

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT NATURAL NUSANTARA
(NASA) YOGYAKARTA**

SKRIPSI

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



Oleh:
Faranadya Putri
NIM: 13802241062

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN ADMINISTRASI PERKANTORAN
JURUSAN PENDIDIKAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2017**

PERSETUJUAN

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT NATURAL
NUSANTARA (NASA) YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Oleh:
FARANADYA PUTRI
NIM 13802241062

Telah disetujui dan disahkan pada tanggal 13 September 2017
Untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi

Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran
Jurusan Pendidikan Administrasi
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta

Disetujui,
Dosen Pembimbing



Purwanto, M.M., M.Pd.
NIP. 19570403 198303 1 005

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT NATURAL NUSANTARA (NASA) YOGYAKARTA

Oleh:
FARANADYA PUTRI
NIM. 13802241062

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 28 September 2017
dan dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI

Nama Lengkap	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Dra. Rosidah, M.Si	Ketua Penguji		25/10 2017
Drs. Purwanto, M.M., M.Pd	Sekretaris		17/10 2017
Dr. Sutirman, M.Pd	Penguji Utama		5/10 2017

Yogyakarta 26 Oktober 2017
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
Dekan,



Dr. Sugiharsono, M.Si.
NIP. 19550328 198303 1 0028

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Faranadya Putri
NIM : 13802241062
Program Studi : Pendidikan Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan di PT Natural Nusantara (NASA)
Yogyakarta.

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

Demikian pernyataan ini dibuat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 28 September 2017

Yang menyatakan



Faranadya Putri
NIM. 13802241062

MOTTO

“Verily, with every difficulty ther is relief”

(QS. Al-Insyirah: 5)

“Al-Mighty found you lost and guided you”

(QS. Adh-Dhuha: 7)

**“Don’t be afraid to take a step. Don’t be afraid of
falling down. Don’t be afraid to be wrong. Because falling
*from the first mistake, we can understand what the truth in the second step”***

(-Buya Hamka)

“Put your dreams high, keep your head down”

(-Writer)

**“Everyone has their own life story. Just keep writing our own stories. Create
the ending as beautiful as we want it to be”**

(-Writer)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan puji syukur Alhamdulillah, karya ini saya persembahkan untuk:

- Orang tuaku, Bapak dan Ibu tercinta, Bapak Soeroyo dan Ibu Nur Ekawati. Terimakasih atas kasih sayang tiada akhir, doa yang tak pernah lelah terucap, hingga ribuan pengorbanan yang tak dapat terhitung.
- Almamaterku, Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan banyak pengalaman hidup yang sesungguhnya.

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT NATURAL NUSANTARA
(NASA) YOGYAKARTA**

Oleh:
Faranadya Putri
NIM. 13802241062

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta, 2) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta, 3) Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta.

Penelitian ini merupakan penelitian *ex-post facto*, dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini berjumlah 51 karyawan PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Uji coba instrumen dilakukan kepada 30 karyawan PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta, terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji prasyarat analisis meliputi uji linieritas dan uji multikolinieritas. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi sederhana untuk menjawab pertanyaan penelitian pertama dan kedua serta regresi ganda untuk menjawab pertanyaan penelitian ketiga.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 38,7% dengan nilai Sig. sebesar 0,00 pada taraf Sig. sebesar 5% ; (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 44,2% dengan nilai Sig. sebesar 0,00 pada taraf Sig. sebesar 5%; (3) disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 47,5% dengan Sig. sebesar 0,00 pada taraf Sig. sebesar 5%.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan.

**THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION
TOWARD EMPLOYEES PERFORMANCE PT NATURAL
NUSANTARA (NASA) YOGYAKARTA**

**By:
Faranadya Putri
NIM. 13802241062**

ABSTRACT

This research aims to determine: (1) the effect of work discipline toward employees performance PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta, (2) the effect of work motivation toward employees performance PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta, (3) the effect of work discipline and work motivation toward employees performance PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta.

The research includes ex-post facto research by using quantitative approach. The population in this research were 51 employees PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta. The data were collected by questionnaire and documentation. The instrumen has tested by 30 employees PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta, the instrumen was tested through validity test and reliability tes. Analysis of stipulation testing included linierity test and multicolinierity test. The data analysis techniques used were simple regression analysis to answer third question.

The results of the research shows that : (1) the effect of work discipline toward employees performance PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta is in the amount of 38,7% with significance in amount 0,00 at significance level of 5% ; (2) the effect of work motivation toward employees performance PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta Yogyakarta is in the amount of 44,2% with significance in amount 0,00 at significance level of 5%; (3) the effect of work discipline and work motivation toward employees performance PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta is in the amount of 47,5% with significance 0,00 at significance level of 5%.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa dipanjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta” dengan lancar. Penulis menyadari bahwa penulisan Tugas Akhir Skripsi ini tidak dapat terselesaikan dengan baik tanpa adanya dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Sutrisna Wibawa, M.Pd., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan studi.
2. Bapak Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan izin untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Drs. Joko Kumoro, M.Si., Kaprodi Pendidikan Administrasi Perkantoran yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan penyusunan Tugas Akhir Skripsi.
4. Bapak Purwanto, M.M., M.Pd., Dosen Pembimbing dan Dosen Penasihat Akademik yang dengan sabar mengarahkan, membimbing, memotivasi dan membagi ilmunya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Sutirman, M.Pd., Dosen Narasumber yang telah memberikan masukan, saran, serta ilmunya dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen serta Staf Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran yang telah mendidik dan memberikan ilmu selama perkuliahan.
7. Kedua orang tuaku, Bapak Soeroyo dan Ibu Nur Ekawati yang selalu memberikan doa dan pengorbanan yang tiada henti. Semoga Allah senantiasa menjaga dan memberikan kebahagiaan hingga Jannah-Nya.
8. Kakak-kakak tersayang, Anne Ditya Widya Putri dan Rezza Aditya Putra yang selalu memberikan doa dan semangat.

