

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN *OUTSOURCING*
(Studi pada Perusahaan Penyedia Jasa *Outsourcing* PT. ASH Cabang
Madiun)**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi



Oleh:
Nanang Yogi Anggoro Putro
12808141057

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN – JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2017**

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

**(Studi pada Perusahaan Penyedia Jasa *Outsourcing* PT. ASH Cabang
Madiun)**

SKRIPSI

Oleh:

Nanang Yogi Anggoro Putro
12808141057

Telah disetujui dan disahkan pada tanggal 7 Desember 2016

Untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi

Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta

Disetujui
Dosen Pembimbing



M. Lies Endarwati, M.Si.
NIP. 19610711 198812 2 001

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul:

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN *OUTSOURCING*
(Studi pada Perusahaan Penyedia Jasa *Outsourcing* PT. ASH Cabang
Madiun)**

Oleh:
Nanang Yogi Anggoro Putro
12808141057


Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 29 Desember 2016
dan dinyatakan telah lulus.

DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Prof. Dr. Nahiyah Jaidi F., M.Pd.	Ketua Penguji		4/1 2017
M. Lies Endarwati, M.Si.	Sekretaris Penguji		6/1 2017
Setyabudi Indartono, Ph.D.	Penguji Utama		9/1 2017

Yogyakarta, 6 Januari 2017
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
Dekan




Dr. Sugiharsono, M.Si.
NIP. 19550328 198303 1 0024

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nanang Yogi Anggoro Putro
NIM : 12808141057
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Tugas Akhir : PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN *OUTSOURCING*
(Studi pada Perusahaan Penyedia Jasa *Outsourcing* PT.
ASH Cabang Madiun)

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atau pendapat orang yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Yogyakarta, 7 Desember 2016
Penulis,



Nanang Yogi Anggoro Putro
NIM. 12808141057

MOTTO

“Saya belajar bahwa keberanian tidak akan pernah absen dari ketakutan, tetapi mereka berhasil menang atas itu. Orang berani bukan mereka yang tidak pernah merasa takut, tapi mereka yang bisa menaklukkan rasa takut itu.” (Nelson Mandela)

“Seperti singa yang menerjang semua rintangan tanpa rasa takut, yakini bahwa kamu terhebat.” (Coboy Junior)

“Dan seandainya pohon-pohon di bumi menjadi pena dan laut (menjadi tinta), ditambahkan kepadanya tujuh laut (lagi) sesudah (kering)nya, niscaya tidak akan habis-habisnya (dituliskan) kalimat Allah. Sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi MahaBijaksana.” (Q.S Luqman : 27)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucap puji syukur kehadiran Allah SWT, dengan penuh rasa syukur dan bahagia, karya sederhana ini ku persembahkan untuk:

1. Ibu dan Bapak yang selalu mendoakan dengan segala penantiannya.
2. Seluruh sahabat tercinta yang selalu menemani.
3. Almamater tercinta yang menjadi kebanggaan.
4. Jogja dan Madiun atas kesetiannya dalam beberapa waktu ini.

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN *OUTSOURCING*
(STUDI PADA PERUSAHAAN PENYEDIA JASA *OUTSOURCING* PT.
ASH CABANG MADIUN)**

**Oleh:
Nanang Yogi Anggoro Putro
NIM. 12808141057**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. ASH Cabang Madiun, (2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. ASH Cabang Madiun, (3) Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. ASH Cabang Madiun.

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. ASH Cabang Madiun berjumlah 87 karyawan dengan teknik pengambilan sampel sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Uji validitas instrumen menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA), sedangkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda.

Pada taraf signifikansi 5%, hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.ASH Cabang Madiun dengan $\beta=0,567$ dan $p=0,000$. Kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (ΔR^2) sebesar 0,265. (2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.ASH Cabang Madiun dengan $\beta=0,575$ dan $p=0,000$. Kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (ΔR^2) sebesar 0,320. (3) Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.ASH Cabang Madiun, yang ditunjukkan dari hasil uji regresi bahwa motivasi kerja $\beta=0,326$ dan $p=0,004$ sedangkan disiplin kerja $\beta=0,423$ dan $p=0,000$. Kontribusi motivasi kerja dan disiplin kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan PT. ASH Cabang Madiun (ΔR^2) 0,382 atau 38,2%.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

**EFFECT OF MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE TOWARD
OUTSOURCING EMPLOYEE PERFORMANCE
(A STUDY ON COMPANY OUTSOURCING SERVICE PROVIDER PT. ASH
MADIUN BRANCH)**

**By:
Nanang Yogi Anggoro Putro
NIM. 12808141039**

ABSTRACT

This study was aimed to determine: (1) The effects of motivation on employee performance of PT. ASH Madiun Branch, (2) The effects of work discipline on employee performance of PT. ASH Madiun Branch, and (3) The effects of motivation and work discipline on employee performance of PT. ASH Madiun Branch.

This research applied causal associative quantitative approach. Population in this study were 87 employees of the PT. ASH Madiun Branch with total sampling technique. The data collection technique used was questionnaire. Test the validity of the instrument used was Confirmatory Factor Analysis (CFA) technique, while test the reliability of the instrument used was Cronbach Alpha. The data analysis technique used was multiple regression.

The results of this study indicated that: (1) There was positive and significant relationship between motivation on employee performance PT. ASH Madiun Branch the amount of $\beta=0,567$; $p=0,000$, with the contribution of the motivation on employee performance in the amount of (ΔR^2) 0,265; (2) There was a positive and significant impact of work discipline on employee performance PT. ASH Madiun Branch the amount of $\beta=0,575$; $p=0,000$ with the contribution of the work discipline on employee performance in the amount of (ΔR^2) 0,320; (3) There was a positive and significant influence between the variables of motivation and work discipline on employee performance PT. ASH Madiun Branch the amount of motivation $\beta=0,326$; $p=0,004$ and work discipline $\beta=0,423$; $p=0,000$. The contribution effects of motivation and work discipline on employee performance PT. ASH Madiun Branch (ΔR^2) 0,382 or 38,2%.

Key Words : Employee Performance, Motivation, Work Discipline

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan”.

Selama menyusun skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., M.A., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., Ketua Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
4. M. Lies Endarwati, M.Si., selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Farlianto, SE., MBA., selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan dukungan selama perkuliahan.
6. Setyabudi Indartono, Ph.D. dan Prof. Dr. Nahiyah Jaidi Faraz MP.d., selaku penguji utama dan ketua penguji yang telah memberikan masukan selama penyusunan skripsi ini.

7. Segenap dosen dan karyawan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
8. Bapak Seto Adi Cahyo dan seluruh jajaran karyawan PT. ASH Cabang Madiun.
9. Kedua orang tua dan seluruh keluarga tercinta yang selalu memberikan kasih sayang, doa, bantuan, dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi.
10. Teman seperjuangan jurusan Manajemen angkatan 2012 Universitas Negeri Yogyakarta.
11. Seluruh responden yang telah bersedia berpartisipasi dan kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu hingga terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini belum sempurna, oleh karena itu penulis senantiasa mengharap kritik dan saran yang membangun. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Yogyakarta, 7 Desember 2016

Penulis,



Nanang Yogi Anggoro Putro

NIM. 12808141057

DAFTAR ISI

ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	12
C. Batasan Masalah.....	12
D. Rumusan Masalah	13
E. Tujuan Penelitian	13
F. Manfaat Penelitian	14
BAB II KAJIAN TEORI	16
A. Kajian Pustaka.....	16
1. Kinerja.....	16
2. Motivasi	19
3. Disiplin Kerja	26
B. Penelitian yang Relevan.....	33
C. Kerangka Berpikir.....	34
D. Paradigma Penelitian.....	37

E. Hipotesis Penelitian.....	38
BAB III METODE PENELITIAN	39
A. Desain Penelitian.....	39
B. Tempat dan Waktu Penelitian	39
C. Definisi Operasional Variabel.....	40
D. Populasi dan Sampel	43
E. Teknik Pengumpulan Data	44
F. Instrumen Pengumpulan Data	44
G. Uji Instrumen	45
H. Teknik Analisis Data.....	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	56
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	56
1. Sejarah Berdirinya.....	56
2. Visi dan Misi	57
B. Hasil Penelitian	57
1. Hasil Analisis Deskriptif	58
2. Hasil Uji Prasyarat Analisis	63
3. Pengujian Hipotesis.....	65
C. Pembahasan.....	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	72
A. Kesimpulan	72
B. Keterbatasan Penelitian	73
C. Saran.....	73

DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN.....	79

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Penempatan Karyawan Tahun 2015/2016.....	3
Tabel 2. Data Kinerja Proyek PT. ASH Cabang Madiun Periode 2015	5
Tabel 3. Data Ketidakhadiran Karyawan Tahun 2015.....	10
Tabel 4. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	45
Tabel 5. KMO and Bartlett's Test Tahap 1	46
Tabel 6. Hasil Uji CFA Tahap I.....	47
Tabel 7. KMO and Bartlett's Test Tahap 2	48
Tabel 8. Hasil Uji CFA Tahap 2	49
Tabel 9. <i>Mean, Standard Deviation (SD), AVE, Cronbach`s value and Correlations</i>	50
Tabel 10. <i>Average Variance Extracted, square correlation and Discriminant Validity</i>	50
Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas.....	51
Tabel 12. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 13. Karakteristik Responden berdasarkan Usia	59
Tabel 14. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan.....	59
Tabel 15. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja	60
Tabel 16. Kategorisasi Kinerja Karyawan	61
Tabel 17. Kategorisasi Motivasi	62
Tabel 18. Kategorisasi Disiplin Kerja.....	62
Tabel 19. Hasil Uji Normalitas	64

Tabel 20. Hasil Uji Linearitas	64
Tabel 21. Hasil Uji Multikolinieritas	65
Tabel 22. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	66
Tabel 23. Hasil Pengujian Hipotesis	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Paradigma Penelitian.....	37
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Validitas dan Reliabilitas	80
2. Data Uji Validitas, Reliabilitas dan Penelitian.....	83
3. Hasil Uji Validitas Instrumen.....	87
4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	89
5. Hasil Uji Karakteristik Responden	90
6. Hasil Uji Deskriptif	92
7. Hasil Uji Kategorisasi	93
8. Hasil Normalitas.....	94
9. Hasil Uji Linieritas	95
10. Hasil Uji Multikolinieritas	95
11. Hasil Uji Regresi	96

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi yang terjadi saat ini mempunyai dampak bagi perkembangan usaha. Dampak yang sangat jelas terlihat adalah adanya persaingan dalam dunia usaha. Persaingan tersebut semakin ketat sehingga membuat perusahaan terus berlomba-lomba melakukan inovasi untuk memenangkan persaingan. Perusahaan akan berusaha untuk mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, efektif adalah (tentang usaha, tindakan) yang dapat membawa hasil, sedangkan efisien berarti mampu menjalankan tugas dengan tepat dan cermat. Hal itu dilakukan agar perusahaan mampu mempunyai daya saing maupun keunggulan dari pesaingnya. Keunggulan suatu perusahaan bisa dicapai melalui beberapa faktor. Salah satu faktor tersebut adalah kemampuan internal perusahaan ataupun melalui sumber daya yang dimiliki perusahaan.

Organisasi atau Perusahaan terdiri dari banyak komponen yang menyusun menjadi satu kesatuan untuk tujuan yang sama, komponen tersebut berupa masyarakat, kelompok, komunitas ataupun individu manusia yang memiliki hubungan dan kepentingan terhadap suatu organisasi atau perusahaan (*stakeholder*) juga bisa berupa *shareholder*. Salah satu komponen penting tersebut adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Penentuan kualitas (SDM) sangat diperlukan oleh perusahaan untuk mengisi setiap lini dari susunan organisasi sesuai dengan keahlian serta ketrampilan.

Pada tahun 2015 era globalisasi mulai mengerucut dan terfokus menjadi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) yang membuat persaingan tidak hanya di dunia bisnis saja tetapi juga pada persaingan sumber daya yang dimiliki. Dalam melakukan perekrutan SDM, perusahaan membuat kriteria khusus yang dibutuhkan oleh perusahaan tersebut. Proses perekrutan antara satu perusahaan dengan lainnya berbeda-beda tergantung dari analisis kebutuhan SDM yang diperlukan. Analisis pekerjaan adalah prosedur yang dilalui untuk menentukan tanggung jawab posisi-posisi dan karakteristik orang yang bekerja untuk posisi tersebut (Dessler, 2004).

PT. ASH adalah perusahaan pelaku bisnis *outsourcing* yang bergerak dalam bidang *cleaning service* berdiri sejak tahun 2005. Ruang Lingkup pekerjaan PT. ASH meliputi *cleaning service* gedung mall, *cleaning service* perkantoran, *cleaning service* rumah sakit, dan *cleaning service* perumahan baik dalam bentuk *contract service* maupun *general cleaning* insidental. Berdasarkan wawancara dengan *Senior Supervisor* PT. ASH Cabang Madiun Bapak Seto Adi Cahyo diketahui bahwa kinerja karyawan merupakan permasalahan yang masih dihadapi perusahaan saat ini, hal ini ditunjukkan dengan masih banyaknya komplain dari *client* atas kinerja yang dilakukan karyawan yang ditempatkan di perusahaan tersebut.

Sebagai perusahaan penyedia jasa *outsourcing* khususnya *cleaning service*, hasil kinerja dapat dilihat dari lingkungan kerja yang bersih, sehat, dan nyaman, yang berimbas pada kepuasan pemakai jasa *outsourcing*. PT.

