiplin kerja ,lingkungan kerja, dan kualitas kehidupan kerja. Disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan karyawan terhadap segala peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Disiplin yang baik yakni mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah dibebankan padanya. Lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja, hal ini disebabkan karyawan dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan ,sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya. Oleh karena itu ,lingkungan kerja yang baik sangat diperlukan oleh setiap orang pada saat bekerja.

Kuantitas kehidupan kerja adalah bentuk kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan berkaitan dengan proses memanusiakan dalam bentuk kepedulian yang baik, kondisi kerja yang baik, kompensasi yang layak, dan adanya tantangan serta pemberian penghargaan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Septianto (2010:25) mengemukakan kinerja seorang karyawan dikatakan baik apabila:

1. Mempunyai keahlian yang tinggi.
2. Kesiapan untuk bekerja.
3. Lingkungan kerja yang mendukung.
4. Adanya imbalan yang baik dan mempunyai harapan dimasa depan.

Menurut Mahmudi (2010:20) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah:

Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (skill) kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu

1. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
2. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim.
3. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
4. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

## 10. Indikator Kinerja

Indikator kinerja karyawan menurut Mathis (2002:378) adalah kuantitas, kualitas, keandalan karyawan, dan kehadiran. Kuantitas merupakan banyaknya pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja. Kualitas adalah ketaatan karyawan sesuai prosedur, disiplin, dan dedikasinya terhadap organisasi. Sedangkan keandalan karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang mencakup konsistensi kinerja serta keandalan dalam pelayanan, akurat, benar dan tepat. Kehadiran adalah keyakinan karyawan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja yang sudah ditetapkan.

Adapun menurut Schuler (1999:64) terdapat beberapa strategi untuk meningkatkan kinerja, meliputi dorongan positif, melakukan audit kerja, menetapkan standard an tujuan kinerja, memberikan umpan balik terhadap karyawan mengenai kinerjanya, serta memberikan pujian atau imbalan yang berkaitan langsung dengan kinerja. Dorongan positif melibatkan penggunaan penghargaan positif untuk meningkatkan terjadinya kinerja yang diinginkan.

Proses audit kinerja bertujuan untuk mengkaji seberapa baik pekerjaan dilaksanakan. Standar kinerja adalah tingkat minimum kinerja yang diterima, sedangkan tujuan kinerja adalah tingkat kinerja yang ditargetkan. Keduanya harus ditetapkan setelah audit kinerja dan harus dikaitkan langsung dengan pekerjaannya. Standar kinerja tidak efektif tanpa ukuran dan umpan balik terus-menerus. Umpan balik harus netral bersifat evaluative dan harus

disampaikan langsung kepada karyawan. Umpan balik langsung yang tepat dapat memberikan pengetahuan yang dibutuhkan karyawan untuk dipelajari.

Standar kerja mendefinisikan target atau tingkat yang diharapkan dari kinerja. Standar kerja yang realisis dapat diukur, dan dapat dipahami dengan jelas, akan bermanfaat baik bagi karyawan maupun instansinya (Mathis, 2006:380). Maksud dari penetapan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran yang berguna tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tapi juga untuk mengelola proses kerja selama periode tersebut (Simamora 1997 dalam Husnawati, 006:38)

Salah satu bentuk pemberian penghargaan yang umum adalah uang. Meskipun uang sangat efektif sebagai motivator, banyak organisasi sering tidak mampu menggunakannya. Walaupun begitu, penghargaan lain sama efektifnya. Para manajer memasukan pujian dan pengakuan berkaitan dengan perilaku pekerjaan spesifik, peluang untuk memilih kegiatan, peluang untuk mengukur perbaikan kerja sama pribadi, serta peluang untuk mempengaruhi mitra kerja dan manajemen.

Dalam upaya pencapaian kinerja yang tinggi, setiap individu pada perusahaan harus mempunyai kemampuan yang tepat (*creating capacity to perform*), bekerja keras dalam pekerjaannya (*showing the willingness to perform*) dan mempunyai kebutuhan pendukung (*creating the opportunity to perform*). Ketiga faktor tersebut penting, kegagalan dalam salah satu faktor tersebut dapat menyebabkan berkurangnya kinerja serta terbatasnya pembentukan standar kinerja (Husnawati, 2006:39)

## B. Tabel Penelitian Terdahulu

NO	Nama	Judul	Hasil
1	Zesbendri dan Ariyanti (2005)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor.	Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja
2	Supriyatno (2007)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Anugra Jaya.	Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan lingkungan terhadap kinerja kerja
3	Yasa (2007)	Pengaruh Quality Of Work Life (QWL) Terhadap motivasi dan kinerja PT Nemanac Rendem.	Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja, motivasi kerja berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja

### C . Kerangka konseptual

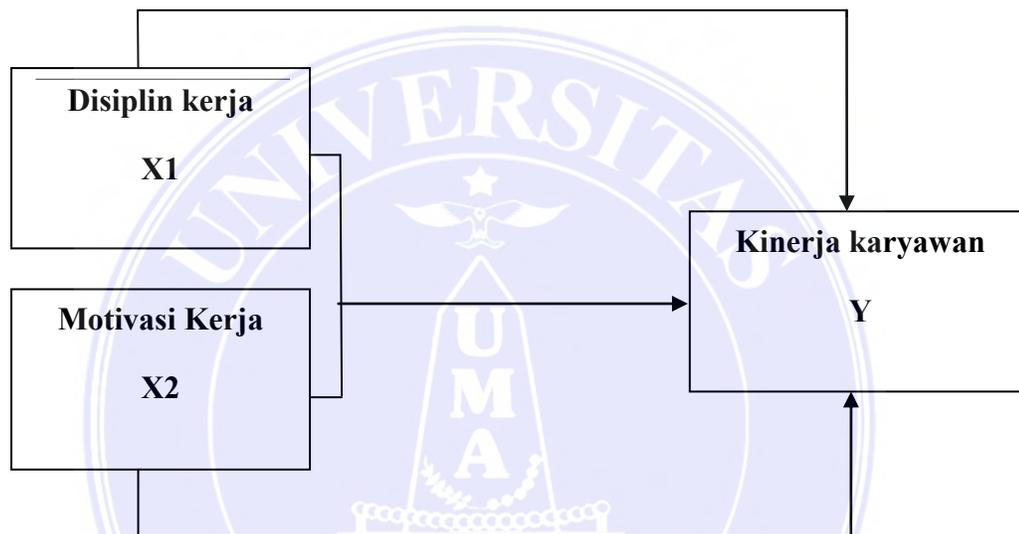
Kedisiplinan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar dalam mematuhi peraturan organisasi tertentu yang ada akhirnya sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin sepatutnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan semakin disiplin, maka semakin tinggi kinerja karyawan dan mempermudah organisasi dalam pencapaian tujuannya (Dharmawan, 2011:9).

Disiplin dinyatakan sebagai suatu kiat sukses irmin (2004:8) dalam Dharmawan (2011:9), karena tidak ada keberhasilan tanpa disiplin , peraturan tidak ada artinya tanpa disiplin, disiplin adalah penegak aturan atau prosedur, disiplin merupakan cerminan kemampuan mengatur diri, disiplin adalah alat kontrol terhadap penyimpangan, disiplin menggambarkan jiwa yang memiliki prinsip, dan disiplin merupakan kesetiaan terhadap profesi.

Penelitian yang dilakukan oleh Zesbendri dan Ariyanti (2005:18) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel disiplin terhadap kinerja. Semakin tinggi tingkat disiplin karyawan, maka semakin tinggi pula kinerjanya. Menurut Raharjo (2012:2), karyawan yang disiplin sejak berangkat, saat bekerja, dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja, akan memiliki kinerja yang baik.

Menurut Wayne (2003:64) dalam Yusuf (2010:2) pada teori Quality Of Work Life dikatakan bahwa para manajer memberikan kesempatan bagi para karyawan untuk mendesain pekerjaan mereka tentang apa yang

dibutuhkan dalam menghasilkan produk atau jasa agar mereka dapat bekerja secara efektif. Karena dengan pemberian kualitas kehidupan kerja karyawan yang semakin tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Yasa (2007:81) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.



#### D. Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H3: Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis , Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Jenis Penelitian**

Jenis Penelitian ini adalah Deskriptif Kuantitatif , penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan apabila ada seberapakah eratnya pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu.

##### **2. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan pada PT. Kharisma Graha Jaya di Komplek Perumahan Taman Setia Budi Indah Blok OO No 37, Medan. Waktu penelitian dimulai dari bulan November 2016 sampai dengan April 2017.

**Tabel III-1**  
**Waktu Penelitian**

No.	Kegiatan	2016		2017			
		Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr
1	Penyusunan proposal						
2	Seminar proposal						
3	Pengumpulan data						
4	Analisis data						
5	Seminar Hasil						
6	Penyelesaian dan bimbingan skripsi						
7	Pengajuan sidang meja hijau						