9. Keluarga besar H. Paris dan San Enung yang telah memberikan dukungan positif dalam menyelesaikan study ini.
10. Sahabat terbaikku, Melynda Putri Wijaya, Aprilia Rindiyawati terimakasih untuk kebahagiaan tiada henti dalam melewati masa senang dan sedih di perantauan 4 tahun lebih ini.
11. Sahabat tersayang Fanny Hadyanti dan Rizka Damiriputri yang telah memberikan support dan doa yang terdalam.
12. Keluarga besar UNY Jabodetabek dan Kost Anak Micin terimakasih untuk tumpukan kenangan indah yang telah terukir bersama.
13. Teman-teman KKN UNY 90D, terimakasih untuk pelajaran kehidupan dalam kebersamaan.
14. Sedulur Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran angkatan 2013 yang Bersama-sama menempuh studi dan telah memberikan semangat, dukungan, dan bantuan sejak awal masa perkuliahan.
15. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Yogyakarta, 28 September 2017



Faranadya Putri
NIM. 13802241062

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	6
F. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	8
A. Kajian Teori	8
1. Tinjauan Kinerja Karyawan	8
2. Tinjauan Disiplin Kerja	17
3. Tinjauan Motivasi Kerja.....	28
B. Hasil Penelitian yang Relevan	36
C. Kerangka Pikir	37
D. Hipotesis Penelitian.....	39
BAB III METODE PENELITIAN.....	39
A. Desain Penelitian.....	39
B. Tempat dan Waktu Penelitian	39
C. Variabel Penelitian	40

D. Definisi Operasional.....	40
E. Subyek Penelitian.....	42
F. Teknik Pengumpulan Data.....	43
G. Pengujian Instrumen.....	46
H. Teknik Analisis Data.....	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	59
A. Deskripsi Tempat Penelitian	59
B. Deskripsi Data Hasil Penelitian	69
C. Uji Prasyarat Analisis.....	85
D. Uji Hipotesis	86
E. Pembahasan Hasil Penelitian	93
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	100
A. Kesimpulan	100
B. Saran.....	101
DAFTAR PUSTAKA.....	103
LAMPIRAN.....	105

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Tingkat Ketercapaian Produksi 100%	4
2. Karyawan PT Natural Nusantara	42
3. Skor Skala Likert.....	43
4. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	44
5. Kisi-kisi Dokumentasi.....	46
6. Ringkasan Hasil Uji Validitas Instrumen.....	45
7. Intepretasi Nilai Reliabilitas Instrumen	49
8. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	50
9. Kategori Indikator	52
10. Distribusi Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	70
11. Distribusi Karakteristik Responden berdasarkan usia.....	70
12. Distribusi karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir	71
13. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan	74
14. Identifikasi kategori kinerja karyawan.....	75
15. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja.....	78
16. Identifikasi kategori disiplin kerja	79
17. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja	82
18. Identifikasi kategori disiplin kerja	84
19. Ringkasan Hasil Uji Linieritas	85
20. Ringkasan Hasil Uji Multikolinieritas	86
21. Hasil Analisis Uji hipotesis pertama	87
22. Hasil Analisis Uji hipotesis kedua	89
23. Hasil Analisis Uji hipotesis kedua	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1. Paradigma Penelitian.....	38
Gambar 2. Bagan Struktur Organisasi PT Natural Nusantara.....	68
Gambar 3. <i>Pie Chart</i> Variabel Kinerja Karyawan	76
Gambar 4. <i>Pie Chart</i> Variabel Disiplin Kerja.....	80
Gambar 5. <i>Pie Chart</i> Variabel Motivasi Kerja	84

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1.	106
Lampiran 2.	112
Lampiran 3.	122
Lampiran 4.	127
Lampiran 5.	131
Lampiran 6.	137
Lampiran 7.	141

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan suatu unit organisasi tempat orang-orang berkumpul dan bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan yang hendak dicapai. Pencapaian tujuan perusahaan membutuhkan sumber daya yang dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Sumber daya yang dapat menunjang pencapaian keberhasilan perusahaan salah satunya ialah sumber daya manusia yang merupakan pemeran utama dan mampu memanfaatkan sumber daya lain yang dimiliki oleh perusahaan.

Keberadaan sumber daya manusia dalam perusahaan memegang peranan penting karena tenaga kerja memiliki potensi yang dapat menjalankan aktivitas-aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan dimanfaatkan dengan baik sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan dengan optimal. Ketercapaian tujuan perusahaan memerlukan kinerja karyawan yang baik yang dapat membangun keberhasilan perusahaan.