ASH Cabang Madiun saat ini menangani proyek di beberapa tempat di area karesidenan Madiun antara lain:

Tabel 1. Data Penempatan Karyawan Tahun 2015/2016

Tempat	Karyawan
RSI Madiun	36 Orang
Plaza Madiun	21 Orang
RSAU Magetan	13 Orang
I Club	3 Orang
Radar Madiun	3 Orang
Castle Karaoke	11 Orang
Jumlah	87 Orang

(Sumber: *Senior Supervisor* PT. ASH Cabang Madiun)

Dari data tersebut PT. ASH Cabang Madiun mempunyai proyek di enam tempat dengan jumlah karyawan operasional sebanyak 87 orang. Penempatan karyawan terbanyak berada di RSI Madiun, karena di tempat tersebut proyek yang harus dikerjakan mencakup tiga gedung, yaitu gedung Siti Aisyah, Ahmad Dahlan, dan Mansur. Proyek di Castle Karaoke juga menangani tiga area, yaitu New Castle, RBT Karaoke, dan Hall Castle. Dengan adanya pengelompokan dalam penempatan karyawan tersebut berguna untuk mempermudah mengontrol dan melakukan penilaian kinerja.

Tercapainya tujuan perusahaan juga dipengaruhi dari karyawan-karyawan yang mempunyai kinerja bagus. PT. ASH selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan maupun kinerja karyawan yang dimiliki dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Selain itu karyawan yang mempunyai kinerja bagus akan memberikan pengaruh positif ke dalam maupun ke luar bagi perusahaan. Pengaruh-pengaruh tersebut bisa

menjadikan perusahaan mendapatkan *value* yang lebih dimata konsumen ataupun pihak yang mempunyai kepentingan.

Menurut Smith yang dikutip oleh Sedarmayanti (2001:50) menyatakan *Performance* atau kinerja adalah *output drive from processes, human or otherwise* (kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses). Hal ini selaras dengan yang disampaikan Mathis *et al.* dalam Sadeli dan Prawira, (2001 : 78), menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap hasil yang dicapai organisasi atau perusahaan. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi dan disiplin kerja .

PT. ASH yang bergerak sebagai penyedia jasa *outsourcing cleaning service*, sebelum melakukan penempatan SDM di lapangan, pihak perusahaan akan melakukan pelatihan pra tugas, pendampingan, dan penilaian kinerja. Dengan harapan pekerjaan *cleaning service* yang dilakukan oleh karyawan dikerjakan secara profesional dan maksimal dengan sistem, prosedur, dan program kerja yang telah dibuat oleh manajemen PT. ASH. Meskipun telah dilakukan pelatihan maupun pendampingan, pekerjaan yang terjadi di lapangan masih belum maksimal. Berikut adalah data kinerja karyawan *outsourcing* PT. ASH Cabang Madiun pada tahun 2015 dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel.2 Data Kinerja Karyawan PT. ASH Cabang Madiun Periode 2015

No.	Proyek	Nilai												Rata-rata
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	Agust	Sep	Okt	Nov	Des	
1	Plaza Madiun	6,8	6,75	6,87	6,9	7	7	6,8	6,8	6,9	7	7	7	6,90
2	RSI Siti Aisyah	6,8	7	7	6,8	6,9	6,7	7	7	7	7	7	7	6,93
	RSI Ahmad Dahlan	6,6	7	6,77	6,7	6,8	6,8	7	7	6,8	6,9	6,7	6,8	6,82
	RSI Mansur	6,4	6,81	6,5	6,5	6,6	6,5	6,7	6,9	7	6,9	6,8	7	6,72
3	RS AU Magetan	6,6	6,53	6,5	6,4	6,6	6,5	6,9	6,8	6,6	6,5	6,7	6,8	6,62
4	I Club	6,6	6,78	6,9	6,3	6,7	6,5	6,6	6,4	6,7	6,8	6,9	6,6	6,65
5	New Castle	6,5	6,91	6,9	6,6	6,7	6,5	6,8	6,8	6,9	7	7	6,8	6,78
	RBT Karaoke	6,4	6,89	6,9	6,3	6,3	6,5	6,5	6,6	6,9	6,4	6,5	6,4	6,55
	Hall Castle	6,6	6,87	6,9	6,7	6,7	6,4	6,6	6,5	6,5	6,8	6,9	6,9	6,70
6	Radar Madiun	6,7	7,08	7	6,7	6,9	6,9	6,8	7	6,8	7	7	7	6,91

(Sumber: *Senior Supervisor* PT. ASH Cabang Madiun)

Dari tabel tersebut dapat diketahui nilai kinerja karyawan PT. ASH Cabang Madiun, bahwa kualitas kinerja karyawan pada tahun 2015 masih terhitung rendah, karena dengan skala 1 sampai 10 hanya mendapatkan nilai rata-rata di bawah angka 7. Kemudian dalam hal kuantitas kerja karyawan, tidak semua karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga menyebabkan pekerjaan yang harusnya dapat dikerjakan dengan cepat menjadi lama. Seperti ketika karyawan melihat kotoran di lantai tetapi tidak segera dibersihkan, hal ini membuat target pekerjaan pembersihan ruangan tidak tercapai secara maksimal. Dalam hal sikap, karyawan PT. ASH dituntut bekerja sesuai dengan peraturan di kantor dengan bersikap sopan santun terhadap atasan maupun orang lain. Namun dalam kenyataannya ada beberapa karyawan yang tidak bersikap baik seperti tidak sopan terhadap pengunjung saat bekerja di area proyek. Kerjasama yang terjadi antar karyawan PT. ASH masih kurang baik, tidak semua karyawan mengenal dekat satu sama lain karena karyawan PT. ASH Cabang Madiun mempunyai

usia yang beragam antara 18 sampai dengan 40 tahun yang mengakibatkan pemikiran karyawan berbeda-beda, sehingga terjadi kerjasama yang tidak maksimal. Komunikasi yang terjadi di PT. ASH Cabang Madiun juga sangat dipengaruhi oleh perbedaan usia dari para karyawan yang menyebabkan adanya jarak antar karyawan yang bisa menyebabkan kesalahan dalam komunikasi, sehingga kinerja karyawan dapat terganggu.

Penilaian kinerja karyawan PT. ASH Cabang Madiun dilakukan oleh dua pihak, yaitu Supervisor dari pihak perusahaan penyedia dan pengguna jasa *cleaning service*. Hasil penilaian masih belum maksimal tersebut mengindikasikan bahwa terdapat masalah yang menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal.

Menurut George and Jones (2005:175), motivasi adalah suatu kekuatan psikologis di dalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku seseorang di dalam organisasi yang menyebabkan pergerakan, arahan, dan usaha, dan kegigihan dalam menghadapi rintangan untuk mencapai suatu tujuan. Berdasarkan hasil wawancara dengan *Senior Supervisor* PT. ASH, pemberian motivasi yang dilakukan di perusahaan tersebut setiap hari ketika *briefing* sebelum melakukan pekerjaan dan sesudah melakukan pekerjaan dalam bentuk evaluasi.

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

tanggung jawabnya. Motivasi sangat diperlukan oleh siapapun, dalam hal ini karyawan sangat membutuhkan sesuatu yang mendorong untuk berbuat lebih. Motivasi diberikan untuk menciptakan suatu hasil maksimal atau bahkan melebihi dari ekspektasi kemampuan diri seseorang. Pemberian motivasi di PT. ASH Cabang Madiun juga diberikan dalam bentuk *reward* berupa insentif dan jenjang karir bilamana kinerja yang dilakukan baik dan memuaskan. Dengan pemberian motivasi seperti itu diharapkan karyawan akan bersaing secara sehat untuk menunjukkan prestasinya dengan *skill* yang dimiliki.

Menurut penuturan Bapak Seto Selaku *Senior Supervisor* PT. ASH Cabang Madiun, Setiap karyawan mempunyai motivasi yang berbeda-beda karena mereka berasal dari berbagai latar belakang. Motivasi karyawan tersebut dapat dilihat dari beberapa hal, yang pertama adalah perilaku karyawan, karyawan PT. ASH Cabang Madiun belum bekerja dengan baik, seperti terlambat datang, melalaikan pekerjaan yang menunjukkan bahwa karyawan tersebut bekerja tanpa rencana dan tujuan yang jelas. Perilaku karyawan yang baik dalam bekerja mengindikasikan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja. Begitu juga sebaliknya, perilaku karyawan yang kurang baik dalam bekerja mengindikasikan bahwa karyawan kurang motivasi dalam bekerja.

Motivasi Karyawan juga dapat dilihat dari usaha karyawan. Belum semua karyawan dari PT. ASH Cabang Madiun bekerja keras, ada beberapa karyawan yang bekerja semampunya dan seadanya, sehingga pekerjaan yang

dilakukan kurang maksimal. Misalnya dalam pekerjaan, seorang karyawan tidak cukup hanya memilih untuk selalu hadir tepat waktu, namun juga perlu dilihat keseriusan dan kesungguhannya dalam bekerja. Kegigihan karyawan juga bisa menandakan motivasi seseorang, seperti perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun adanya rintangan, masalah, dan halangan. Misalnya saja bila ada kendala pada cuaca atau masalah kesehatan seorang karyawan, apakah karyawan tersebut tetap tepat waktu masuk bekerja dan sungguh-sungguh mengerjakan tugas seperti biasanya atau memilih hal lain, seperti ijin pulang atau tidak masuk kerja. Dalam hal ini dibuat pengecualian jika masalah kesehatan yang dialami, sedangkan di PT. ASH Cabang Madiun masih banyak karyawan yang tidak masuk bekerja hanya karena ada masalah dan halangan.

Karyawan yang kinerjanya kurang baik atau menurun bisa dikatakan kurang motivasi dalam bekerja. Karena *job desc* yang sudah dibuat oleh perusahaan untuk karyawan PT. ASH harus dilakukan dengan baik dan cekatan sehingga diperlukan semangat lebih dari karyawan untuk mendapatkan hasil kinerja yang maksimal.

Untuk menciptakan kinerja karyawan yang mempunyai etos kerja yang tinggi, tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi juga dengan disiplin kerja yang tinggi. Disiplin diciptakan untuk membuat semuanya berjalan sesuai dengan prosedur. Menurut Rivai (2004) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta

sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan adanya disiplin, semua pekerjaan yang dilakukan dapat dikerjakan secara maksimal dan dengan hasil yang memuaskan. Bagi seorang karyawan disiplin merupakan faktor mutlak yang harus dimiliki untuk menunjang kemampuan dan ketrampilan, sehingga menjadi sumber daya yang handal untuk membawa kemajuan bagi perusahaan.

PT. ASH Cabang Madiun menerapkan sistem presensi berbasis manual dan sidik jari. Sistem tersebut menjadi salah satu acuan untuk menilai kedisiplinan karyawan. Perusahaan juga memberikan *punishment* terkait dengan kedisiplinan, adapun bentuk *punishment* yang diberikan apabila melanggar peraturan perusahaan bisa berupa teguran. Teguran diberikan apabila karyawan yang bersangkutan melanggar peraturan namun masih wajar untuk dimaklumi, misalnya datang terlambat masih diberikan toleransi apabila tidak lebih dari 10 menit. Kemudian Surat Peringatan (SP) juga merupakan *punishment* yang diberikan perusahaan dengan tingkat peringatan dari SP 1 sampai 3, hingga pemberhentian kerja. *Punishment* tersebut diberikan kepada karyawan yang sudah mendapat teguran masih mengulangi perbuatannya. Dari wawancara yang dilakukan dengan *Senior Supervisor* dan *Leader Project*, Permasalahan tentang kedisiplinan yang menjadi masalah adalah kehadiran dan keterlambatan. Untuk kehadiran di PT. ASH Cabang Madiun dalam setiap bulan pasti ada yang tidak masuk baik itu izin, sakit, maupun tanpa keterangan, kondisi tersebut sangat berpengaruh terhadap

kinerja, dimana pekerjaan karyawan yang tidak masuk tersebut akan digantikan oleh karyawan lain yang berarti ada pekerjaan tambahan yang membuat pekerjaan pokok tidak bisa dikerjakan secara maksimal. Sedangkan untuk keterlambatan, PT. ASH Cabang Madiun masih mentolerir karyawan, apabila tidak lebih dari 10 menit dari waktu masuk kerja.

Tabel 3. Data Ketidakhadiran Karyawan Tahun 2015

Bulan	Jumlah Karyawan	Tidak Hadir	Persentase
Januari	87	56	64%
Februari	87	26	30%
Maret	87	36	41%
April	87	44	51%
Mei	87	38	44%
Juni	87	21	24%
Juli	87	15	17%
Agustus	87	46	53%
September	87	49	56%
Oktober	87	42	48%
November	87	52	60%
Desember	87	54	62%
Rata-rata			46%

(Sumber: Laporan Presensi PT. ASH Cabang Madiun Tahun 2015)

Tingkat ketidakhadiran karyawan setiap bulan pada PT. ASH Cabang Madiun tahun 2015 terhitung tinggi, dapat dilihat dari tabel rata-rata ketidakhadiran dalam satu tahun mencapai 46%. Data tersebut mengindikasikan banyak karyawan yang belum menyadari pentingnya kedisiplinan. Hal tersebut perlu diperbaiki agar masalah kedisiplinan tidak menimbulkan masalah lainnya.

Ketaatan pada peraturan kerja yang dimiliki karyawan PT. ASH Cabang Madiun dinilai masih kurang, seperti adanya karyawan yang merokok ditempat dilarang merokok pada area proyek yang dikerjakan. Kemudian

adanya penggunaan jam istirahat yang disalah gunakan untuk keperluan lain sehingga membuat waktu masuk kembali kerja menjadi molor. Maka dari itu jam kerja mereka tidak dimanfaatkan dengan baik sehingga hasil kerja mereka tidak maksimal. Ketaatan pada standar kerja juga masih belum diperhatikan secara maksimal oleh karyawan, seperti saat karyawan mengepel lantai tetapi tidak memasang peringatan pada area yang licin sehingga membahayakan orang lain.