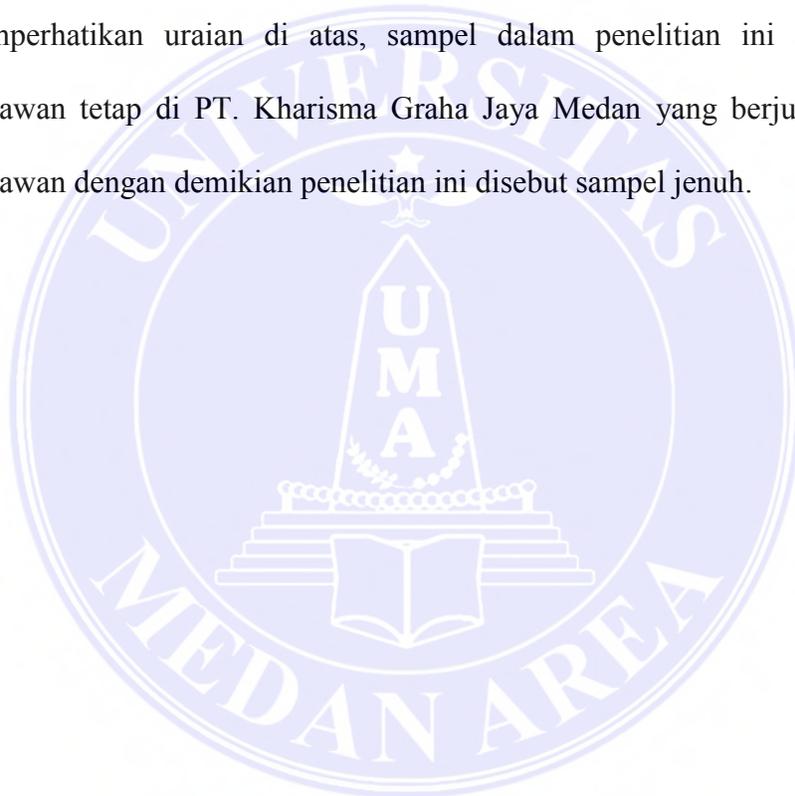
## B. Populasi dan Sampel

### A. Populasi

Menurut Sugiyono, (2012:72), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi Dalam penelitian ini adalah konsumen yang pernah melakukan transaksi pembelian rumah pada PT Kharisma Graha Jaya Medan yaitu sebanyak 50 orang karyawan.

## B. Sample

Sugiyono (2012:73) “Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Dari keseluruhan populasi yang akan diambil pada PT. Kharisma Graha Jaya Medan menggunakan jenis teknik pengambilan sampel yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012:8). Memperhatikan uraian di atas, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di PT. Kharisma Graha Jaya Medan yang berjumlah 50 orang karyawan dengan demikian penelitian ini disebut sampel jenuh.



### C. Definisi Operasional Variabel

NO	Variabel	Definisi operasional	Indikator	Skala Ukuran
1	Disiplin Kerja (X1)	Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan baik yang telah diterapkan (moenir 2006)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Menaati semua peraturan</li> <li>b. Penggunaan waktu secara efektif</li> <li>c. Tanggung jawab jawab pekerjaan dan tugas</li> <li>d. Tingkat absensi (Hasibuan 2010)</li> </ul>	Likert
2	Motivasi (X2)	Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya robbins, 2012)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Pengakuan</li> <li>b. Tanggung jawab</li> <li>c. Gaji</li> <li>d. Hubungan antar pribadi</li> <li>e. Suasana kerja</li> </ul>	Likert
3	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu Hasibuan (2003)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kuantitas yang melebihi rata-rata</li> <li>b. Kualitas yang lebih baik dari karyawan lain</li> <li>c. Standar karyawan yang melebihi standar resmi perusahaan</li> <li>d. Pengetahuan karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan</li> <li>e. Kreativitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan</li> </ul>	Likert

#### D. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari seluruh responden di lokasi penelitian melalui pengamatan, wawancara, dan pengisian kuesioner.
2. Data sekunder merupakan data yang tidak langsung diperoleh penulis dari responden melainkan data yang diperoleh dari pihak lain, seperti melalui website (internet) dan sumber pustaka perusahaan.

#### E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang penulis digunakan dalam penelitian ini adalah

##### 1. Wawancara (*Interview*)

Peneliti mengajukan pertanyaan secara lisan kepada pemimpin organisasi Sahiva untuk mendapatkan informasi dan data-data yang dibutuhkan dalam penelitian.

##### 2. Daftar Pertanyaan (*Kuesioner*)

Merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan..Skala pengukuran yang digunakan adalah Skala Likert sebagai alat untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial Sugiyono

(2008:132). Penelitian ini memberikan lima alternatif jawaban kepada responden dengan menggunakan skala 1 sampai dengan 5 untuk keperluan analisis kuantitatif penelitian, yang dapat dilihat pada Tabel 3.2:

**Tabel 3.3**  
**Instrumen Skala Likert**

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2013:168)

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Validitas dan Reliabilitas

#### a. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang mengukur sah atau valid tidaknya suatu instrument (kuisisioner). Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah.

Uji signifikansi dilakukan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ .  $n$  adalah jumlah sampel. Pada penampilan output SPSS 20.0 pada *cronbach alpha* dikolom *correlated item-total correlation*, jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai positif, maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Untuk menguji validitas instrument dilakukan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Menyampaikan uji coba keseluruh responden.
2. Mengelompokkan item-item dari jawaban kedalam butir dan jumlah skor total yang diperoleh dari masing masing responden.
3. Dari skor yang diperoleh dibuat tabel perhitungan validitas.
4. Mengkorelasikan setiap skor dengan menggunakan rumus *product moment*.
5. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan *r hitung* dan *r tabel* untuk *degree of freedom* ( $df = n-2$ ). *n* adalah jumlah sampel. Pada Pada penampilan output SPSS 20.0 pada *cronbach alpha* dikolom *correlated item-total correlation*, jika *r* hitung lebih besar dari *r* tabel dan nilai positif, maka butir pertanyaan atau indicator tersebut dinyatakan valid atau layak digunakan dalam pengambilan data.