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang dapat memberikan kontribusi baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai keberhasilan perusahaan karena semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya. Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Perusahaan akan berupaya untuk meningkatkan kinerja

karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Kinerja karyawan yang baik akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target produksi yang telah ditetapkan perusahaan.

Pencapaian kinerja karyawan yang baik membutuhkan dorongan agar karyawan mampu mengembangkan kemampuan bekerja secara optimal. Karyawan membutuhkan dorongan atau motivasi agar dapat bekerja lebih baik. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan berjalan dengan baik dan optimal.

Seiring berjalannya waktu, salah satu bentuk usaha untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan dengan baik tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan karyawan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan serta penerapan disiplin yang baik maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif yang akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan yang telah diberikan sehingga dapat

mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Disiplin kerja yang baik dari karyawan juga akan menunjukkan bahwa perusahaan dapat memelihara serta menjaga loyalitas dan kualitas karyawannya. Sehingga pada akhirnya dapat terlihat dari hasil produktivitas di perusahaan.

PT Natural Nusantara (NASA) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang agrokompleks (Pertanian, Perikanan, Perkebunan) serta kesehatan dengan konsep produk-produk yang terbuat dari bahan alami (organik) serta ramah lingkungan. PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta berdiri pada tanggal 1 Oktober 2002 dan beralamat di Jalan Ring Road Barat no 72, Salakan, Gamping, Sleman, Yogyakarta. PT Natural Nusantara (NASA) memiliki karyawan dengan jumlah keseluruhan 51 yang dibagi kedalam beberapa bidang atau divisi, antara lain divisi manajemen, keuangan, penjualan, teknologi informasi, *rabbat calculation & bonus*, rumah tangga, *support system*, *technical service*, divisi gudang, *cleaning service*, serta keamanan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta, ditemukan adanya indikasi menurunnya kinerja karyawan terlihat dari target produksi yang tidak mencapai persentase sebesar 100% di beberapa produk Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta. Indikasi menurunnya kinerja dapat terlihat dari pencapaian hasil produksi tidak sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berikut adalah data ketercapaian tingkat produksi di

tahun 2017 pada bulan Januari, Februari, dan Maret tahun 2017 PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Tingkat Ketercapaian Produksi 100%

BULAN	NAMA PRODUK					BVR
	Bintang Tani	SUPER NASA	Glio	Harmonik	Viterna	
Januari	93,7%	92,3%	100%	93,4%	93,2%	94,7%
Februari	96,5%	100%	93,2%	100%	94,2%	93,2%
Maret	94,4%	94,8%	92,2%	95,7%	100%	96,6%

Terlihat pada tabel 1, indikasi menurunnya kinerja karyawan dibuktikan pada persentase target ketercapaian produksi pada bulan Januari, Februari dan Maret. Pada bulan Januari terjadi penurunan pencapaian target produksi beberapa produk seperti Bintang Tani (-6,3%), SUPER NASA (-7,7%), Harmonik (-6,6%), Viterna (-6,8%), serta BVR (-5,3%). Selanjutnya pada bulan Februari terjadi penurunan pencapaian target produksi beberapa produk seperti Bintang Tani (-3,5%), Glio (-6,8%), Viterna (-5,8%) & BVR (-6,8%). Lebih lanjut, pada bulan Maret terjadi penurunan pencapaian target produksi beberapa produk seperti Bintang Tani (-5,6%), SUPER NASA (-5,2%), Glio (-7,8%), Harmonik (-4,3%), serta BVR (-3,4%).

Permasalahan lain juga dapat terlihat dari kurangnya kesadaran karyawan dalam penerapan disiplin kerja dikarenakan tata tertib yang kurang tegas dalam implementasinya di perusahaan. Selain itu kurangnya

kedekatan antar karyawan di berbagai divisi menyebabkan lingkungan kerja yang terbentuk di perusahaan kurang kondusif.

Naik turunnya kinerja karyawan bukan tanpa sebab melainkan terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi permasalahan. Perlu adanya perhatian khusus agar kinerja karyawan dapat tercapai dengan baik. Kinerja karyawan yang menurun tentu akan mempengaruhi hasil implementasi pada perusahaan. Karyawan dengan kinerja yang buruk serta semangat kerja yang kurang akan membuat target ketercapaian produksi perusahaan menjadi terhambat. Dilihat dari pemberian motivasi dan penerapan disiplin kerja sebagai bentuk usaha perusahaan dalam membangun kinerja karyawan yang baik.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka perlu dilakukan penelitian untuk menganalisis permasalahan dengan membuat skripsi yang berjudul *“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta”*.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang muncul berkaitan dengan kinerja karyawan, yaitu:

1. Menurunnya kinerja karyawan terlihat dari menurunnya target ketercapaian beberapa produksi di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta.