Disiplin perlu dilakukan suatu perusahaan agar para karyawan mentaati peraturan atau kebijakan yang dibuat perusahaan. Karyawan juga mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, dapat bertindak sesuai dengan norma-norma yang berlaku, dan karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan serta mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana yang 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.

Dari faktor-faktor yang telah dibahas sebelumnya menunjukkan bahwa masalah motivasi dan disiplin kerja perlu mendapatkan perhatian serius untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga perlu dilakukan penelitian yang berjudul pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap

kinerja karyawan *outsourcing* (studi pada perusahaan penyedia jasa *outsourcing* PT. ASH Cabang Madiun).

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis dapat mengidentifikasi beberapa permasalahan-permasalahan sebagai berikut:

1. Masih banyak karyawan yang bekerja belum sesuai standar.
2. Jumlah SDM yang tersedia masih kurang memadai untuk di beberapa area proyek.
3. Hasil dari kinerja karyawan masih fluktuatif dan kurang maksimal.
4. Motivasi bekerja yang dimiliki karyawan masih rendah.
5. Tingkat ketidakhadiran karyawan yang tinggi setiap bulan.
6. Kurangnya pengawasan dalam penegakan peraturan-peraturan untuk meningkatkan disiplin karyawan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah serta menghindari kesimpangsiuran dan kesalahpahaman terhadap penelitian yang diteliti, maka perlu adanya batasan masalah untuk memberikan batasan dan arahan pada pembahasan ini. Adapun batasan-batasan yang akan diteliti difokuskan pada pengaruh motivasi dan disiplin kerja yang berdampak terhadap kinerja karyawan di PT. ASH Cabang Madiun.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah yang akan disajikan dalam objek penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. ASH Cabang Madiun?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ASH Cabang Madiun?
3. Bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ASH Cabang Madiun?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. ASH Cabang Madiun.
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. ASH Cabang Madiun.
3. Mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. ASH Cabang Madiun.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan mempunyai beberapa manfaat baik bagi penulis maupun pihak-pihak yang terkait. Adapun manfaat yang dapat diambil adalah:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap ilmu pengetahuan dan wawasan terhadap penulis maupun pembaca.
 - b. Dapat memberikan kontribusi pada pengembangan terhadap literatur maupun penelitian selanjutnya di bidang manajemen umumnya dan sumber daya manusia (*human resources*) pada umumnya.
 - c. Dapat dijadikan sebagai sumber referensi atau rujukan kepada peneliti selanjutnya yang sejenis guna mengembangkan penelitian tentang manajemen sumber daya manusia di lingkungan masyarakat pada umumnya dan mahasiswa pada khususnya.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan/evaluasi dalam pengambilan keputusan dan kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan. Khususnya mengenai motivasi dan disiplin karyawan di perusahaan.

b. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta dapat mengaplikasikan teori-teori perkuliahan ke dalam praktik dunia nyata.

c. Bagi Peneliti lain

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan dapat dijadikan masukan dalam penelitian serupa serta sebagai referensi/sumber informasi bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

d. Bagi Mahasiswa

Memberikan penjelasan dan gambaran kondisi karyawan di dalam dunia kerja, supaya mahasiswa bisa mempersiapkan diri menghadapi masa depan.

BAB II KAJIAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Kinerja

a. Definisi Kinerja

“Output drive from processes, human or otherwise” (kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses) menurut Smith dalam Sedarmayanti (2001), sedangkan Mathis *et al.* terjemahaan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira (2001:78), “menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan”. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004). Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu, (Tika, 2006).

Sedangkan Menurut Rivai dan Basri (2005) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Seperti yang disampaikan Waridin (2005), kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja

juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Prawirosentono (1999), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

b. Tujuan Kinerja

Kemudian menurut Rivai dan Basri (2005) Tujuan dari sebuah hasil kinerja adalah:

- 1) Kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukan.
- 2) Untuk perbaikan hasil kinerja dan kegiatannya.
- 3) Kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas.
- 4) Kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja.
- 5) Target aktivitas perbaikan kinerja.
- 6) Perbaikan dalam kualitas atau produksi.
- 7) Perbaikan dalam waktu atau pengiriman.

c. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja

Menurut Mathis *et al.* (2001) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu, yaitu: kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi.

Menurut Wirawan (2009), kinerja karyawan atau pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

- 1) Faktor lingkungan eksternal seperti kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.
- 2) Faktor internal karyawan seperti bakat dan sifat pribadi, kreativitas, pengetahuan dan keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, keadaan fisik, keadaan psikologi (etos kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, semangat kerja, sikap kerja, stres kerja, keterlibatan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kelayakan).
- 3) Faktor lingkungan internal organisasi seperti visi, misi, dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, bahan mentah, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, modal, budaya organisasi, iklim organisasi dan rekan kerja.

d. Indikator Kinerja

Untuk mengukur kinerja, digunakan lima indikator yang dikembangkan oleh Becker & Klimoski (1989), yaitu:

1. Kualitas

Menunjukkan sejauh mana mutu seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan yang diwujudkan dari siklus aktifitas yang telah diselesaikan.

3. Sikap

Sikap terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan.

4. Kerjasama

Karyawan mampu bekerjasama dengan rekan kerja, karyawan bersikap positif terhadap setiap pekerjaan tim, dan karyawan bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

5. Komunikasi

Karyawan saling menggunakan informasi untuk mencapai tujuan bersama baik dengan rekan kerja maupun atasan langsung.

2. Motivasi

a. Definisi Motivasi

Menurut George and Jones (2005:175), motivasi adalah suatu kekuatan psikologis di dalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku seseorang di dalam organisasi yang menyebabkan pergerakan,

arahan, dan usaha, dan kegigihan dalam menghadapi rintangan untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan (Masrukhin dan Waridin, 2004). Menurut Mathis (2001) motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi merupakan sesuatu yang membuat bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu (Armstrong, 1994).

Sedangkan Rivai (2004) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Robbins dan Mary, 2005). Dari beberapa pendapat yang sudah ada dapat disimpulkan motivasi adalah suatu dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang yang diakibatkan oleh orang lain maupun dirinya sendiri untuk mencapai tujuan seperti orang lain bahkan melebihi.

b. Teori Motivasi

McClelland seorang ahli psikologi kebangsaan Amerika dari Universitas Harvard, dalam teori motivasinya mengemukakan bahwa produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh “virus mental’ yang ada

pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal. Virus mental yang dimaksud terdiri dari tiga dorongan kebutuhan (Mangkunegara, 2005), yaitu:

- 1) Kebutuhan untuk berprestasi (*Need of achievement*), merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempatan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.
- 2) Kebutuhan berafiliasi (*Need for affiliation*), merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.
- 3) Kebutuhan kekuatan (*Need for power*), merupakan kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi situasi orang lain agar menjadi dominan dan pengontrol. Kebutuhan ini menyebabkan orang yang bersangkutan kurang memperpedulikan perasaan orang lain.

c. Karakteristik Motivasi

Ciri-ciri perilaku karyawan yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi menurut McClelland dalam Mangkunegara, (2005) adalah:

- 1) Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan memikul resiko.
- 3) Memiliki tujuan yang jelas dan realistik.

- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan.
- 5) Lebih mementingkan umpan balik yang nyata tentang hasil prestasinya.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Sebaliknya ciri-ciri karyawan yang memiliki motivasi berprestasi rendah adalah:

- 1) Bersikap apatis dan tidak percaya diri.
- 2) Tidak memiliki tanggung jawab pribadi dalam bekerja.
- 3) Bekerja tanpa rencana dan tujuan yang jelas.
- 4) Ragu-ragu dalam mengambil keputusan.
- 5) Setiap tindakan tidak terarah dan menyimpang dari tujuan.

d. Faktor-faktor yang Memengaruhi Motivasi

Memberikan motivasi kepada karyawan oleh pimpinannya merupakan proses kegiatan pemberian motivasi kerja, sehingga karyawan tersebut berkemampuan untuk pelaksanaan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Tanggung jawab yang dimaksud adalah kewajiban bawahan untuk melaksanakan tugas sebaik mungkin yang diberikan oleh atasan, dan inti dari tanggung jawab adalah kewajiban (Siagian, 2001). Nampaknya pemberian motivasi oleh pimpinan kepada bawahan tidaklah begitu sukar, namun dalam praktiknya pemberian

motivasi jauh lebih rumit. (Siagian, 2001) menjelaskan kerumitan ini disebabkan oleh:

- 1) Kebutuhan yang tidak sama pada setiap pegawai, dan berubah sepanjang waktu. Disamping itu perbedaan kebutuhan pada setiap taraf sangat mempersulit tindakan motivasi para manajer. Dimana sebagian besar para manajer yang ambisius, dan sangat termotivasi untuk memperoleh kepuasan dan status, sangat sukar untuk memahami bahwa tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan semangat seperti yang dia miliki, sehingga manajer tersebut menerapkan teori coba-coba untuk menggerakkan bawahannya.
- 2) *Feeling and emotions* yaitu perasaan dan emosi. Seseorang manajer tidak memahami sikap dan kelakuan pegawainya, sehingga tidak ada pengertian terhadap tabiat dari perasaan, keharusan, dan emosi.
- 3) Aspek yang terdapat dalam diri pribadi pegawai itu sendiri seperti kepribadian, sikap, pengalaman, budaya, minat, harapan, keinginan, lingkungan yang turut memengaruhi pribadi pegawai tersebut.
- 4) Pemuasan kebutuhan yang tidak seimbang antara tanggung jawab dan wewenang. Wewenang bersumber atau datang dari atasan kepada bawahan, sebagai imbalannya pegawai bertanggung jawab kepada atasan, atas tugas yang diterima. Seseorang dengan kebutuhan akan rasa aman yang kuat mungkin akan “mencari amannya saja”, sehingga akan menghindar menerima tanggung jawab karena takut tidak berhasil dan diberhentikan dan di lain pihak

mungkin seseorang akan menerima tanggung jawab karena takut diberhentikan karena alasan prestasi kerja yang jelek (buruk).

e. Indikator Motivasi

Beberapa indikator motivasi menurut George & Jones (2005:175) yakni:

1) Perilaku Karyawan

Kemampuan karyawan memilih perilaku bekerja yang akan mereka pilih. Perilaku karyawan yang baik dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.

2) Usaha Karyawan

Menggambarkan seberapa keras seseorang bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya. Motivasi kerja dilakukan bukan hanya agar karyawan menunjukkan perilaku yang bermanfaat bagi perusahaan tapi juga agar karyawan bekerja keras untuk perusahaan.

3) Kegigihan Karyawan

Kegigihan karyawan mengacu pada perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun adanya rintangan, masalah, dan halangan. Kegigihan karyawan yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi.

f. Efek Motivasi

Berikut ini adalah beberapa efek yang ditimbulkan dengan adanya motivasi.

1) Kinerja

Doyle dan Wong dalam Devi (2009) mengemukakan kaitan antara motivasi berprestasi dan kinerja. Doyle dan Wong menyebutkan bahwa kesuksesan suatu bisnis tidak terlepas dari besarnya motivasi yang muncul dalam pribadi karyawan. Sedangkan menurut Armstrong (1994), hubungan antara motivasi dan kinerja adalah positif karena karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Motivasi dapat menyebabkan seseorang untuk berperilaku baik, oleh karena itu motivasi karyawan yang tinggi berbanding lurus dengan kinerja perusahaan (Murty, 2012)

2) Komitmen Organisasi

Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan (Smith dalam Devi, 2009).

3) Kepuasan Kerja

Motivasi kerja memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk dapat mencapai suatu kepuasan kerja yang tinggi meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja itu sendiri besarnya sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya (Brahmasari, 2008). Dengan seringnya para pegawai/karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, akan meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja yang diinginkan, karena kuat lemahnya dorongan

atau motivasi kerja seseorang akan menentukan besar kecilnya kepuasan kerja (As'ad, 1996).

4) Disiplin

Seorang pegawai yang mempunyai tingkat motivasi tinggi akan senantiasa menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu, menaati peraturan yang berlaku dan standar mutu yang ditetapkan oleh organisasi akan mudah dicapai (Syahrial, 2014).

3. Disiplin Kerja

a. Definisi Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004). Sedangkan menurut Hasibuan (2008:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

b. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2004), terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja, yaitu:

1) Disiplin Retributif (*Retibutive Discipline*)

Disiplin retributif adalah berusaha menghukum orang yang berbuat salah.

2) Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*)

Disiplin korektif adalah berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.

3) Perspektif Hak-Hak Individu Perspektif (*Individual Right Perspective*)

hak-hak individu adalah berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.

4) Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*)

Perspektif utilitarian adalah berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

c. Karakteristik Kedisiplinan

Perilaku disiplin, menurut Sinungan (1997) tercermin dalam pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut: 1) adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat, 2) adanya perilaku yang dikendalikan, 3) adanya ketaatan. Perilaku disiplin

terwujud atas dasar dorongan dari dalam individu pegawai sebagai respon atas penghormatannya terhadap peraturan yang ditetapkan. Disiplin juga merupakan alat pengandali diri seseorang untuk menentukan apa yang boleh dan tidak dilakukan serta sejauh mana dia melakukan tindakan yang masih dalam batas tanggung jawabnya. Ketaatan terhadap atasan maupun peraturan yang ditetapkan, sangat dipengaruhi oleh disiplin yang dimiliki seseorang. Ketika tidak ada dorongan untuk melakukan kedisiplinan, maka ketaatan akan sulit terwujud.