#### **b. Reliabilitas**

Realibilitas adalah alat ukur untuk mengukur kuesioner yang merupakan dari indikator variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan rabel atau handal jika jawaban seseorang (responden) terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu-waktu.

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah koesioner/angket untuk mencari reliabilitasnya digunakan rumus alpha. Untuk memudahkan perhitungan, dalam SPSS 20.0 memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *cronbach alpha* ( $\alpha$ ). suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika nilai *cronbach alpha*  $< 0,60$ .

## 2 .Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan yakni Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas dan Uji Heteroskedastisitas.

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

### b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika ditemukan adanya multikolonieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga (Ghozali, 2011:105). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya multicollinierity adalah dengan menganalisis nilai tolerane dan lawannya variance inflation factor (VIF). Tolerance mengukur variabelitas variabel independent yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independent lainnya. Nilai tolerance yang rendah sama denga nilai VIF tinggi, karena  $VIF = 1/ \text{Tolerance}$ . Nilai cutoff yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10 Ghozali (2011:105).

### c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residul satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model

regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, yakni variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya bersifat tetap Ghozali (2011:139).

### 3. Uji Rregresi Liner Berganda

Analisis regresi merupakan suatu pendekatan yang digunakan untuk mendefinisikan hubungan matematis antara variabel-variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) dengan variabel terikat ( $Y$ ) Model regresi dinyatakan dalam persamaan :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \dots\dots\dots (Sugiyono, 2012:204)$$

Dimana :

$Y$  = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

$X_1$  = Variabel bebas (Disiplin Kerja)

$X_2$  = Variabel bebas (Motivasi)

$\beta_0$  = Konstanta

$\beta_{1,2}$  = Koefisien Regresi

$e$  = error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

### 4. Uji Hipotesis

#### a. Uji Simultan (F)

Uji F, untuk mengetahui apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dengan tingkat keyakinan 95 %. Kriteria pengujian :

1) Merumuskan hipotesis null dan hipotesis alternative

$H_0 ; \beta_1 = 0$

$H_a ; \beta_1 \neq 0$

2) Kriteria pengujian

Dimana  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel} = H_0 \text{ Ditolak}$

$F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel} = H_0 \text{ Diterima}$

**b. Uji Parsial (t)**

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95 % ( $\alpha = 0,05$ ).

Urutan uji t :

1) Merumuskan hipotesis null dan hipotesis alternative

$H_0 ; \beta_1 = 0$

$H_0 ; \beta_1 \neq 0$

2) Kriteria pengujian

Dimana:  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel} = H_0 \text{ Ditolak}$

$t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel} = H_0 \text{ Diterima}$

**5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan koefisien determinasi (adjusted  $R^2$ ) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan terhadap variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 sampai 1 ( $0 < \text{adjusted } R^2 < 1$ ) dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan terikat.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah :

1. Berdasarkan hasil uji t pada variabel disiplin kerja di peroleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu sebesar  $5.641 > 2.002$ . Hasil ini dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan maka hipotesis dapat diterima.
2. Berdasarkan hasil uji t pada variable motivasi di peroleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu sebesar  $2.993 > 2.002$ . Hasil ini dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan maka hipotesis dapat diterima.
3. Berdasarkan uji F diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu sebesar  $52.355 > 3.16$ . Hasil ini dapat disimpulkan bahwa, variabel disiplin kerja dan motivasi , secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka hipotesis dapat diterima.
4. R Square yang diperoleh 6,90 angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 69% disiplin kerja dan motivasi di PT. Kharisma Graha Medan dapat dijelaskan oleh variabel kinerja karyawan. Sisanya sebesar 31% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## B. Saran

1. Peneliti menyarankan agar pihak manajemen PT Kharisma Graha Medan dapat meningkatkan kinerja karyawan mereka, dengan di tingkatkannya disiplin kerja dan motivasi maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
2. Bagi peneliti lain di sarankan untuk melakukan pengembangan-pengembangan terhadap judul yang di teliti agar manpu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan



Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN



“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KHARISMA GRAHA JAYA MEDAN “

Responden yang terhormat,

Saya adalah mahasiswi tingkat akhir Universitas Medan Area Medan jurusan ekonomi manajemen konsentrasi pemasaran yang akan menyebar angket mengenai masalah pemasaran.

Dimohonkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdra/Sdri untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini, diharapkan dalam pengisiannya responden menjawab dengan luluasa sesuai dengan persepsi anda.

Sesuai dengan kode etik penelitian, penulis menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu/Sdra/Sdri mengisi angket ini adalah bantuan tak ternilai bagi penulis. Akhirnya penulis sampaikan terimakasih atas kerjasamanya.