2. Pencapaian hasil kerja beberapa karyawan tidak sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Kurangnya kesadaran karyawan dalam penerapan disiplin kerja dikarenakan tata tertib yang kurang tegas dalam implementasinya di perusahaan.
4. Kurangnya kedekatan antar karyawan di berbagai divisi sehingga lingkungan kerja yang terbentuk di perusahaan kurang kondusif.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah, maka pembatasan masalah pada penelitian ini yaitu menurunnya kinerja karyawan di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, dapat dirumuskan masalah penelitian yaitu:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di atas dapat ditetapkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta.

F. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini bisa dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pihak manajemen PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta.

3. Secara Akademik

Penelitian ini memberikan manfaat bagi penulis dalam mengembangkan wacana dunia bisnis terutama dalam pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Tinjauan Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan atau instansi tentu memiliki tujuan yang ingin dicapai. Proses pencapaian tujuan perusahaan didorong oleh kualitas kinerja karyawan yang bekerja di dalam perusahaan. Kinerja karyawan yang baik berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan karena kinerja merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran di suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang ditetapkan agar membuahkan hasil yang diinginkan. Hasibuan (2006: 34) mengungkapkan “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu”.

Definisi yang dikemukakan oleh Hasibuan sependapat dengan Efendi (2002: 208) yang mengartikan kinerja sebagai “hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi”. Hasil kerja yang dimaksud ialah kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya di perusahaan akan berpengaruh terhadap keberhasilan pencapaian target produktivitas perusahaan. Menurut Rivai (2004: 54) kinerja diartikan sebagai:

Hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja tidak berdiri sendiri tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan disiplin kerja dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, keinginan dan lingkungan

Pada setiap karyawan yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan untuk dapat senantiasa baik sehingga pada akhirnya akan berdampak positif pada hasil pencapaian tujuan perusahaan di periode tertentu. Menurut Simamora (2009: 175) kinerja diartikan sebagai “tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan”. Menurut Simamora (2009: 175) terdapat tiga komponen deskripsi kinerja yaitu:

- 1) Tujuan
Tujuan akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap karyawan.
- 2) Ukuran
Ukuran dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personil telah mencapai kinerja yang diharapkan, sehingga kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan karyawan diperlukan atau digunakan.

3) Penilaian

Penilaian kinerja reguler dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap karyawan. Tindakan ini akan membuat karyawan senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

Pengertian kinerja tidak bermaksud menilai karakteristik individu, tetapi mengacu pada hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu. Kinerja juga dapat mengacu pada prestasi pegawai yang diukur berdasarkan standar yang ditetapkan instansi atau perusahaan. Lebih lanjut Bangun (2012: 99) mendefinisikan bahwa kinerja adalah:

Hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja atau tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbanding atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pengertian kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Hasil kerja dari seorang karyawan merupakan implementasi dari beberapa hal yang dimiliki oleh karyawan diantaranya adalah tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, disiplin kerja dan kepuasan dalam bekerja.

b. Penilaian Kinerja

Penilaian hasil kerja karyawan akan memberikan umpan balik bagi karyawan itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaan secara baik dan diharapkan menghasilkan mutu yang baik pula dalam perusahaan. Handoko (2002: 65) mendefinisikan pengukuran kinerja adalah “usaha untuk merencanakan dan mengontrol proses pengelolaan pekerjaan, sehingga dapat dilaksanakan sesuai tujuan yang telah ditetapkan”. Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan terhadap standar prestasi yang telah ditetapkan perusahaan sehingga perusahaan dapat mengontrol kinerja karyawan nya. Menurut Dessler (Nadhiroh 2010: 94), ada lima faktor dalam penilaian kinerja populer, yaitu :

- 1) Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan dan penerimaan keluaran
- 2) Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi
- 3) Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: Saran, arahan atau perbaikan.
- 4) Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya atau diandalkan dan ketepatan waktu.
- 5) Komunikasi, meliputi: hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

Perusahaan tentunya menganggap penting dengan adanya penilaian kinerja karyawan, karena penilaian kinerja merupakan dasar yang digunakan dalam penentuan pemberian

disiplin kerja kepada karyawan. Proses penilaian prestasi kerja karyawan dilakukan pemimpin perusahaan berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan. Menurut Handoko (2002: 78) penilaian prestasi kerja adalah “proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”. Handoko (2002: 78) menjelaskan penilaian kinerja karyawan terdiri dari 3 kriteria, yaitu :

- 1) Penilaian berdasarkan hasil, yaitu penilaian yang didasarkan adanya target-target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur.
- 2) Penilaian berdasarkan perilaku, yaitu penilaian perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
- 3) Penilaian berdasarkan *judgement*, yaitu penilaian yang berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dan keterampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan integritas pribadi serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa penilaian kinerja karyawan merupakan proses mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan di waktu yang lalu atau untuk memprediksi prestasi kerja di waktu yang akan datang dalam suatu perusahaan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung maupun tidak langsung. Perusahaan harus

mampu mengukur setiap kinerja karyawannya, karena dengan adanya pengukuran dapat menentukan apakah target perusahaan dapat tercapai atau tidak. Booner dan Sprinkle (Nadhiroh 2010: 89) menjelaskan bahwa terdapat tiga variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

- 1) Variabel orang
Variabel orang yang dimaksud adalah variabel orang termasuk atribut yang dimiliki seseorang sebelum melakukan tugas seperti konten pengetahuan, pengetahuan organisasi, kemampuan, kepercayaan diri, gaya kognitif, motivasi intrinsik, nilai-nilai budaya.
- 2) Variabel Tugas
Variabel tugas termasuk faktor-faktor yang bervariasi baik didalam maupun diluar tugas, seperti kompleksitas, format presentasi, pengolahan dan respon modus siaga.
- 3) Variabel Lingkungan
Variabel lingkungan meliputi semua kondisi, keadaan dan pengaruh disekitar orang yang melakukan tugas tertentu, seperti tekanan waktu, akuntabilitas, tujuan yang telah ditetapkan dan umpan balik.