Disiplin kerja terbagi menjadi dua jenis (Terry, 2006), yaitu:

- 1) *Self discipline*. Disiplin ini timbul karena kesadaran dari dalam diri seseorang secara sukarela mematuhi peraturan karena ia merasa telah menjadi bagian dalam organisasi.
- 2) *Command discipline*. Disiplin yang muncul karena adanya paksaan atau ancaman dari orang lain.

Handoko (2001) membagi disiplin kerja menjadi tiga macam kedisiplinan, yaitu:

- 1) Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah upaya pencegahan agar pegawai menghindari penyelewengan terhadap peraturan. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para pegawai. Dengan cara itu, para pegawai menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen. Adapun aturannya seperti:

kehadiran, penggunaan jam kerja, ketetapan waktu, penyelesaian pekerjaan.

2) Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah penanganan terhadap pegawai yang melakukan tindakan indisipliner dan mencegah terjadinya pelanggaran lebih lanjut.

3) Disiplin progresif

Disiplin progresif yaitu pemberian hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang untuk memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Adapun langkah-langkah dalam memberikan hukuman progresif adalah peringatan lisan, peringatan tertulis, skorsing dan pemecatan.

d. Faktor-faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2000), faktor yang memengaruhi disiplin karyawan diantaranya adalah:

1) Kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi yang diberikan dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2) Keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Teladan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan pegawai. Para bawahan akan meniru yang dilihatnya setiap hari.

3) Peraturan.

Para pegawai akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas, pasti, dan diinformasikan kepada mereka.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Keberanian pimpinan memberikan tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5) Pengawasan pimpinan.

Pengawasan pimpinan diperlukan untuk mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6) Perhatian kepada pegawai.

Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya.

7) Kebiasaan-kebiasaan yang baik.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain: saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan, melontarkan pujian yang sesuai dengan tempat dan waktunya akan mendorong pegawai bertindak disiplin.

e. Faktor-faktor yang Dipengaruhi Disiplin Kerja

Sutrisno dalam Nimpu (2015) menyebutkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan salah bentuk sikap mental dari dalam diri seorang pegawai yang menjadi salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas kerja (Sedarmayanti, 2001). Tu'u (2004) mengemukakan beberapa hal yang dapat dipengaruhi oleh disiplin antara lain: penataan kehidupan bersama, pembangunan kepribadian, melatih kepribadian, fungsi pemaksaan, fungsi hukuman, dan fungsi menciptakan.

f. Indikator Disiplin Kerja

Rivai dan Basri (2005) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki 5 (lima) indikator seperti:

- 1) Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

- 2) Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman serta peraturan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- 5) Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan etika sebagai seorang pegawai yang sesuai dengan pekerjaannya. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Dari lima indikator disiplin yang disebutkan di atas, peneliti hanya menggunakan tiga indikator yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja dan ketaatan pada standar kerja. Indikator tersebut telah disesuaikan dengan kondisi tempat penelitian, yaitu PT. ASH Cabang Madiun.

B. Penelitian yang Relevan

Beberapa penelitian yang berkaitan dengan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian dari Wicaksono (2014), dalam Jurnal yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Stars International Kota Surabaya)”, menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan penelitian dari Lubis (2008), dalam Tesis yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pekebunan Nusantara IV (Persero) Medan” menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan PT Pekebunan Nusantara IV (Persero) Medan.
3. Berdasarkan penelitian Devi (2009), dalam Tesis yang berjudul “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan *Outsourcing* PT. Semeru Karya Buana Semarang)” menunjukkan bahwa variabel motivasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Berdasarkan penelitian Rozalia (2015), Dalam Jurnal yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang)”, menunjukkan bahwa

variabel disiplin kerja ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan salah satu pendorong bagi seseorang agar mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan harapan yang diinginkan. Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins, 2001). Sehingga motivasi perlu ditanamkan kepada semua orang dan khususnya bagi karyawan yang bekerja di perusahaan agar produktivitas perusahaan meningkat. Seorang karyawan yang sangat termotivasi akan melaksanakan yang terbaik dalam setiap tugas dan tanggung jawabnya. Peningkatan kinerja karyawan akan menambah nilai perusahaan itu sendiri dan produktivitas karyawan.

Dari penjelasan di atas, maka variabel motivasi memang menjadi salah satu faktor penunjang kinerja karyawan. Penelitian Dieleman (2003) menunjukkan bahwa motivasi karyawan dan kinerja organisasi berkorelasi positif. Jam kerja sistem shift serta pekerjaan yang hampir sama setiap hari membuat banyak karyawan di PT. ASH kurang bersemangat ketika bekerja dan berdampak pada hasil kinerja. Dari hasil wawancara dengan *Senior Supervisor*, salah satu bentuk permasalahan motivasi di perusahaan tersebut adalah kemalasan. Hal itu dapat membuat pekerjaan yang

dilakukan tidak maksimal sehingga akan menimbulkan komplain dari *client* atas kinerja yang kurang baik.

Motivasi yang tinggi dari karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan yang semakin baik dan motivasi bekerja rendah yang dimiliki karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan yang kurang maksimal.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin merupakan awal dari sebuah penyatuan persepsi, visi, maupun misi seseorang sehingga yang dilakukan sesuai dengan prosedur atau tata tertib. Disiplin juga salah satu faktor tercapainya tujuan perusahaan. Maka tidak heran manajemen dari sebuah perusahaan membuat peraturan yang ketat tentang kedisiplinan ini. Disiplin juga berdampak baik bagi individu-individu yang menjalankannya, karena mampu memengaruhi pola pikir, tindakan, perilaku, dan kebiasaan. Menurut Moenir (1983) disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula.

Dari data ketidakhadiran karyawan PT. ASH Cabang Madiun selama tahun 2015 menunjukkan banyak sekali karyawan yang tidak hadir setiap bulannya. Hal tersebut sangat berpengaruh sekali terhadap kinerja perusahaan, karena personil di area bekerja akan berkurang dan pekerjaan yang dilakukan tidak maksimal. Disiplin kerja yang tinggi dari karyawan akan berpengaruh pada hasil kinerja yang baik, dan semakin rendahnya

tingkat disiplin kerja yang dilakukan karyawan akan menghasilkan kinerja yang kurang maksimal.

3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai, 2004). Motivasi karyawan akan berpengaruh pada hasil kinerja karyawan tersebut, karena seseorang yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan membuat target kerja dalam pekerjaan, sehingga pekerjaan yang dilakukan lebih baik daripada karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang rendah.

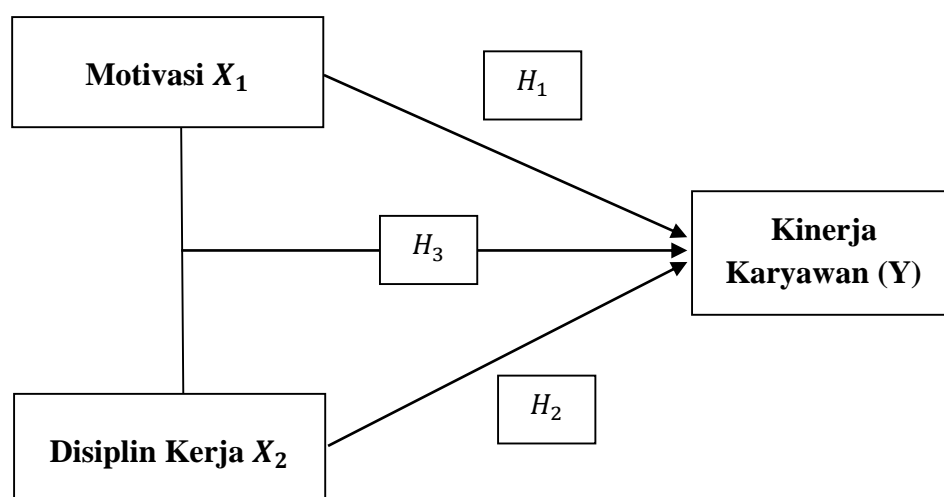
Sedangkan menurut Hasibuan (2008:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari data kehadiran karyawan PT. ASH Cabang Madiun menunjukkan banyak karyawan yang tidak masuk setiap bulannya pada tahun 2015, sehingga mengakibatkan hasil kinerja karyawan kurang maksimal. Kinerja karyawan selama tahun 2015 juga mengalami naik turun dilihat dari hasil nilai pekerjaan yang telah dilakukan.

Oleh karena itu dengan karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi dan mematuhi peraturan yang telah dibuat perusahaan serta mempunyai disiplin yang tinggi akan berdampak positif pada aktivitas kinerja perusahaan. Motivasi dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi dan semakin tinggi

disiplin kerja karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi.

D. Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian merupakan pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan, (Sugiyono, 2014:42). Penelitian mengenai pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT. ASH Cabang Madiun memiliki dua variabel bebas (X) atau *independent variable* dan satu variabel terikat (Y) atau *dependent variable*. Paradigma penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori peneliti yang relevan dan kerangka berpikir maka dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H_1 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H_2 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H_3 : Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiasi kausal serta menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode asosiasi kausal adalah penelitian yang digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Dalam penelitian ini terdapat variabel *independent* (yang memengaruhi) dan *dependent* (dipengaruhi). Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan dalam penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka untuk menganalisa hubungan antar variabel (Sugiyono, 2014). Penelitian ini akan menjelaskan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. ASH Cabang Madiun secara langsung untuk mendapatkan data.

2. Waktu

Waktu pelaksanaan pada bulan September-Oktober 2016.

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional pada penelitian adalah unsur penelitian yang terkait dengan variabel yang terdapat dalam judul penelitian atau yang tercakup dalam paradigma penelitian sesuai dengan hasil rumusan masalah. Teori ini dipergunakan sebagai landasan atau alasan mengapa suatu yang bersangkutan memang bisa memengaruhi variabel tidak bebas atau merupakan salah satu penyebab (Supranto, 2002:322)

Variabel – variabel dalam penelitian:

1. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat (*dependent*) merupakan variabel yang dipengaruhi yang dipengaruhi atau menjadi akibat (Sugiyono, 2014:39).

a. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004).

Untuk mengukur kinerja, digunakan enam indikator yang dikembangkan oleh Becker & Klimoski (1989), yaitu:

1) Kualitas

Menunjukkan sejauh mana mutu seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian.

2) Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan yang diwujudkan dari siklus aktifitas yang telah diselesaikan.

3) Sikap

Sikap terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan.

4) Kerjasama

Karyawan mampu bekerjasama dengan rekan kerja, karyawan bersikap positif terhadap setiap pekerjaan tim, dan karyawan bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

5) Komunikasi

Karyawan saling menggunakan informasi untuk mencapai tujuan bersama baik dengan rekan kerja maupun atasan langsung.

2. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas (*independent*) merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan (Sugiyono, 2014:39).

a. Motivasi (X_1)

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2008).

Beberapa indikator motivasi menurut George & Jones (2005:175) yakni:

1) Perilaku Karyawan

Kemampuan karyawan memilih perilaku bekerja yang akan mereka pilih. Perilaku karyawan yang baik dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.

2) Usaha Karyawan

Hal ini berkaitan dengan usaha keras yang dilakukan karyawan dalam bekerja. Usaha keras yang dilakukan karyawan menandakan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.

3) Kegigihan Karyawan

Kegigihan karyawan mengacu pada perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun adanya rintangan, masalah, dan halangan. Kegigihan karyawan yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi.

b. Disiplin (X_2)

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004).

Dalam penelitian ini variabel disiplin diukur dengan indikator yang dikembangkan oleh Rivai dan Basri (2005), yaitu:

- 1) Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman serta peraturan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014:80), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.” Populasi untuk penelitian ini berjumlah 87 orang karyawan PT. ASH Cabang Madiun.

2. Sampel

Penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga karyawan PT. ASH Cabang Madiun yang berjumlah 87 orang akan dijadikan sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu angket atau kuesioner. Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, (Sugiyono, 2014:142). Metode pengambilan data ini digunakan untuk memperoleh data secara langsung pada penelitian Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* PT. ASH Cabang Madiun. Jenis angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup, sehingga responden tinggal memberikan tanda *checklist* (√) pada alternatif jawaban yang sudah tersedia sesuai dengan keadaan objek.

Pengukuran yang digunakan dalam penelitian adalah pengukuran dengan skala *Likert* 1-5, dengan perhitungan skor sebagai berikut:

STS	: Sangat Tidak Setuju	Skor: 1
TS	: Tidak Setuju	Skor: 2
KS	: Kurang Setuju	Skor: 3
S	: Setuju	Skor: 4
SS	: Sangat Setuju	Skor: 5

F. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen dalam penelitian ini berupa angket, dimana terdapat tiga variabel yaitu motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Angket yang disajikan berisi 17 pertanyaan, yang terdiri dari 6 pertanyaan tentang

motivasi, 6 pertanyaan tentang disiplin kerja, dan 5 pertanyaan tentang kinerja karyawan. Kisi-kisi Instrumen ini bertujuan agar penelitian lebih sistematis sehingga mudah dikontrol dan dikoreksi. Kisi-kisi dari instrumen tersebut adalah sebagai berikut.