Peneliti

YURISKA HANDAYANI

## IDENTITAS RESPONDEN

No responden :  
Nama responden :  
Usia :  
Jenis Kelamin : 1. Laki-Laki 2. Perempuan

## KETERANGAN

Isi jawaban berikut sesuai dengan pendapat anda dengan cara memberikan checklist (  $\surd$  ) pada kolom yang tersedia. Adapun makna dari jawaban tersebut adalah sebagai berikut :

SS : Sangat Setuju      KS : Kurang Setuju      STS : Sangat Tidak Setuju  
S : Setuju              TS : Tidak Setuju

## SKOR PERNYATAAN

No.	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

## DISIPLIN KERJA (X1)

No	Pernyataan	Keterangan				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Karyawan mentaati prosedur dan arahan yang telah diberikan pimpinan.					
2	Karyawan dapat menyelesaikan semua pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan dari atasan.					
3	Karyawan mengevaluasi hasil pekerjaan yang telah dilakukan selama dalam bekerja					
4	Jarak tempat tinggal dan tempat kerja saya tidak mempengaruhi ketepatan waktu saya datang bekerja					

## Motivasi (X2)

No	Pernyataan	Keterangan				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Saya mendapat pengakuan dari atasan, rekan kerja kalau saya melakukan pekerjaan yang baik					
2	Saya selalu mengerjakan tugas dengan sepenuh hati					
3	Bekerja pada perusahaan ini dapat menjamin kelangsungan hidup saya					
4	Atasan saya dan rekan kerja selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan					
5	Saya merasa senang karena karyawan di perusahaan ini bias menerima saya sebagai partner yang baik.					

## Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Keterangan				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan					
2	Saya melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan kemampuan saya					
3	Saya Bekerja sesuai dengan koridor struktur organisasi perusahaan.					
4	Untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang praktis, saya proaktif didalam mencari tata kerja baru.					
5	Saya berusaha untuk selalu kreatif dalam bekerja mengikuti prosedur kerja perusahaan.					

TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASI ANDA

Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan

## Frequency Table

p1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	12.0	12.0	12.0
	4	28	56.0	56.0	68.0
	5	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

p2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	26	52.0	52.0	52.0
	5	24	48.0	48.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

p3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	19	38.0	38.0	38.0
	5	31	62.0	62.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

p4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8.0	8.0	8.0
	4	25	50.0	50.0	58.0
	5	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

p5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	32	64.0	64.0	64.0
	5	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

p6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	32	64.0	64.0	64.0
	5	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

p7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	29	58.0	58.0	58.0
	5	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

p8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	6.0	6.0	6.0
	4	24	48.0	48.0	54.0
	5	23	46.0	46.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

p9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	19	38.0	38.0	38.0
	5	31	62.0	62.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

p10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	29	58.0	58.0	58.0
	5	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

p11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	10.0	10.0	10.0
	4	24	48.0	48.0	58.0
	5	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

p12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	32	64.0	64.0	64.0
	5	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**p13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	10.0	10.0	10.0
	4	24	48.0	48.0	58.0
	5	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**p14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	32	64.0	64.0	64.0
	5	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

## Regression

[DataSet3]

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	21.78	2.053	50
DisplinKerja	17.64	1.439	50
Motivasi	22.16	1.646	50

### Correlations

		Kinerja	DisplinKerja	Motivasi
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.794	.693
	DisplinKerja	.794	1.000	.636
	Motivasi	.693	.636	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000	.000
	DisplinKerja	.000	.	.000
	Motivasi	.000	.000	.
N	Kinerja	50	50	50
	DisplinKerja	50	50	50
	Motivasi	50	50	50

### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, DisplinKerja	.	Enter

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

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 <sup>a</sup>	.690	.677	1.167

- a. Predictors: (Constant), Motivasi, DisplinKerja  
b. Dependent Variable: Kinerja

### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	142.564	2	71.282	52.335	.000 <sup>a</sup>
	Residual	64.016	47	1.362		
	Total	206.580	49			