Kinerja kerja seorang karyawan tidak selalu berada dalam kondisi yang baik karena tentunya ada beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas dan kuantitas hasil kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan. Simamora (2009: 65) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah “faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*)”. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

karyawan menurut Timple (Mangkunegara 2009: 15) antara lain meliputi:

Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan, pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Pemimpin perusahaan harus mampu mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Mulai dari cara meningkatkan kualitas kinerja karyawan hingga kuantitas. Sehingga target produktivitas perusahaan dapat tercapai sebagaimana mestinya. Pendapat lain mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dikemukakan oleh Keith Davis (Mangkunegara 2009: 68) adalah “faktor-faktor kinerja yang baik diperoleh dari adanya kemampuan dan motivasi. Sedangkan motivasi terbentuk dari adanya situasi yang menunjang dan sikap yang baik. Serta kemampuan dapat diperoleh dari adanya pengetahuan yang luas serta bakat”

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dapat bersumber dari dalam individu karyawan maupun dari luar individu. Tinggal bagaimana kebijakan

suatu perusahaan atau instansi untuk mampu menyelaraskan antara faktor-faktor tersebut.

d. Indikator Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan potensi pegawai secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Prawirosentono (2001: 27) menjelaskan bahwa dalam mengukur kinerja karyawan harus memperhatikan 4 indikator penting, berikut ini adalah indikator dalam penilaian kinerja karyawan ialah:

- 1) Efektivitas dan Efisiensi
Tercapainya tujuan secara tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah ditentukan
- 2) Otoritas dan Tanggung Jawab
Otoritas adalah wewenang yang dimiliki seseorang untuk dapat memberikan perintah kepada orang lain (bawahannya) untuk melaksanakan suatu tugas yang dibebankan kepada masing-masing bawahan dalam suatu organisasi.. Dalam organisasi yang baik, wewenang, otoritas dan tanggung jawab telah diberlakukan secara baik dan adil tanpa adanya tumpang-tindih tugas.
- 3) Ketepatan Waktu
Ketepatan waktu adalah tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Inisiatif
Inisiatif adalah daya dorong seseorang dalam sebuah organisasi yang mencerminkan kemajuan dan

akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi yang bersangkutan.

Lebih lanjut, pendapat lain mengenai indikator pengukuran kinerja karyawan dikemukakan oleh Robbins (2001: 260) yang menjelaskan bahwa terdapat enam faktor pendukung dalam mengukur kinerja karyawan secara individu di dalam perusahaan, antara lain:

- 1) Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Efektivitas
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 4) Kemandirian
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Penilaian kinerja menjadi serangkaian proses untuk mengevaluasi proses atau hasil kerja seorang pegawai untuk memudahkan pimpinan dalam menentukan kebijakan bagi pegawai tersebut yang berkaitan dengan pekerjaan atau jabatannya. Menurut Bangun (2012: 108) indikator penilaian

kinerja atau prestasi kerja meliputi “hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, dan sikap”.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa indikator penilaian kinerja karyawan meliputi efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, ketepatan waktu, serta inisiatif. Indikator penilaian kinerja karyawan tersebut dijadikan sebagai bahan evaluasi terhadap setiap karyawan oleh pimpinan untuk proses tindak lanjut setelah mengetahui apa kekurangan dan kelebihan dari kinerja bawahannya sehingga pimpinan dapat mengambil keputusan yang strategis mengenai hasil evaluasi kinerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

2. Tinjauan Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin kerja

Disiplin yang baik dapat mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Disiplin kerja yang baik dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Hodges (2001: 34) menjelaskan pengertian disiplin kerja adalah “sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk

mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan”. Lebih lanjut, definisi disiplin kerja yang dikemukakan oleh Mathis (2002: 176) ialah:

Bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan perusahaan, yang sering kali dipengaruhi oleh sistem disiplin di dalam perusahaan adalah para karyawan yang bermasalah. Jika perusahaan gagal menghadapi karyawan bermasalah, efek negatif kepada para karyawan lainnya dan kelompok kerja lainnya akan timbul.

Tindakan pendisiplinan karyawan merupakan suatu bentuk usaha perusahaan dalam memperbaiki dan membentuk sikap dan perilaku karyawan, sehingga karyawan tersebut secara sukarela bekerja secara kooperatif. Rosidah (2003: 98) mengungkapkan bahwa disiplin kerja adalah “prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan akan prosedur”. Pendapat lain yang berkaitan dengan pengertian disiplin kerja dikemukakan oleh Rivai (2004: 187) yang mendefinisikan pengertian disiplin kerja adalah “suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan”.