Tabel 4. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Item
Kinerja Karyawan (Becker & Klimoski, 1989)	1. Kualitas	1
	2. Kuantitas	2
	3. Sikap	3
	4. Kerjasama	4
	5. Komunikasi	5
Motivasi (George dan Jones, 2005)	1. Arah Perilaku	1,2
	2. Tingkat Usaha	3,4
	3. Tingkat Kegigihan	5,6
Disiplin Kerja (Rivai dan Basri, 2005)	1. Kehadiran	1,2
	2. Ketaatan pada Peraturan	3,4
	3. Ketaatan pada Standar Kerja	5,6

G. Uji Instrumen

Untuk mendapatkan data yang valid dan reliabel dari kuesioner maka perlu dilakukan uji validitas dan uji reabilitas kuesioner terhadap butir-butir pernyataan sehingga dapat diketahui kelayakan pertanyaan untuk dilakukan pengumpulan data.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA). *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA) adalah analisis faktor untuk menguji unidimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel (Ghozali, 2011). Dengan demikian tujuan CFA adalah untuk mengidentifikasi apakah indikator merupakan konstruk dari variabel penelitian yang ada atau dengan kata lain indikator-indikator tersebut merupakan kesatuan atau unidimensionalitas. Analisis CFA akan mengelompokkan masing-masing indikator kedalam beberapa faktor.

Hasil *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) dan uji validitas dengan *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA) ditunjukkan pada tabel 5 berikut ini.

Tabel 5. KMO and Bartlett's Test Tahap 1

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,877
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2253,346
	Df	136
	Sig.	0,000

Sumber: Data primer dioalah tahun 2016

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai *Kaiser Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) lebih besar dari 0,50 yaitu sebesar 0,877 ini menunjukkan bahwa data yang ada layak untuk dilakukan faktor analisis, sedangkan pada hasil uji *Bartlett's Test of Sphericity* diperoleh nilai signifikansi 0,000, yang artinya bahwa antar variabel terjadi korelasi (signifikansi $<0,05$), dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa semua variabel yang ada dapat dianalisis lebih lanjut karena telah memenuhi kriteria.

Dari uji CFA yang telah dilakukan, didapatkan hasil pengujian yang ditunjukkan oleh tabel 6 berikut ini.

Tabel 6. Hasil Uji CFA Tahap 1

Rotated Component Matrix^a			
	Component		
	1	2	3
K1			,699
K2			,941
K3			,922
K4			,588
K5			,942
M1	,916		
M2	,935		
M3	,910		
M4	,918		
M5	,917		
M6	,772		
D1		,652	
D2		,904	
D3		,905	
D4		,889	
D5		,880	
D6			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

Sumber: Data primer dioalah tahun 2016

Pada tabel 6 menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada masing-masing variabel mengelompok menjadi satu, dengan nilai *loading*

factor di atas dan di bawah 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa indikator tersebut merupakan satu kesatuan alat ukur yang mengukur satu konstruk yang sama dan dapat memprediksi apa yang seharusnya diprediksi.

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa tidak semua item pertanyaan dinyatakan valid di atas 0,5. Item disiplin kerja 6 dinyatakan gugur karena memiliki nilai loading faktor di bawah 0,50. Maka harus ada beberapa item pertanyaan yang di eliminasi.

Selanjutnya berdasarkan hasil uji CFA pertama dengan adanya beberapa item yang dinyatakan gugur, maka item-item tersebut dihapuskan dan tidak dipakai dalam penelitian selanjutnya. Jumlah item yang dinyatakan gugur yaitu sebanyak 1 butir dari 17 butir item keseluruhan sehingga pertanyaan yang digunakan sebanyak 16 butir item. Berikut ini adalah tabel yang memperlihatkan item-item yang selanjutnya akan digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 7. KMO and Bartlett's Test Tahap 2

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,880
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2248,694
	Df	120
	Sig.	0,000

Sumber: Data primer dioalah tahun 2016

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai *Kaiser-Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) adalah 0,880 angka ini naik setelah dikurangi nilai yang gugur, ini berarti data menjadi lebih baik dan lebih valid lagi. Nilai 0,880 lebih besar dari 0,50; ini

menunjukkan bahwa data layak untuk dianalisis, sedangkan pada hasil uji *Bartlett's Test of Sphericity* diperoleh nilai signifikansi 0,000, artinya antar variabel terjadi korelasi (signifikansi $<0,05$), dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang ada dapat dianalisis lebih lanjut karena telah memenuhi kriteria.

Tabel 8. Hasil Uji CFA Tahap 2

	Component		
	1	2	3
K1			,683
K2			,935
K3			,918
K4			,574
K5			,937
M1	,907		
M2	,928		
M3	,901		
M4	,909		
M5	,911		
M6	,763		
D1		,680	
D2		,930	
D3		,929	
D4		,911	
D5		,908	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

Sumber: Data primer dioalah tahun 2016

Untuk tahap selanjutnya dilakukan uji validitas *convergent validity* dan *divergent validity*.

a. *Convergent Validity*

Convergent validity diukur berdasarkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). *Convergent validity* digunakan untuk mengetahui atau menguji apakah satu konstruk dan konstruk yang lain adalah sama.

Tabel 9. Mean, Standard Deviation (SD), AVE, Cronbach`s value and Correlations

	Mean	Std. Deviation	AVE	1	2	3
Kinerja karyawan	3,7402	,74964	0,678	0,938		
Motivasi	3,6858	,73726	0,830	0,542	0,974	
Disiplin kerja	4,2276	,80126	0,769	0,589	0,539	0,967

Sumber: Data primer diolah tahun 2016

Nilai *Cronbach`s Alpha* pada angka bercetak tebal.

b. *Divergent validity*

Divergent validity diukur berdasarkan nilai korelasi dan *discriminant validity*. *Divergent validity* digunakan untuk menguji apakah antar konstruk signifikan berbeda. Nilai korelasi ditunjukkan pada tabel 9 kurang dari 0,85 menunjukkan bahwa variabel tersebut terbukti berbeda. Pada tabel 10 nilai *discriminant validity* kurang dari 0,85 hal ini menunjukkan bahwa antar variabel memang berbeda. Nilai *discriminant validity* ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 10. Average Variance Extracted, square correlation and Discriminant Validity

	Mean	Std. Deviation	AVE	1	2	3
Kinerja karyawan	3,7402	,74964	0,678	0,678	0,294	0,347
Motivasi	3,6858	,73726	0,830	0,678	0,830	0,291
Disiplin kerja	4,2276	,80126	0,769	0,737	0,675	0,769

Sumber: Data primer diolah tahun 2016

Nilai AVE ditunjukkan pada nilai yang dicetak tebal, *Discriminant validity* ditunjukkan pada sisi kiri nilai AVE

2. Uji Reabilitas

Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui keandalan dari alat yang diukur. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawab seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Uji reabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode koefisien *Alpha Cronbach's*. Koefisien ini merupakan koefisien reabilitas yang paling sering digunakan karena menggambarkan variasi dari item, baik untuk format benar atau salah atau bukan, seperti pada skala *Likert*. Dengan metode *Alpha Cronbach*, koefisien yang diukur akan beragam antara 0 hingga 1. Nilai *alpha cronbach* yang mendekati 1 menandakan reliabilitas dengan konsistensi tinggi. Cortina (dalam Fatah, 2015) membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria *alpha* sebagai berikut:

- 1) 0,80 – 1,00 = Reliabilitas Baik
- 2) 0,60 – 0,79 = Reliabilitas Diterima
- 3) < 0, 60 = Reliabilitas Buruk

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan	0.938	Reliabilitas Baik
Motivasi	0.974	Reliabilitas Baik
Disiplin Kerja	0.967	Reliabilitas Baik

Sumber : Data Primer diolah tahun 2016

H. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa *software*

komputer program SPSS. SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisa Deskriptif

Analisis deskriptif menurut Ghozali (2011:19) adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian maksimum, minimum. Cara pengkategorian data berdasarkan rumus dari Azwar, (2009:108) adalah sebagai berikut:

- a. Tinggi : $X \geq M + SD$
- b. Sedang : $M - SD \leq X < M + SD$
- c. Rendah : $X < M - SD$

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu agar penelitian tidak bias dan untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan dalam penelitian. Menurut Ghozali (2011:103) model regresi yang digunakan akan menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif (*BLUE = Best Linier Unbiased Estimator*) apabila memenuhi asumsi dasar klasik regresi yaitu apabila tidak terjadi gejala:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005). Dalam penelitian ini, menggunakan Uji Kolmogrov-smirnov dengan pedoman sebagai berikut:

- 1) H_0 diterima jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) > *level of significant* ($\alpha = 0,05$), sebaliknya H_a ditolak (Nugroho, 2005)
- 2) H_0 ditolak jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) < *level of significant* ($\alpha = 0,05$), sebaliknya H_a diterima (Nugroho, 2005).

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2011:166). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2011:105). Salah satu alat untuk

mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak di jelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

3. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (motivasi dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi berganda. Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, di mana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari nilai signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5% maka hipotesis

diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta (β). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011).

4. Uji Delta Koefisien Determinasi (ΔR^2)

Delta koefisien determinasi (ΔR^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Penggunaan delta koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relatif kecil dari pada nilai koefisien determinasi (R^2). Nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2) yang kecil disebabkan adanya varians error yang semakin besar. Varians error menggambarkan variasi data secara langsung. Semakin besar variasi data penelitian akan berdampak pada semakin besar varians error. Varians error muncul ketika rancangan kuesioner yang tidak reliabel, teknik wawancara/pengumpulan data semuanya mempunyai kontribusi pada variasi data yang dihasilkan. Dengan demikian semakin besar nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2), maka variabel independen mampu memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya

PT. ASH sudah beroperasi sejak tahun 2005, dengan alamat kantor di jalan Tenggilis Timur 3/22 Surabaya. Pada awal beroperasi PT. ASH hanya mengerjakan beberapa proyek kecil di kota Surabaya. Tidak menunggu lama perusahaan ini dapat berkembang dengan pesat, dengan terus melakukan perbaikan baik dalam sisi internal maupun eksternal yang terintergrasi dengan peningkatan kualitas secara terus menerus banyak perusahaan lain yang menggunakan jasa ASH untuk mengerjakan pekerjaan *cleaning service* pada gedung-gedung yang dimiliki perusahaan mitra tersebut. Tidak hanya melakukan pekerjaan *cleaning service* saja, ASH juga merambah dalam pekerjaan lanscaping yang disesuaikan dengan kebutuhan *client*. Ruang lingkup pekerjaan meliputi *cleaning service* gedung mall, *cleaning service* perkantoran, *cleaning service* rumahsakit, dan *cleaning service* perumahan, baik dalam bentuk kontrak *service* maupun pekerjaan *general cleaning* insidental.

Dengan semakin banyaknya gedung-gedung bertingkat semakin meningkat juga kebutuhan *cleaning service* hingga permintaan tidak hanya dari dalam kota saja namun juga banyak dari luar kota. Sehingga pada tahun 2006 telah dibuka cabang di kota Malang dan Madiun untuk memenuhi kebutuhan pelayanan jasa *cleaning service* yang semakin meningkat. Untuk kantor cabang Madiun, lokasinya berada di jalan Pilang

AMD dengan. Ke depan, ASH akan membuka cabang di kota-kota lain di Indonesia.

Untuk membuktikan kualitas layanan yang dapat diandalkan, ASH mempunyai motto perusahaan yaitu *Quality – Service – Reability*. Keunggulan yang dimiliki oleh ASH antara lain, dukungan personil yang berpengalaman di bidang pelayanan *cleaning service*, jaminan *zero complaint*, dan *Free indoor plantation* (sesuai nilai kontrak tertentu).

2. Visi dan Misi

a. Visi

Visi PT. ASH Cabang Madiun adalah menjadi perusahaan mitra pihak gedung.

b. Misi

Memberikan pelayanan kebersihan dan *landscaping* yang dapat diandalkan.

c. Motto

Quality – Service – Reability.

B. Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebar kuesioner di PT. ASH Cabang Madiun. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 87 responden. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

1. Hasil Analisis Deskriptif

a. Karakteristik Karyawan

Gambaran tentang karakteristik responden yang diperoleh dari identitas responden. Hal ini meliputi penggolongan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama kerja.

1. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Data ini untuk mengetahui proporsi jenis kelamin responden. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel 12 berikut ini:

Tabel 12. Karakteristik Karyawan berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase(%)
Laki –laki	78	89,66%
Perempuan	9	10,34%
Total	87	100,00%

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2016

Tabel 12 merepresentasikan karakteristik karyawan yang terdapat di PT. ASH Cabang Madiun dilihat dari persentase jenis kelamin. Responden terbanyak adalah karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 89,66% dan sisanya berjenis kelamin perempuan sebesar 10,34%. Dengan demikian mayoritas responden dari PT. ASH Cabang Madiun adalah laki-laki hal ini karena pekerjaan yang dilakukan adalah pekerjaan lapangan.

2. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia

Data ini untuk mengetahui proporsi usia karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden

berdasarkan usia disajikan pada tabel 13 berikut ini:

Tabel 13. Karakteristik Karyawan berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
≤ 20 tahun	13	14,94%
21 – 25 tahun	40	45,98%
26 – 30 tahun	20	22,99%
31 – 35 tahun	10	11,49%
36 – 40 tahun	4	4,60%
Total	87	100,00%

Sumber: Data primer diolah tahun 2016

Berdasarkan data tersebut diperoleh hasil karyawan dengan usia ≤ 20 tahun sebesar 14,94%, usia 21 – 25 tahun sebesar 45,98%, 26 – 30 tahun sebesar 22,99%, 31 – 35 tahun sebesar 11,49%, dan usia 36-40 tahun sebesar 4,60%. Karyawan paling banyak berada direntang usia 20 – 30 tahun, karena masa produktif seseorang berada pada usia tersebut.

3. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan

Data ini untuk mengetahui proporsi tingkat pendidikan karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik karyawan berdasarkan pendidikan disajikan pada tabel 14 berikut ini:

Tabel 14. Karakteristik Karyawan berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMP	10	11,49%
SMA	76	87,36%
Diploma	1	1,15%
Total	87	100,00%

Sumber: Data primer diolah tahun 2016

Berdasarkan jawaban dari tabel 14, mayoritas karyawan memiliki tingkat pendidikan antara SMA sebesar (87,36%). Sisanya tingkat pendidikan SMP sebesar (11,49%), dan Diploma 1

sebesar (1,15%). SMA menjadi tingkat pendidikan paling banyak di PT. ASH Cabang Madiun karena pekerjaan yang dilakukan adalah pekerjaan lapangan.

4. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja

Data ini untuk mengetahui proporsi Lama bekerja responden. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik karyawan berdasarkan lama kerja disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 15. Karakteristik Karyawan berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
≤ 1 tahun	53	60,92%
$> 1 - \leq 3$ tahun	23	26,44%
$> 3 - \leq 5$ tahun	7	8,05%
> 5 tahun	4	4,60%
Total	87	100,00%

Sumber: Data primer diolah tahun 2016

Berdasarkan jawaban dari tabel 15, mayoritas karyawan memiliki masa kerja ≤ 1 tahun yaitu sebesar (60,92%), kemudian $> 1 - \leq 3$ tahun sebanyak 23 (26,44%) dan sisanya $> 3 - \leq 5$ tahun sebesar (8,05%), > 5 tahun sebesar (4,60%).

b. Deskripsi Kategori Variabel

Analisis karakteristik variabel ini bertujuan untuk mengetahui gambaran jawaban responden terhadap variabel. Variabel yang terdapat pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y), Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2).

1. Kinerja Karyawan

Hasil deskriptif pada variabel ini memiliki nilai minimum sebesar 2,00 dan maksimum sebesar 5,00 dengan mean sebesar

3,74 dan standar deviasi sebesar 0,750. Selanjutnya data kinerja karyawan dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kinerja sebanyak 5 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, 5. Kategorisasi untuk variabel kinerja karyawan terdapat pada tabel 16 berikut ini:

Tabel 16. Kategorisasi Kinerja Karyawan

Kategorisasi	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 4,49$	12	13,79%
Sedang	$2,99 \leq X < 4,49$	62	71,26%
Rendah	$X < 2,99$	13	14,94%
Jumlah		87	100,00%

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2016

Dari tabel 16 dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja dalam kategori sedang dengan persentase (71,26%). Sedangkan untuk kategori tinggi sebesar (13,79%) dan kategori rendah sebesar (14,94%). Artinya dapat disimpulkan bahwa kinerja dari karyawan di PT. ASH Cabang Madiun berada dalam kategori sedang.

2. Motivasi

Hasil deskriptif pada variabel ini memiliki nilai minimum sebesar 2,00 dan maksimum sebesar 5,00 dengan mean sebesar 3,69 dan standar deviasi sebesar 0,737. Selanjutnya data kinerja karyawan dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kinerja sebanyak 6 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, 5. Kategorisasi untuk variabel kinerja pegawai terdapat pada tabel 17 berikut ini:

Tabel 17. Katergorisasi Motivasi

Kategorisasi	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 4,42$	12	13,79%
Sedang	$2,95 \leq X < 4,42$	65	74,72%
Rendah	$X < 2,95$	10	11,49%
Jumlah		87	100,00%

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2016

Dari tabel 17 dapat disimpulkan bahwa motivasi dalam kategori sedang dengan jumlah persentase (74,72%). Sedangkan untuk kategori tinggi sebesar (13,79%) dan kategori rendah sebesar (11,49%). Artinya dapat disimpulkan bahwa motivasi dari karyawan di PT. ASH Cabang Madiun berada dalam kategori sedang.

3. Disiplin Kerja

Hasil deskriptif pada variabel ini memiliki nilai minimum sebesar 2,00 dan maksimum sebesar 5,00 dengan mean sebesar 4,23 dan standar deviasi sebesar 0,801. Selanjutnya data kinerja karyawan dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kinerja sebanyak 6 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, 5. Kategorisasi untuk variabel kinerja pegawai terdapat pada tabel 18 berikut ini:

Tabel 18. Kategorisasi Disiplin kerja

Kategorisasi	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 5,03$	-	0%
Sedang	$3,43 \leq X < 5,03$	72	82,75%
Rendah	$X < 3,43$	15	17,24%
Jumlah		87	100,00%

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2016

Dari tabel 18 dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin kerja dalam kategori sedang dengan jumlah persentase (82,75%). Sedangkan kategori rendah sebesar (17,24%). Artinya dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dari karyawan di PT. ASH Cabang Madiun berada dalam kategori sedang.

2. Hasil Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas yang dilakukan menggunakan bantuan program komputer *SPSS 21.0 for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011: 160). Uji statistik sederhana yang digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari Kolmogorov Smirnov. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika signifikan lebih besar dari 0,05 pada nilai signifikansi alpha 5%, maka menunjukkan distribusi data normal. Dalam penelitian ini, menggunakan Uji Kolmogorov-smirnov dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 19. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Kesimpulan
Kinerja Karyawan	0,225	Normal
Motivasi	0,140	Normal
Disiplin kerja	0,193	Normal

Sumber: Data primer diolah tahun 2016

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih dari 0,05 pada ($\text{sig} > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linier bila signifikansi lebih dari 0,05 (Ghozali, 2011). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi lebih besar dari 0,05.

Hasil dari Uji Linearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 20. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Signifikansi	Kesimpulan
Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	0,525	Linier
Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,539	Linier

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2016

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja linier terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari tingkat signifikansi semua diatas 0,05. Motivasi terhadap kinerja memiliki signifikansi 0,525 dan disiplin kerja terhadap kinerja memiliki nilai signifikansi 0,539.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi

korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas (Ghozali, 2011). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai tolerance dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 21. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Motivasi	0,709	1,410	Tidak terjadi multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,709	1,410	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2016

Dari tabel di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini adalah hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 21.00 for Windows* dapat dilihat pada tabel 22.

Tabel 22. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Kineja Karyawan			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Jenis kelamin	-,175	,000	-,136	-,046
Usia	,155	,106	,075	,069
Pendidikan	-,044	-,005	-,041	-,019
Lama bekerja	-,068	,088	,018	,084
Motivasi		0,567***		0,326**
Disiplin kerja			0,575***	0,413***
R ²	,053	0,317***	0,372***	0,434***
ΔR^2	,053	0,265***	0,320***	0,382***

Sumber: Data primer dioalah tahun 2016

***p<0,001; **p<0.01; *p<0.05

a. Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. ASH Cabang Madiun. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program *SPSS 21.00 for Windows* dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 22. Berdasarkan tabel 22, dapat diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar $=0,567^{***}$ ($^{***}p<0,001$; β $p=0,000$). Kontribusi motivasi untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar (ΔR^2)0,265. Maka hipotesis pertama dapat diterima.

b. Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. ASH Cabang Madiun. Berdasarkan tabel 22, diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar $=0,575^{***}$

(*** $p < 0,001$; $\beta p = 0,000$). Kontribusi disiplin kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar (ΔR^2)0,320***. Maka hipotesis kedua dapat diterima.

c. Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. ASH Cabang Madiun. Berdasarkan tabel 22, diketahui bahwa motivasi dengan $\beta = 0,326^{**}$ (** $p < 0,01$; $p = 0,004$) berpengaruh positif dan disiplin kerja dengan $\beta = 0,413^{***}$ (** $p < 0,001$; $p = 0,000$) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusi motivasi dan disiplin kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar (ΔR^2)0,382***. Maka hipotesis ketiga dapat diterima.

Tabel 23. Hasil Pengujian Hipotesis

No.	Hipotesis	Hasil
1	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ASH Cabang Madiun	Terbukti
2	Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ASH Cabang Madiun	Terbukti
3	Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ASH Cabang Madiun	Terbukti

C. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi 0,000 antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. ASH Cabang Madiun, nilai $\beta = 0,567$ dan nilai kontribusi (ΔR^2) 0,265. Artinya, kontribusi pengaruh motivasi kerja

terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 26,5% sehingga penelitian ini telah berhasil menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan namun memiliki kontribusi yang belum bisa dikatakan tinggi karena belum mencapai lebih dari setengah kontribusi. Artinya, masih ada variabel-variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan PT. ASH Cabang Madiun. Hasil tersebut selaras dengan penelitian dari Wicaksono (2014), dalam Jurnal yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Stars International Kota Surabaya)”, menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $\beta = 0,577$.

Hasil penelitian ini didukung Rivai (2004) berpendapat pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuannya, dengan hal demikian akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi yang ada dalam diri karyawan sangatlah penting, sehingga karyawan akan senantiasa melakukan suatu pekerjaan dengan penuh semangat dan rasa senang. Dengan motivasi tinggi pula dapat menciptakan kompetisi antar karyawan secara sehat agar menjadi karyawan yang berprestasi. Hal ini tentunya dapat meningkatkan kinerja karyawan ke tingkat yang lebih tinggi karena seluruh sumber daya manusia yang ada bekerja dengan motivasi tinggi.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi 0,000 terhadap kinerja karyawan PT. ASH Cabang Madiun, nilai $\beta = 0,575$ dan nilai kontribusi (ΔR^2) 0,320. Hasil tersebut juga didukung penelitian dari Wicaksono (2014), dalam Jurnal yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Stars International Kota Surabaya)”, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $\beta = 0,330$.

. Kehadiran merupakan hal yang sangat penting peranannya dan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karena ketika karyawan hadir tepat waktu, maka pekerjaan mereka akan terselesaikan sesuai standar dan hasil yang baik karena sesuai dengan apa yang ada dalam standar yang sudah ditentukan. Berdasarkan daftar kehadiran karyawan, masih tinggi tingkat ketidakhadiran karyawan dalam satu bulan, sehingga bisa mengganggu tanggung jawab pekerjaan. Hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja mereka. Mathis dan Jackson (2010:324) menyatakan bahwa standar utama dalam mengukur kinerja salah satunya terdapat pengukuran mengenai *presences at work* (tingkat kehadiran) yaitu asumsi yang digunakan dalam mengukur atau menilai kerja karyawannya dengan melihat daftar hadir.

3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. ASH Cabang Madiun. Kontribusi motivasi kerja dan disiplin kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,382 yang artinya motivasi kerja dan disiplin kerja memberi kontribusi sebesar 38,2% terhadap kinerja karyawan. Hipotesis tersebut dapat dinyatakan diterima secara simultan, dimana motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Belum maksimalnya kontribusi tersebut menunjukkan bahwa masih banyak variabel-variabel lain yang memengaruhi kinerja karyawan PT. ASH Cabang Madiun selain motivasi kerja dan disiplin kerja.

Motivasi kerja dan disiplin kerja dalam penelitian ini secara bersamaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan maksimal, karena didalam diri mereka ada semangat lebih untuk melakukan sesuatu. Menurut Hasibuan (2003:55) “Motivasi kerja dan disiplin kerja sangatlah penting karena dengan ini diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi”.

Dari hasil penelitian ditemukan jika tingkat kedisiplinan karyawan masih dalam taraf sedang, selain itu dari hasil penelitian ditemukan jika karyawan masih terlambat untuk datang ke kantor, masih ada yang pulang lebih awal dan banyak dari karyawan yang tidak disiplin dalam penerapan

alat keamanan kerja. Hal ini menunjukkan masih belum maksimalnya tingkat kedisiplinan karyawan PT. ASH Cabang Madiun. Sebagai upaya untuk meningkatkan tingkat kedisiplinan karyawan, dapat dilakukan dengan pemberian *punishment* bagi karyawan yang sering melakukan pelanggaran, dan diberikan surat peringatan yang jelas.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis maka penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. ASH Cabang Madiun. Kontribusi motivasi kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,265. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ASH Cabang Madiun dan dapat disimpulkan pula hipotesis pertama diterima. Jadi, jika motivasi kerja dilakukan dan diterapkan dengan baik oleh semua karyawan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.
2. Disiplin kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. ASH Cabang Madiun. Kontribusi disiplin kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,320. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ASH Cabang Madiun dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Jadi, jika karyawan memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja maka kinerja karyawan juga akan tercapai dan mengalami peningkatan.
3. Motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. ASH Cabang Madiun.

Kontribusi motivasi kerja dan disiplin kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,382, yang artinya motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 38,2% dan dapat disimpulkan pula bahwa hipotesis ketiga diterima. Jadi, semakin tinggi motivasi kerja para karyawan dan semakin tinggi kedisiplinan karyawan maka kinerja dari karyawanpun akan meningkat.

B. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Dalam penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen untuk memprediksi variabel dependen. Kontribusi pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2)=0,382 atau sekitar 38,2%. Sehingga masih ada kemungkinan variabel lain yang bisa digunakan untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja karyawan.
2. Dalam penelitian ini pengambilan data penelitian menggunakan menggunakan angket atau kuesioner sehingga kedalaman data masih kurang dalam menggali pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. ASH Cabang Madiun.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, berikut ini diberikan beberapa saran antara lain:

1. Bagi pihak PT. ASH Cabang Madiun

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk mengatasi masalah yang terjadi pada karyawan. Saran untuk perusahaan antara lain:

- a. Berdasar hasil penelitian, motivasi kerja masih berada dalam kategori sedang. Hal ini dapat dijadikan pertimbangan bagi pihak manajemen perusahaan untuk meningkatkan motivasi karyawan. Perusahaan perlu lebih memperhatikan semangat dan kesejahteraan para karyawan, seperti lebih sering mengadakan training ataupun kegiatan yang sifatnya memberikan dorongan semangat agar membuat karyawan menjadi termotivasi dan perusahaan juga bisa menambah fasilitas kerja sehingga para karyawan menjadi lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal.
- b. Berdasarkan hasil penelitian, tingkat disiplin kerja masih berada dalam kategori sedang, perusahaan perlu memerhatikan hal yang menyangkut dengan kedisiplinan semisal menerapkan hukuman atau sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan perusahaan, selain itu pemberlakuan daftar absensi dengan media elektronik diperlukan agar tingkat pengawasan terhadap jam kerja karyawan lebih akurat. Pemberlakuan surat peringatan yang tegas bagi pelanggar yang melakukan pelanggaran berat juga harus dilakukan agar karyawan pelanggaran berat tidak dilakukan oleh karyawan lainnya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang motivasi kerja dan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini.
- b. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor serupa atau dengan faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, agar hasilnya lebih akurat dan dapat digeneralisir untuk semua perusahaan yang memiliki masalah serupa. Selain itu, peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk mengkaji variabel-variabel lain yang memiliki kemungkinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti *turnover*, komitmen organisasi, kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, ataupun variabel yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook Of Human Resource Management*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- As'ad, M. (1996). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*. Bandung: Penerbit Alumni.
- Becker, T. E., & Klimoski, R. J. (1989). A field study of the relationship between the organizational feedback environment and performance. *Personnel Psychology*, 42(2), 343-358.
- Beyer, J. M., & Trice, H. M. (1984). A field study of the use and perceived effects of discipline in controlling work performance. *Academy of Management Journal*, 27(4), 743-764.
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2009). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 10(2), pp-124.
- Devi, Eva Kris. (2009). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan *Outsourcing* PT. Semeru Karya Buana Semarang). *Tesis*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Dieleman, M., Cuong, P. V., Anh, L. V., & Martineau, T. (2003). Identifying factors for job motivation of rural health workers in North Viet Nam. *Human resources for health*, 1(1), 10.
- Fatah, Robby Alam. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Non-fisik dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Hotel Bintang 2 di Yogyakarta). *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- George, J. M., & Jones, G. (2005). *Understanding and managing organizational behavior*. New Jersey: Upper Saddle River.
- Ghozali, I. (2011). *Analisis Multivariate Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hani, Handoko. T. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BP-FE UGM.
- Hasibuan, Melayu. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- J. Supranto. (2003). *Statistik Teori Aplikasi*. Edisi 5. Jakarta: Erlangga.
- Lindner, J. R. (1998). Understanding employee motivation. *Journal of extension*, 36(3), 1-8.
- Mangkunegara, A. A., & Anwar, P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. cetakan pertama. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Aditama.
- Masrukhin dan Waridin. (2004). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *EKOBIS*, 7 (2), 197-209.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia, terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie*. Jakarta: Salemba Empat (PT. Salemba Emban Patria),
- Moenir, A.S. (1983). *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kpegawaian*. Jakarta: Gunung Agung.
- Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*, 2(2), 215-228.
- Nugroho, Andri Budhi. (2015). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Konveksi IV PT. Dan Liris di Sukoharjo. *Naskah Publikasi*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Prawirosentono, Suryadi. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFEE.
- Rivai, Veithzal dan Basri. (2005). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins dan Judge. (2001). *Perilaku Organisasi, Edisi Duabelas*, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. (2005). *Manajemen*. PT INDEKS Kelompok Gramedia. Jakarta
- Rozalia, N. A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2).
- Sardiman, A. M. (2007). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Radjawali.

- Sedarmayanti, M., & Pd, M. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Siagian, S. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Singodimedjo, Markum. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS
- Sinungan, Muchdarsyah. (1997). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, D. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Syahrial, R. I., & Chalidyanto, D. (2014). Pengaruh Komitmen, Motivasi Dan Struktur Organisasi Terhadap Disiplin Kerja. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 2(2).
- Terry, George R. (2006). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. (edisi bahasa Indonesia). Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Tika, P. (2006). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Tu'u, Tulus. (2004). *Peran Disiplin Pada Perilaku dan Prestasi Siswa*. Jakarta: Gramedia Widiasarana.
- Veithzal, R. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wicaksono, R. P. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Stars International Kota Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(1).
- Widodo, R. (2010). Analisis Pengaruh Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan *Outsourcing* (Studi pada PT. PLN Persero APJ Yogyakarta). *Tesis*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

LAMPIRAN

1. Kuesioner Validitas dan Reabilitas

Kepada Yth.
Karyawan PT. ASH Cabang Madiun

Dengan hormat,

Di tengah kesibukan Saudara dalam bertugas, perkenankan kami mohon kesediaan Saudara untuk berkenan memberikan sedikit waktu luangnya untuk mengisi kuesioner/angket ini. Pengumpulan data melalui kuesioner ini hanya akan digunakan untuk penelitian kami mengenai “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* PT. ASH Cabang Madiun”.

Dengan segala hormat, kami mohon kesediaan Saudara untuk memberikan jawaban sesuai dengan sebenarnya dan lengkap karena jawaban dari Saudara sangat mendukung keberhasilan penelitian kami. Informasi yang kami dapatkan akan kami jaga kerahasiaannya serta tidak akan memengaruhi karir Saudara.

Atas kesediaan dan kerjasamanya dalam pengisian kuesioner ini, kami ucapkan banyak terimakasih.

Hormat Kami,

Nanang Yogi A.P

2. Motivasi

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mempunyai relasi yang baik dengan rekan kerja					
2	Saya taat terhadap peraturan kerja dalam perusahaan					
3	Saya memiliki inisiatif untuk memperbaiki hasil kerja yang kurang baik					
4	Saya selalu bekerja dengan baik dan teliti, baik pada awal bekerja maupun jam kerja telah usai					
5	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standard organisasi					
6	Saya selalu berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja					

3. Disiplin Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya datang ke tempat kerja tepat waktu					
2	Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
3	Saya memperbaiki kerusakan peralatan karena kesalahan Saya dalam bekerja					
4	Saya mentaati segala peraturan yang dibuat oleh perusahaan					
5	Saya menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditetapkan					
6	Saya bekerja sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan					

2. Data Uji Validitas, Reliabilitas dan Penelitian

	KINERJA KARYAWAN					Y	MOTIVASI						X1	DISIPLIN KERJA						X2
	K1	K2	K3	K4	K5		M1	M2	M3	M4	M5	M6		D1	D2	D3	D4	D5	D6	
1	4	3	3	4	3	17	4	4	4	3	3	3	21	4	5	5	5	5	3	27
2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	5	5	4	28
3	4	3	3	4	3	17	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	5	4	3	26
4	4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	3	3	19	5	5	5	5	5	2	27
5	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	3	23	5	5	5	5	5	3	28
6	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	5	25
7	5	5	5	4	5	24	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	4	5	29
8	4	4	4	5	4	21	3	3	3	4	4	4	21	5	5	5	5	5	4	29
9	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	5	25	5	5	5	5	5	5	30
10	5	5	4	5	4	23	4	4	4	3	4	3	22	5	5	5	5	5	5	30
11	2	2	3	2	2	11	3	3	3	2	3	3	17	4	5	5	5	4	5	28
12	4	3	3	4	3	17	3	3	3	3	4	3	19	5	4	4	4	5	5	27
13	3	4	5	5	4	21	3	3	3	3	3	4	19	5	4	5	4	4	5	27
14	3	3	2	4	2	14	3	3	2	3	3	2	16	3	3	3	2	4	3	18
15	4	3	3	3	4	17	3	3	2	3	2	3	16	4	4	4	4	4	4	24
16	3	4	5	3	4	19	3	3	3	3	3	3	18	4	3	4	4	4	5	24
17	3	3	3	3	4	16	2	2	2	2	2	2	12	3	4	3	4	3	3	20
18	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	3	18	2	4	3	4	3	5	21
19	4	4	4	4	5	21	3	4	3	3	4	3	20	5	4	4	4	4	4	25
20	3	4	4	3	4	18	4	5	4	5	4	4	26	5	4	3	4	4	4	24
21	2	2	2	3	2	11	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	4	4	4	24

22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	30
23	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	3	18	4	5	5	5	5	5	29
24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	3	23	4	5	5	5	5	5	29
25	4	5	5	4	5	23	3	3	3	3	3	4	19	4	5	5	4	5	3	26
26	4	5	5	2	5	21	3	2	3	2	2	2	14	2	3	3	3	3	3	17
27	5	3	3	4	3	18	4	4	3	4	4	3	22	3	4	4	4	4	3	22
28	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	4	19
29	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	3	18	4	5	5	4	5	3	26
30	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	4	4	4	24
31	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
32	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	5	5	28	5	5	5	5	5	3	28
33	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	3	23
34	3	3	3	4	3	16	4	3	4	3	3	4	21	5	5	5	5	5	4	29
35	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	5	5	3	27
36	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	3	3	21	4	5	5	5	5	4	28
37	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	5	5	5	29
38	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	3	23	5	5	5	5	5	4	29
39	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	5	5	4	28
40	4	4	4	3	4	19	3	3	3	3	3	3	18	4	3	3	3	3	4	20
41	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	3	23	4	3	3	3	3	5	21
42	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	1	26
43	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	2	27
44	4	3	3	4	3	17	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	3	22
45	2	3	3	2	3	13	4	4	4	4	4	3	23	3	4	4	4	4	3	22
46	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	2	22

47	5	4	4	5	4	22	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	3	28
48	5	4	4	5	4	22	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	5	5	2	26
49	5	4	4	4	4	21	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	3	28
50	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	2	27
51	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	2	2	2	12
52	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	2	22
53	2	3	3	2	3	13	2	2	2	2	2	2	12	3	3	3	3	3	2	17
54	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	3	4	19	3	2	2	2	2	2	13
55	4	3	3	4	3	17	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	4	29
56	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	3	22
57	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	4	4	2	23
58	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	3	28
59	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18
60	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	3	23	5	5	5	5	5	2	27
61	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
62	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	2	17	3	2	2	2	2	2	13
63	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	2	2	4	14
64	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	3	23
65	5	5	5	4	5	24	4	4	4	4	4	3	23	5	5	5	5	5	2	27
66	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	4	4	3	23
67	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	3	23
68	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	3	28
69	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	3	28
70	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	4	29
71	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24

72	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
73	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	3	18	3	4	4	4	4	2	21
74	3	3	3	4	3	16	2	2	2	2	3	2	13	4	4	4	4	4	4	24
75	4	3	3	3	3	16	2	2	2	2	2	3	13	4	5	5	5	5	4	28
76	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	4	3	23
77	4	3	3	3	3	16	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	4	29
78	4	5	5	4	5	23	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	30
79	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	4	4	20	4	3	3	3	3	4	20
80	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	4	4	4	24
81	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	4	19	4	4	4	4	4	4	24
82	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	5	24
83	2	2	2	3	2	11	4	4	4	4	4	3	23	2	3	3	3	3	4	18
84	4	5	5	4	5	23	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	4	29
85	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
86	3	2	2	3	2	12	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	5	5	4	28
87	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	5	5	4	28
Jml	329	323	324	327	324	1627	323	323	320	321	324	313	1924	356	372	371	370	370	309	2148
Rata2	3,8	3,7	3,7	3,8	3,7	18,7	3,7	3,7	3,7	3,7	3,7	3,6	22,11	4,1	4,3	4,3	4,3	4,3	3,6	24,69

Keterangan :

 Data lolos uji validitas CFA

3. Hasil Uji Validitas Instrumen

HASIL UJI VALIDITAS (CFA) TAHAP 1

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,877
Approx. Chi-Square		2253,346
Bartlett's Test of Sphericity	Df	136
	Sig.	,000

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
K1			,699
K2			,941
K3			,922
K4			,588
K5			,942
M1	,916		
M2	,935		
M3	,910		
M4	,918		
M5	,917		
M6	,772		
D1		,652	
D2		,904	
D3		,905	
D4		,889	
D5		,880	
D6			

Extraction Method: Principal Component Analysis.
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

HASIL UJI VALIDITAS (CFA) TAHAP 2

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,880
Approx. Chi-Square		2248,694
Bartlett's Test of Sphericity	Df	120
	Sig.	,000

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
K1			,683
K4			,935
K5			,918
K7			,574
K9			,937
M1	,907		
M2	,928		
M3	,901		
M4	,909		
M5	,911		
M6	,763		
D1		,680	
D2		,930	
D3		,929	
D4		,911	
D5		,908	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.^a

a. Rotation converged in 4 iterations.