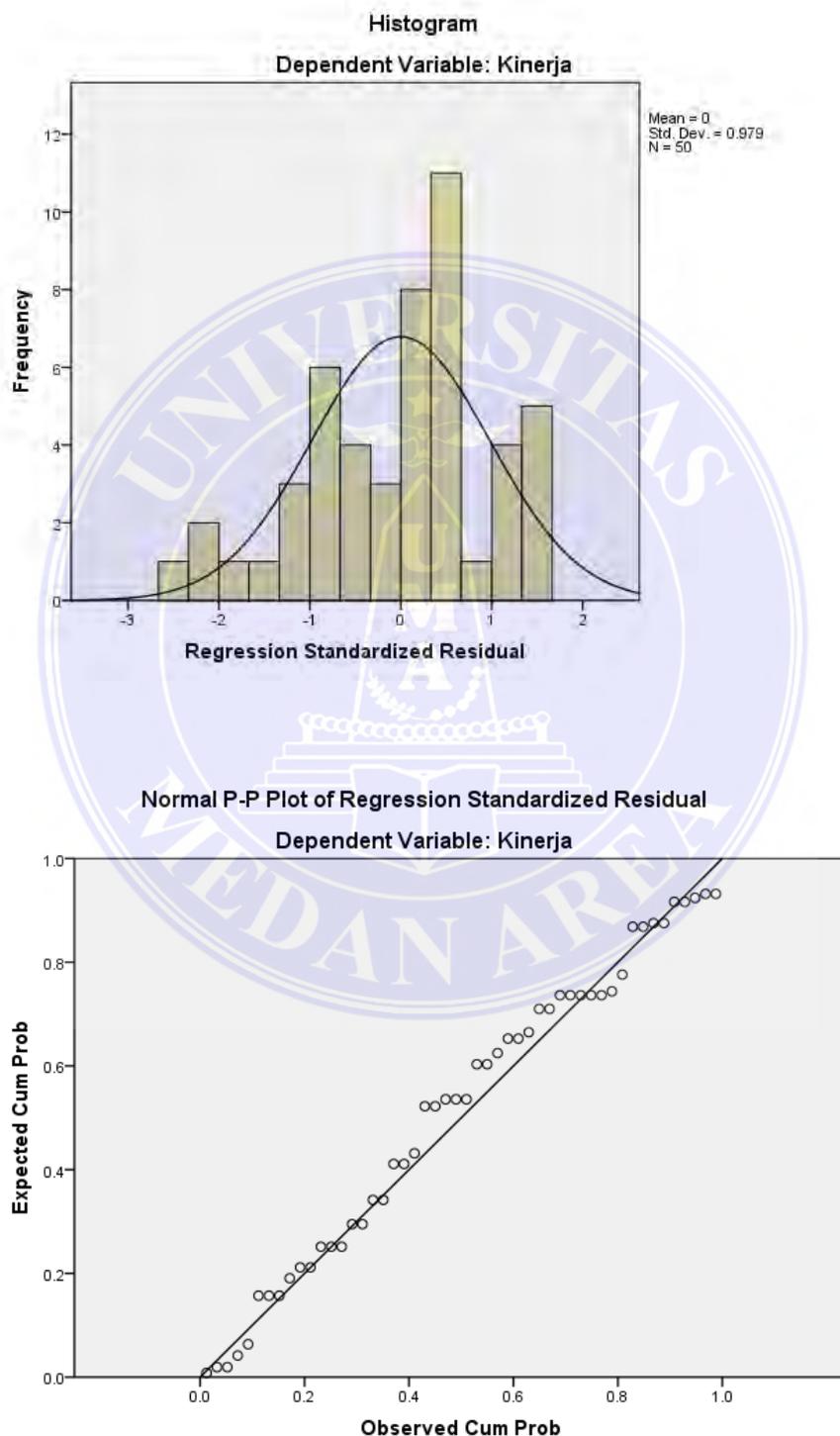
- a. Predictors: (Constant), Motivasi, DisplinKerja  
b. Dependent Variable: Kinerja