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai pengertian disiplin kerja, maka dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan

yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Dengan ditegakkannya disiplin, karyawan dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah ditetapkan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Apabila peraturan telah di patuhi, maka para karyawan memberikan dukungan yang positif terhadap perusahaan dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditetapkan sehingga akan lebih mudah dalam mencapai tujuan.

b. Jenis-jenis Disiplin kerja

Penerapan disiplin kerja karyawan yang baik tentunya akan berdampak pada tujuan perusahaan yaitu untuk mendorong pegawai agar mengikuti berbagai standar ataupun aturan yang berlaku pada perusahaan atau instansi tersebut. Perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan dan menginginkan para karyawan untuk mematuhi sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas. Mangkunegara (2009: 129) menyebutkan bahwa terdapat 2 jenis kedisiplinan, yaitu:

1) Disiplin preventif

Adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan – aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan berdisiplin.

2) Disiplin korektif

Adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Menggerakkan karyawan untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan perusahaan yang berlaku dapat berdampak positif terhadap keberlangsungan hidup perusahaan. Pendapat lain mengenai macam-macam disiplin kerja dikemukakan oleh Ahmad Tohardi (Moenir 2006: 394) yang menjelaskan bahwa terdapat dua macam disiplin kerja dalam perusahaan atau instansi, antara lain:

1) Disiplin terhadap waktu

Yaitu disiplin terhadap ketepatan waktu, seperti masuk kerja tepat waktu ataupun mengerjakan pekerjaan sesuai dengan ketetapan waktu yang telah ditetapkan.

2) Disiplin terhadap tingkah laku dan perbuatan

Yaitu ketaatan terhadap peraturan dan prosedur kerja yang ada diorganisasi atau perusahaan tersebut.

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Menurut

Moenir (2006: 156) terdapat 2 jenis disiplin kerja di dalam perusahaan, yaitu:

1) Disiplin waktu

Disiplin waktu adalah jenis disiplin yang paling mudah dilihat dan dikontrol baik oleh manajemen yang bersangkutan maupun oleh masyarakat. Disiplin terhadap jam kerja misalnya melalui sistem daftar absensi yang baik, dapat dipantau secara tepat dan cepat.

2) Disiplin Kerja

Isi pekerjaan pada dasarnya terdiri dari metode pengerjaan, prosedur kerjanya, waktu dan jumlah unit yang telah ditetapkan dan mutu yang telah dibakukan. Aturan kerja ini dicakup satu istilah disiplin kerja. Betapapun tersedianya peralatan canggih yang serba otomatis, disiplin kerja dari tenaga kerja tetap menjadi andalan utama.

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai jenis-jenis disiplin kerja, maka dapat diambil kesimpulan bahwa jenis-jenis disiplin kerja yaitu disiplin terhadap waktu serta disiplin terhadap tanggung jawab pekerjaan. Disiplin harus dikembangkan agar tumbuh pula ketertiban perusahaan berjalan dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

c. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Disiplin yang baik dalam sebuah lingkungan dapat berpengaruh terhadap kepribadian seorang karyawan. Lingkungan perusahaan atau instansi yang memiliki keadaan tenang, tertib dan tentram sangat berperan dalam membangun kepribadian karyawan dalam mengembangkan kemampuan

nya dalam bekerja di perusahaan sehingga pada hasilnya karyawan dapat bekerja secara optimal. Penerapan disiplin kerja juga berperan penting agar dapat mendisiplinkan diri karyawan dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Helmi (2006 : 37) merumuskan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja, yaitu:

1) Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai yang dianut ini berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tersermin dalam perilaku.

2) Faktor Lingkungan

Upaya menanamkan disiplin pada dasarnya adalah menanamkan nilai-nilai oleh karenanya komunikasi terbuka adalah kuncinya. Dalam hal ini transparan mengenai apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan termasuk di dalamnya sanksi dan hadiah apabila karyawan memerlukan konsultasi terutama jika aturan aturan dirasa tidak memuaskan karyawan.

Baik buruknya disiplin seorang karyawan dalam bekerja di perusahaan tentunya tidak muncul begitu saja, melainkan disebabkan oleh beberapa faktor yang berpengaruh terhadap diri karyawan tersebut. Semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Singodimedjo (Sutrisno 2014: 89) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang

mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam perusahaan,
antara lain:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- 5) Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa perusahaan tentu mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan dan menginginkan para karyawan untuk mematuhi sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin yang baik, maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya.

d. Indikator Disiplin Kerja

Penerapan disiplin kerja bagi karyawan bertujuan untuk mendorong karyawan agar mengikuti berbagai standar ataupun aturan yang berlaku pada perusahaan atau instansi tersebut, sehingga penyelewengan kerja dapat di atasi dan di minimalisir keberadaan nya. Indikator-indikator yang digunakan dalam penerapan disiplin kerja perusahaan berfungsi sebagai tolak

ukur penilaian karyawan dalam bekerja di perusahaan. Effendi (2002: 148-150) menjelaskan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, antara lain yaitu:

1) Tujuan dan kemampuan

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

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun pasti akan kurang disiplin.

3) Balas jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan

pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

5) Waskat

Waskat merupakan wujud kedisiplinan pegawai. Dengan waksat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasan.