4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

HASIL UJI RELIABILITAS

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	87	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	87	100,0

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

a. Motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,974	,974	6

b. Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,967	,967	5

c. Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,938	,939	5

5. Hasil Uji Karakteristik Responden

No.	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama Bekerja
1	Laki-Laki	21 – 25 tahun	SMA	> 3 - ≤ 5 tahun
2	Laki-Laki	21 – 25 tahun	SMA	≤ 1 tahun
3	Perempuan	≤ 20 tahun	SMA	≤ 1 tahun
4	Laki-Laki	≤ 20 tahun	SMA	≤ 1 tahun
5	Laki-Laki	21 – 25 tahun	SMA	> 3 - ≤ 5 tahun
6	Laki-Laki	21 – 25 tahun	SMA	≤ 1 tahun
7	Laki-Laki	26 – 30 tahun	SMA	> 3 - ≤ 5 tahun
8	Laki-Laki	≤ 20 tahun	SMA	≤ 1 tahun
9	Laki-Laki	21 – 25 tahun	SMA	> 1 - ≤ 3 tahun
10	Perempuan	36 – 40 tahun	SMA	≤ 1 tahun
11	Perempuan	21 – 25 tahun	SMA	> 1 - ≤ 3 tahun
12	Laki-Laki	21 – 25 tahun	SMA	≤ 1 tahun
13	Laki-Laki	26 – 30 tahun	SMA	≤ 1 tahun
14	Laki-Laki	21 – 25 tahun	SMA	≤ 1 tahun
15	Laki-Laki	26 – 30 tahun	SMA	> 5 tahun
16	Laki-Laki	26 – 30 tahun	SMP	≤ 1 tahun
17	Perempuan	26 – 30 tahun	SMA	> 3 - ≤ 5 tahun
18	Perempuan	21 – 25 tahun	SMA	≤ 1 tahun
19	Perempuan	21 – 25 tahun	SMA	> 1 - ≤ 3 tahun
20	Laki-Laki	≤ 20 tahun	SMA	≤ 1 tahun
21	Laki-Laki	21 – 25 tahun	SMA	> 1 - ≤ 3 tahun
22	Laki-Laki	21 – 25 tahun	SMP	≤ 1 tahun
23	Laki-Laki	26 – 30 tahun	SMA	> 1 - ≤ 3 tahun
24	Laki-Laki	26 – 30 tahun	SMA	≤ 1 tahun
25	Laki-Laki	21 – 25 tahun	SMA	≤ 1 tahun
26	Laki-Laki	26 – 30 tahun	SMA	≤ 1 tahun
27	Laki-Laki	≤ 20 tahun	SMA	≤ 1 tahun
28	Laki-Laki	26 – 30 tahun	SMA	> 1 - ≤ 3 tahun
29	Laki-Laki	≤ 20 tahun	SMA	≤ 1 tahun
30	Laki-Laki	≤ 20 tahun	SMA	≤ 1 tahun
31	Laki-Laki	26 – 30 tahun	SMA	≤ 1 tahun
32	Laki-Laki	21 – 25 tahun	SMA	≤ 1 tahun
33	Laki-Laki	21 – 25 tahun	SMA	≤ 1 tahun
34	Laki-Laki	21 – 25 tahun	SMA	≤ 1 tahun
35	Laki-Laki	21 – 25 tahun	SMA	≤ 1 tahun
36	Laki-Laki	31 – 35 tahun	SMP	≤ 1 tahun
37	Laki-Laki	26 – 30 tahun	SMA	≤ 1 tahun

38	Laki-Laki	26 – 30 tahun	SMA	≤ 1 tahun
39	Laki-Laki	36 – 40 tahun	SMP	≤ 1 tahun
40	Laki-Laki	22	SMA	≤ 1 tahun
41	Laki-Laki	23	SMA	≤ 1 tahun
42	Laki-Laki	≤ 20 tahun	SMA	≤ 1 tahun
43	Laki-Laki	23	SMA	≤ 1 tahun
44	Laki-Laki	36 – 40 tahun	SMA	≤ 1 tahun
45	Laki-Laki	31 – 35 tahun	SMA	≤ 1 tahun
46	Laki-Laki	22	SMA	≤ 1 tahun
47	Laki-Laki	25	SMP	$> 1 - \leq 3$ tahun
48	Laki-Laki	22	SMA	≤ 1 tahun
49	Laki-Laki	21	SMA	≤ 1 tahun
50	Laki-Laki	26 – 30 tahun	SMA	≤ 1 tahun
51	Laki-Laki	23	SMA	≤ 1 tahun
52	Perempuan	31 – 35 tahun	SMA	≤ 1 tahun
53	Perempuan	22	SMA	$> 1 - \leq 3$ tahun
54	Laki-Laki	≤ 20 tahun	SMA	$> 1 - \leq 3$ tahun
55	Laki-Laki	24	SMA	≤ 1 tahun
56	Laki-Laki	22	SMA	≤ 1 tahun
57	Laki-Laki	26 – 30 tahun	SMA	≤ 1 tahun
58	Laki-Laki	31 – 35 tahun	SMA	$> 1 - \leq 3$ tahun
59	Laki-Laki	24	SMA	$> 1 - \leq 3$ tahun
60	Laki-Laki	21	SMA	≤ 1 tahun
61	Laki-Laki	26 – 30 tahun	SMA	$> 1 - \leq 3$ tahun
62	Laki-Laki	21	SMA	> 5 tahun
63	Laki-Laki	25	SMP	≤ 1 tahun
64	Laki-Laki	26 – 30 tahun	SMA	$> 1 - \leq 3$ tahun
65	Laki-Laki	26 – 30 tahun	SMA	$> 1 - \leq 3$ tahun
66	Laki-Laki	25	SMA	$> 3 - \leq 5$ tahun
67	Laki-Laki	31 – 35 tahun	SMA	$> 1 - \leq 3$ tahun
68	Laki-Laki	31 – 35 tahun	SMA	$> 1 - \leq 3$ tahun
69	Laki-Laki	31 – 35 tahun	SMA	$> 3 - \leq 5$ tahun
70	Laki-Laki	26 – 30 tahun	SMP	$> 3 - \leq 5$ tahun
71	Laki-Laki	≤ 20 tahun	SMP	≤ 1 tahun
72	Laki-Laki	21 – 25 tahun	SMA	$> 1 - \leq 3$ tahun
73	Laki-Laki	26 – 30 tahun	SMA	> 5 tahun
74	Laki-Laki	36 – 40 tahun	SMA	> 5 tahun
75	Perempuan	31 – 35 tahun	SMA	$> 1 - \leq 3$ tahun
76	Laki-Laki	31 – 35 tahun	SMA	$> 1 - \leq 3$ tahun

77	Laki-Laki	≤ 20 tahun	SMA	≤ 1 tahun
78	Laki-Laki	21 – 25 tahun	SMP	$> 1 - \leq 3$ tahun
79	Laki-Laki	26 – 30 tahun	SMP	$> 1 - \leq 3$ tahun
80	Laki-Laki	31 – 35 tahun	D1	$> 1 - \leq 3$ tahun
81	Laki-Laki	21 – 25 tahun	SMA	≤ 1 tahun
82	Laki-Laki	21 – 25 tahun	SMA	$> 1 - \leq 3$ tahun
83	Laki-Laki	≤ 20 tahun	SMA	≤ 1 tahun
84	Laki-Laki	≤ 20 tahun	SMA	≤ 1 tahun
85	Laki-Laki	21 – 25 tahun	SMA	≤ 1 tahun
86	Laki-Laki	21 – 25 tahun	SMA	≤ 1 tahun
87	Laki-Laki	21 – 25 tahun	SMA	≤ 1 tahun

6. Hasil Uji Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
K	87	2,00	5,00	3,7402	,74964
M	87	2,00	5,00	3,6858	,73726
D	87	2,00	5,00	4,2276	,80126
Valid N (listwise)	87				

Kinerja Karyawan

$$Mi = 3,74$$

$$Sdi = 0,75$$

$$\text{Tinggi} : X \geq M + SD$$

$$\text{Sedang} : M - SD \leq X < M + SD$$

$$\text{Rendah} : M - SD$$

Kategori

Skor

$$\text{Tinggi} : X \geq 4,49$$

$$\text{Sedang} : 2,29 \leq X < 4,49$$

$$\text{Rendah} : X < 2,29$$

Motivasi	
Mi	= 3,69
Sdi	= 0,74
Tinggi	: $X \geq M + SD$
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$
Rendah	: $M - SD$
Kategori	Skor
Tinggi	: $X \geq 4,42$
Sedang	: $2,95 \leq X < 4,42$
Rendah	: $X < 2,95$

Disiplin Kerja	
Mi	= 4,23
Sdi	= 0,80
Tinggi	: $X \geq M + SD$
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$
Rendah	: $M - SD$
Kategori	Skor
Tinggi	: $X \geq 5,03$
Sedang	: $3,43 \leq X < 5,03$
Rendah	: $X < 3,43$

7. Hasil Uji Kategorisasi

KIN				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	TINGGI	12	13.8	13.8
	SEDANG	62	71.3	71.3
	RENDAH	13	14.9	14.9
Total		87	100	100

MOT

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	TINGGI	12	13.8	13.8
	SEDANG	65	74.7	72,7
	RENDAH	10	11.5	11.5
Total		87	100	100

DIS

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	TINGGI	0	0	0
	SEDANG	72	82.8	82.8
	RENDAH	15	17.2	17.2
Total		87	100	100

8. Hasil Normalitas**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		K	M	D
N		87	87	87
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3,7402	3,6858	4,2276
	Std. Deviation	,74964	,73726	,80126
Most Extreme Differences	Absolute	,222	,174	,199
	Positive	,109	,174	,168
	Negative	-,222	-,154	-,199
Kolmogorov-Smirnov Z		1,045	1,153	1,081
Asymp. Sig. (2-tailed)		,225	,140	,193

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

9. Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
K * M	(Combined)	19,925	16	1,245	3,069	,001
	Between Groups					
	Linearity	14,202	1	14,202	35,001	,000
	Deviation from Linearity	5,723	15	,382	,940	,525
	Within Groups	28,404	70	,406		
Total		48,329	86			

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
K * D	(Combined)	20,511	12	1,709	4,547	,000
	Between Groups					
	Linearity	16,764	1	16,764	44,594	,000
	Deviation from Linearity	3,748	11	,341	,906	,539
	Within Groups	27,818	74	,376		
Total		48,329	86			

10. Hasil Uji Multikolinieritas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	D, M ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: K

b. All requested variables entered.

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	M	D
1	1	2,965	1,000	,00	,00	,00
	2	,019	12,411	,82	,60	,01
	3	,016	13,519	,18	,39	,99

a. Dependent Variable: K

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,899	,371		2,423	,018		
	M	,322	,100	,317	3,204	,002	,709	1,410
	D	,391	,092	,418	4,232	,000	,709	1,410

a. Dependent Variable: K

11. Hasil Uji Regresi

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	lamabekerja, jk, pendidikan, usia ^b	.	Enter
2	M ^b	.	Enter
3	D ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: K

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,230 ^a	,053	,007	,74716	,053	1,143	4	82	,342
2	,563 ^b	,317	,275	,63820	,265	31,391	1	81	,000
3	,659 ^c	,434	,392	,58451	,117	16,564	1	80	,000

a. Predictors: (Constant), lamabekerja, jk, pendidikan, usia

b. Predictors: (Constant), lamabekerja, jk, pendidikan, usia, M

c. Predictors: (Constant), lamabekerja, jk, pendidikan, usia, M, D

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,309	,749		5,756	,000
	jk	-,428	,266	-,175	-1,607	,112
	usia	,113	,082	,155	1,382	,171
	pendidikan	-,096	,237	-,044	-,404	,687
	lamabekerja	-,061	,101	-,068	-,606	,546
2	(Constant)	1,332	,831		1,603	,113
	jk	,001	,240	,000	,003	,997
	usia	,077	,070	,106	1,098	,276
	pendidikan	-,011	,203	-,005	-,054	,957
	lamabekerja	,080	,090	,088	,888	,377
3	M	,577	,103	,567	5,603	,000
	(Constant)	,889	,769		1,156	,251
	jk	-,113	,221	-,046	-,511	,611
	usia	,050	,065	,069	,780	,438
	pendidikan	-,042	,186	-,019	-,226	,822
	lamabekerja	,075	,082	,084	,918	,362
	M	,332	,112	,326	2,964	,004
	D	,387	,095	,413	4,070	,000

a. Dependent Variable: K

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	M	,567 ^b	5,603	,000	,528	,822
	D	,575 ^b	6,421	,000	,581	,966
2	D	,413 ^c	4,070	,000	,414	,686

a. Dependent Variable: K

b. Predictors in the Model: (Constant), lamabekerja, jk, pendidikan, usia

c. Predictors in the Model: (Constant), lamabekerja, jk, pendidikan, usia, M

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	lamabekerja, jk, pendidikan, usia ^b	.	Enter
2	D ^b	.	Enter
3	M ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: K

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,230 ^a	,053	,007	,74716	,053	1,143	4	82	,342
2	,610 ^b	,372	,334	,61196	,320	41,236	1	81	,000
3	,659 ^c	,434	,392	,58451	,062	8,787	1	80	,004

a. Predictors: (Constant), lamabekerja, jk, pendidikan, usia

b. Predictors: (Constant), lamabekerja, jk, pendidikan, usia, D

c. Predictors: (Constant), lamabekerja, jk, pendidikan, usia, D, M

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,309	,749		5,756	,000
	jk	-,428	,266	-,175	-1,607	,112
	usia	,113	,082	,155	1,382	,171
	pendidikan	-,096	,237	-,044	-,404	,687
	lamabekerja	-,061	,101	-,068	-,606	,546
2	(Constant)	1,931	,716		2,696	,009
	jk	-,333	,218	-,136	-1,523	,132
	usia	,055	,068	,075	,808	,421
	pendidikan	-,089	,194	-,041	-,458	,648
	lamabekerja	,016	,084	,018	,195	,846
3	D	,538	,084	,575	6,421	,000
	(Constant)	,889	,769		1,156	,251
	jk	-,113	,221	-,046	-,511	,611
	usia	,050	,065	,069	,780	,438
	pendidikan	-,042	,186	-,019	-,226	,822
	lamabekerja	,075	,082	,084	,918	,362
	D	,387	,095	,413	4,070	,000
	M	,332	,112	,326	2,964	,004

a. Dependent Variable: K

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	D	,575 ^b	6,421	,000	,581	,966
	M	,567 ^b	5,603	,000	,528	,822
2	M	,326 ^c	2,964	,004	,315	,584

a. Dependent Variable: K

b. Predictors in the Model: (Constant), lamabekerja, jk, pendidikan, usia

c. Predictors in the Model: (Constant), lamabekerja, jk, pendidikan, usia, D