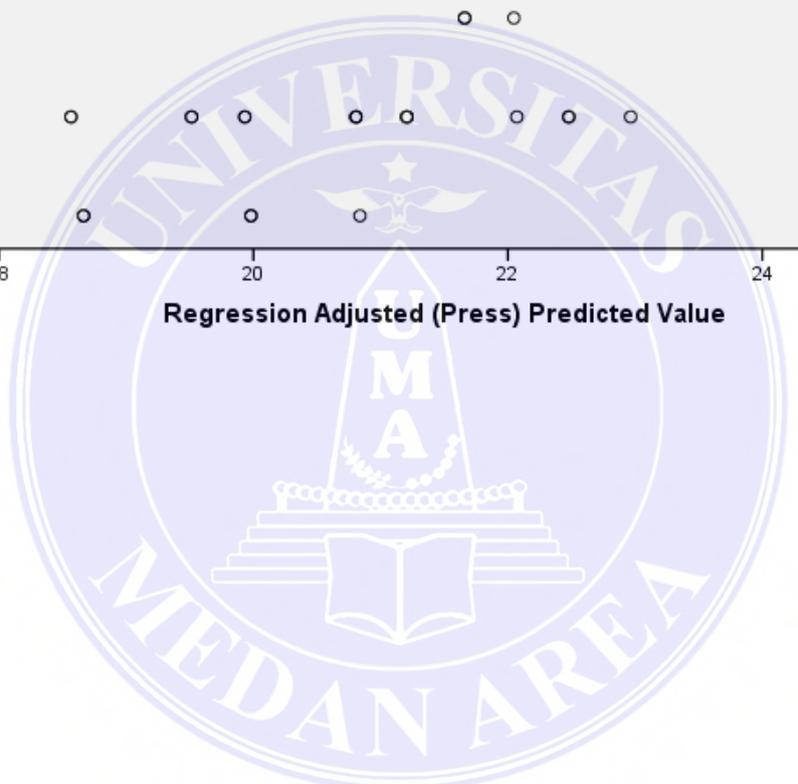
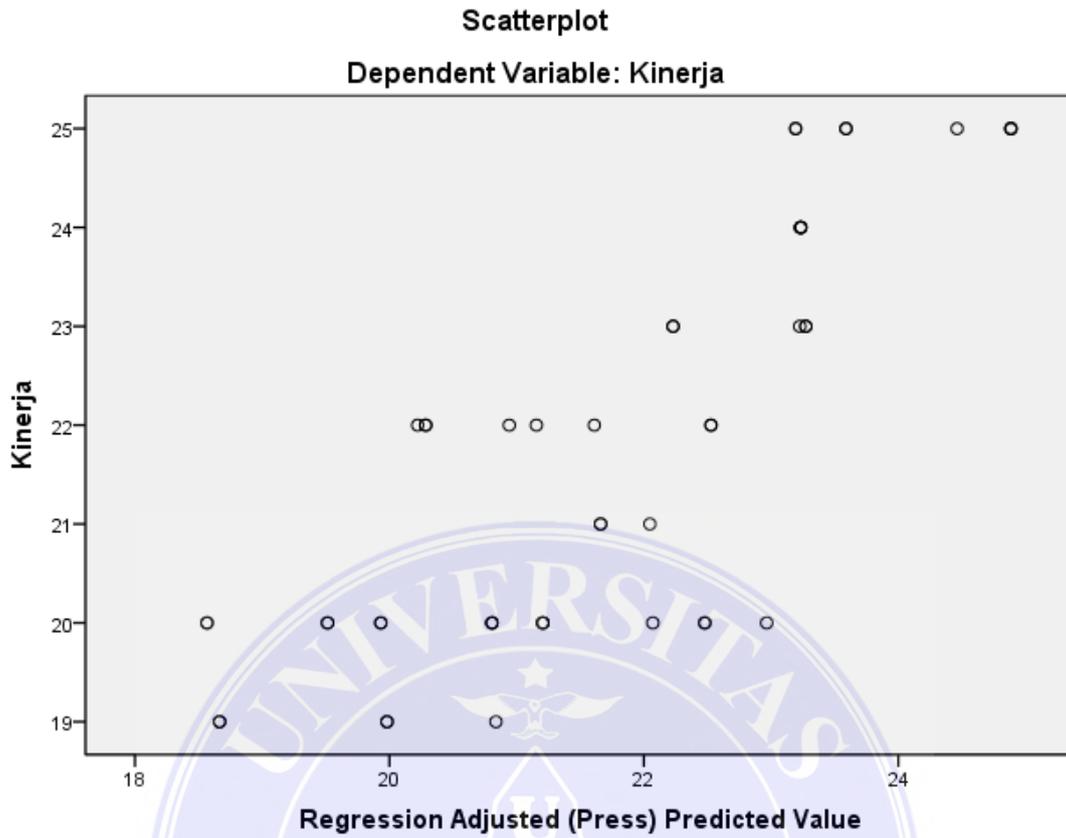
### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.874	2.388		-.785	.436		
	DisplinKerja	.847	.150	.594	5.641	.000	.595	1.681
	Motivasi	.393	.131	.315	2.993	.004	.595	1.681