6) Sanksi hukum

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan, sikap dan perilaku indiscipliner

pegawai akan berkurang. Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan pegawai.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap pegawai yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi.

8) Hubungan kemanusiaan

Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat semua pegawainya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini jelas akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada suatu instansi.

Hasibuan (2006: 110) menyebutkan indikator-indikator penilaian disiplin kerja yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja antara lain:

1) Sikap

Mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, yaitu kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja

2) Norma

Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, terdiri dari:

(a) Secara sadar mematuhi peraturan perusahaan.

- (b) Mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan
- 3) Tanggung Jawab
Merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan perusahaan.

Lebih lanjut, pendapat lain mengenai indikator-indikator yang mempengaruhi penilaian disiplin kerja diungkapkan oleh Sinungan (2005: 97), antara lain:

- a) Absensi
Yaitu pendataan kehadiran pegawai yang sekaligus merupakan alat untuk melihat sejauh mana pegawai itu mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
- b) Sikap dan perilaku
Yaitu tingkat penyesuaian diri seorang pegawai dalam melaksanakan tugas atasannya.
- c) Tanggung jawab
Yaitu hasil atau konsekuensi seorang pegawai atas tugas-tugas yang diserahkan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai indikator-indikator penilai disiplin kerja di perusahaan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa beberapa indikator-indikator yang digunakan sebagai acuan dalam penilaian disiplin kerja adalah sikap, norma dan tanggung jawab yang bertujuan untuk mendorong pegawai agar mengikuti berbagai standar ataupun aturan yang berlaku pada perusahaan tempat karyawan bekerja.

3. Tinjauan Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi memiliki peran penting sebagai suatu fungsi atau alat yang erat kaitannya dengan manusia sebagai penggerak orang-orang agar mampu melakukan kegiatan-kegiatan organisasi. Semakin tinggi motivasi karyawan untuk bekerja, maka semakin baik pula hasil kinerja terhadap perusahaan. Oleh karena itu pemberian motivasi diperlukan sebagai bentuk dorongan agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal sesuai dengan kemampuan yang dipunya. Agar tidak menimbulkan pemahaman yang salah mengenai definisi motivasi kerja maka pengertian motivasi kerja dapat dikaji melalui beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli.

Pengertian motivasi menurut Mangkunegara (2009: 93) adalah "kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya". Kondisi menggerakkan karyawan maksudnya adalah hal-hal yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan mulai dari pemberian kompensasi yang layak sampai fasilitas yang menunjang dalam bekerja. Definisi motivasi yang dikemukakan oleh Mangkunegara hampir sama dengan Efendi (2009: 320) yang menjelaskan bahwa pengertian motivasi

adalah “Faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.”

Lebih lanjut, pendapat lain mengenai pengertian motivasi menurut Stephen Robbins (2003: 156) adalah “proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan”. Wibowo (2010: 379) memberikan definisi lain mengenai motivasi yaitu:

Dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai pengertian motivasi di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi merupakan suatu proses pemberian motif dalam melakukan pekerjaannya secara ikhlas dengan suatu konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang mendukung keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Pemimpin akan dapat memotivasi pekerjaan karyawan dengan jalan memenuhi kebutuhan karyawan tersebut sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal.

b. Tujuan-tujuan Motivasi Kerja

Pada dasarnya pemberian motivasi kepada karyawan di perusahaan tentunya mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Pada hakikatnya saat karyawan bekerja mereka membawa serta keinginan yang membentuk harapan kerja karyawan. Adanya motivasi terutama motivasi untuk berprestasi akan mendorong seorang karyawan untuk mengembangkan pengetahuan dan kemampuannya demi mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Hasibuan (2006: 146) menjelaskan bahwa tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk:

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

Motivasi memberikan arti pada setiap usaha yang dilakukan karyawan. Berusaha untuk bekerja giat untuk mencapai kebutuhan hidup. Tujuan motivasi menurut Purwanto (2000: 71) adalah “untuk menggerakkan seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan

sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu”. Tujuan motivasi kerja menurut Danang (2012: 198) antara lain:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan Perusahaan
- 5) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 6) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa tujuan pemberian motivasi kerja kepada para karyawan di perusahaan ialah untuk membantu perusahaan atau instansi dalam mencapai tujuannya dengan meningkatkan prestasi kerja dari para karyawan.

c. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Pemimpin di dalam perusahaan dituntut untuk memainkan peran dalam memberikan dorongan agar karyawannya semakin termotivasi dalam menghasilkan output yang memuaskan dan berusaha lebih dalam meningkatkan hasil kerjanya. Motivasi kerja dapat memberikan energi dan menggerakkan potensi yang ada pada setiap karyawan, sehingga pencapaian tujuan perusahaan dapat terpenuhi. Menurut Herzberg (Siagian 2003: 45) karyawan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh 2 faktor, antara lain:

- 1) Faktor Intrinsik yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan, berupa:
 - (a) Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*)
 - (b) Kemajuan (*advancement*)
 - (c) Tanggung jawab (*responsibility*)
 - (d) Pengakuan (*recognition*)
 - (e) Pencapaian (*achievement*)
- 2) Faktor Ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Faktor ekstrinsik ini mencakup:
 - (a) Administrasi dan kebijakan perusahaan
 - (b) Penyelesaian
 - (c) Gaji
 - (d) Hubungan antar pribadi
 - (e) Kondisi kerja