- a. Dependent Variable: Kinerja

## Charts

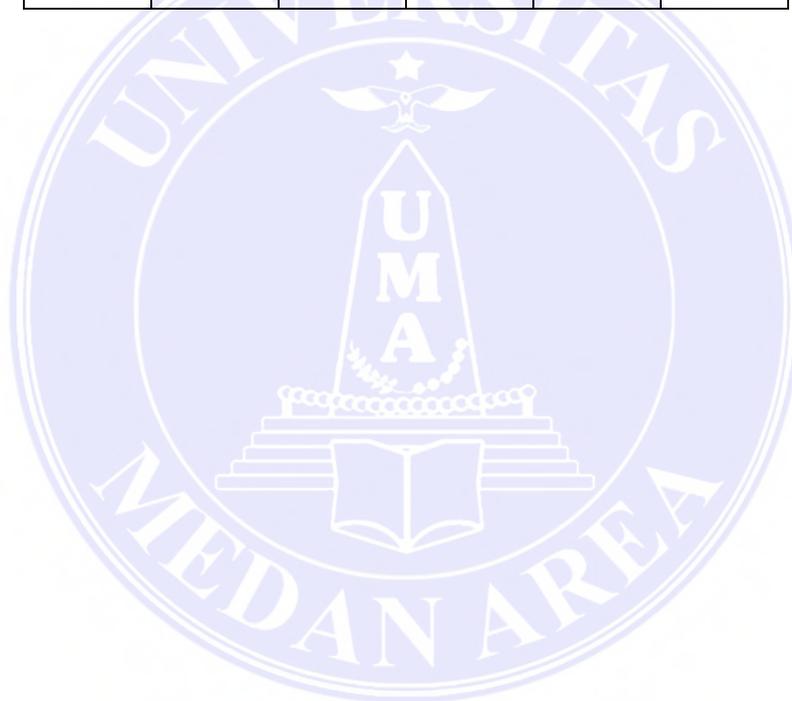




## Variabel Bebas X1 (Disiplin Kerja)

No.	P1	P2	P3	P4	TOTAL
1	4	4	4	4	16
2	4	4	4	3	15
3	4	5	4	3	16
4	4	5	5	4	18
5	4	4	5	4	17
6	5	4	5	5	19
7	5	4	5	5	19
8	4	4	4	5	17
9	4	4	5	4	17
10	4	4	4	4	16
11	4	4	5	5	18
12	4	5	4	4	17
13	3	5	4	4	16
14	3	4	4	4	15
15	4	5	5	5	19
16	5	5	5	5	20
17	5	4	5	4	18
18	4	5	5	5	19
19	3	5	5	4	17
20	4	4	5	4	17
21	4	5	5	4	18
22	4	5	5	4	18
23	5	4	5	5	19
24	5	5	5	5	20
25	5	4	5	5	19
26	4	5	5	5	19
27	5	5	5	5	20
28	5	4	5	5	19
29	5	5	4	5	19
30	5	5	4	4	18
31	5	5	4	4	18
32	4	4	4	4	16
33	4	4	4	3	15
34	4	5	4	3	16
35	4	5	5	4	18
36	4	4	5	4	17
37	5	4	5	5	19

<b>38</b>	5	4	5	5	19
<b>39</b>	4	4	4	5	17
<b>40</b>	4	4	5	4	17
<b>41</b>	4	4	4	4	16
<b>42</b>	4	4	5	5	18
<b>43</b>	4	5	4	4	17
<b>44</b>	3	5	4	4	16
<b>45</b>	3	4	4	4	15
<b>46</b>	4	5	5	5	19
<b>47</b>	5	5	5	5	20
<b>48</b>	5	4	5	4	18
<b>49</b>	4	5	5	5	19
<b>50</b>	3	5	5	4	17



## Variabel Bebas (X2) Motivasi

No.	P1	P2	P3	P4	P6	TOTAL
1	4	5	4	4	4	21
2	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	5	4	21
4	4	4	5	5	5	23
5	4	4	4	4	5	21
6	4	4	4	4	5	21
7	5	4	5	4	5	23
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	5	21
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	3	5	20
12	4	5	4	5	4	22
13	5	5	5	3	4	22
14	4	4	4	4	4	20
15	4	4	5	5	5	23
16	5	5	5	5	5	25
17	4	4	4	4	5	21
18	5	4	4	5	5	23
19	5	5	5	5	5	25
20	4	5	5	3	5	22
21	4	5	5	5	5	24
22	5	5	5	5	5	25
23	5	5	5	4	5	24
24	5	4	5	5	5	24
25	5	4	5	4	5	23
26	5	4	4	5	5	23
27	5	5	5	5	5	25
28	5	5	5	4	5	24
29	5	4	5	5	4	23
30	4	5	4	5	4	22
31	4	5	4	5	4	22
32	4	5	4	4	4	21
33	4	4	4	4	4	20
34	4	4	4	5	4	21
35	4	4	5	5	5	23
36	4	4	4	4	5	21
37	4	4	4	4	5	21

38	5	4	5	4	5	23
39	4	4	4	4	4	20
40	4	4	4	4	5	21
41	4	4	4	4	4	20
42	4	4	4	4	5	21
43	4	5	4	5	4	22
44	5	5	5	5	4	24
45	4	4	4	4	4	20
46	4	4	5	5	5	23
47	5	5	5	5	5	25
48	4	4	4	4	5	21
49	5	4	4	5	5	23
50	5	5	5	5	5	25



## Variabel Terikat (Y)

No.	P1	P2	P3	P4	P6	TOTAL
1	4	4	4	4	4	20
2	5	3	4	3	4	19
3	5	3	4	3	4	19
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	4	20
6	4	5	4	5	4	22
7	4	5	5	5	5	24
8	4	5	4	5	4	22
9	4	3	4	4	4	19
10	4	4	4	4	4	20
11	4	5	4	5	4	22
12	4	4	4	4	4	20
13	4	4	5	4	5	22
14	4	4	4	4	4	20
15	5	5	4	5	4	23
16	5	5	5	5	5	25
17	5	4	4	4	4	21
18	4	5	5	5	5	24
19	5	4	5	4	5	23
20	5	4	4	3	4	20
21	4	4	4	4	4	20
22	5	4	5	4	5	23
23	5	5	5	5	5	25
24	5	5	5	5	5	25
25	5	5	5	5	5	25
26	4	5	5	5	5	24
27	5	5	5	5	5	25
28	5	5	5	5	5	25
29	5	5	5	5	5	25
30	5	4	4	4	4	21
31	4	4	4	4	4	20
32	4	4	4	4	4	20
33	5	3	4	3	4	19
34	5	3	4	3	4	19
35	4	4	4	4	4	20

36	4	4	4	4	4	20
37	4	5	4	5	4	22
38	4	5	5	5	5	24
39	4	5	4	5	4	22
40	4	4	4	4	4	20
41	4	4	4	4	4	20
42	4	5	4	5	4	22
43	4	4	4	4	4	20
44	4	4	5	4	5	22
45	4	4	4	4	4	20
46	5	5	4	5	4	23
47	5	5	5	5	5	25
48	5	4	4	4	4	21
49	4	5	5	5	5	24
50	5	4	5	4	5	23