Karyawan dalam suatu perusahaan bekerja atas dasar kemampuan yang dimiliki. Pemberian motivasi dari pimpinan berpengaruh dalam membangkitkan semangat kerja agar mencapai kinerja yang baik. Oleh Karena itu, sudah menjadi kewajiban dari seorang pimpinan untuk mengusahakan agar para karyawan mempunyai prestasi kinerja yang baik. Menurut Chatab (2007: 116) menyebutkan bahwa terdapat 5 faktor pengaruh motivasi kerja, antara lain:

- 1) Hasil kerja, keberhasilan prestasi
- 2) Pengakuan atas penghargaan
- 3) Pekerjaan yang penuh tantangan
- 4) Tanggung jawab yang lebih besar
- 5) Kemajuan dan pertumbuhan

Lebih lanjut, pendapat lain mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dikemukakan oleh Sinungan (2005: 140), antara lain:

- 1) Pencapaian tugas yang berhasil berdasarkan tujuan
- 2) Penghargaan terhadap pencapaian tugas dan sasaran yang telah ditetapkan
- 3) Sifat dan ruang lingkup pekerjaan itu sendiri
- 4) Adanya peningkatan
- 5) Adanya tanggung jawab
- 6) Adanya administrasi dan manajemen serta kebijaksanaan pemerintah
- 7) Hubungan antar perseorangan
- 8) Kondisi kerja
- 9) Gaji
- 10) Status
- 11) Keamanan kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai faktor motivasi tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi melibatkan faktor individual dan faktor organisasional. Faktor individual yang mempengaruhi motivasi kerja adalah tujuan, sikap, dan kemampuan. Sedangkan pada faktor organisasional yang mempengaruhi motivasi kerja adalah keamanan pekerjaan dan hubungan sesama pekerja.

d. Indikator-indikator Motivasi Kerja

Pemberian motivasi kerja dari perusahaan kepada karyawan harus memperhatikan keinginan dan latar belakang karyawan, sehingga perusahaan dapat mengambil keputusan dan kebijakan yang tepat dalam pemberian motivasi. Kemampuan bawahan untuk dapat berprestasi disebabkan dengan adanya dorongan atau motivasi yang diberikan. Menurut Maslow (Reksohadiprojo dan Handoko 2002: 105)

faktor motivasi kerja dipengaruhi oleh “kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri”. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

- 1) Kebutuhan fisik
ditunjukkan dengan: pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan, dan sebagainya.
- 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
ditunjukkan dengan: fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
- 3) Kebutuhan sosial
ditunjukkan dengan: melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan
ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya yaitu kebutuhan untuk menghormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
- 5) Kebutuhan perwujudan diri
ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Motivasi merupakan hal penting karena motivasi dapat menjadi penyebab, penyalur dan pendukung perilaku manusia agar mau bekerja dengan giat dan antusias dalam mencapai

hasil yang optimal. Meningkatnya kemauan karyawan dalam bekerja akan menghasilkan pekerjaan yang baik, sehingga produktivitas perusahaan dapat meningkat Adapun indikator motivasi menurut Maslow (Reksohadiprojo dan Handoko 2002: 111) yaitu:

- 1) **Kebutuhan akan prestasi**
Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang.
- 2) **Kebutuhan untuk bersosialisasi**
Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seorang karyawan, sebab setiap orang menginginkan kebutuhan untuk diterima oleh orang lain dilingkungan ia hidup dan bekerja, kebutuhan akan perasaan dihormati Karena setiap manusia merasa dirinya penting.
- 3) **Kebutuhan untuk berafiliasi**
Kebutuhan ini akan merangsang dan memotivasi gairah kerja seseorang serta mengarahkan semua kemampuan demi tercapai kekuasaan dan kedudukan yang terbaik dalam organisasi.
- 4) **Kebutuhan akan penghargaan**
Kebutuhan ini mencakup kebutuhan untuk mencapai kepercayaan diri, prestasi, kompetensi, pengetahuan, penghargaan diri, dan kebebasan serta indepedensi.
- 5) **Kebutuhan untuk aktualisasi diri**
Pada puncak hirarki terdapat kebutuhan untuk aktualisasi diri.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa indikator motivasi kerja yang harus terpenuhi ialah kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, serta kebutuhan perwujudan diri.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

1. Hasil penelitian oleh Medi Prakoso (2016) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta dengan judul penelitian *“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Art Studio Jakarta Pusat”*. Menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Percetakan Art Studio. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi sebesar 0,220 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 dimana signifikansi lebih kecil daripada 0,05 ($p=0,001 < 0,005$). Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti kinerja karyawan dan motivasi kerja. Perbedaan terletak pada variabel bebas lainnya yaitu disiplin kerja serta pada tempat penelitian.
2. Hasil penelitian oleh Muhammad Taufiek Rio Sanjaya (2015) Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta dengan judul penelitian *“Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta”* menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Ros In Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi sebesar 0,340 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana signifikansi lebih kecil daripada 0,005 ($p=0,000 < 0,005$). Persamaan penelitian ini adalah

sama-sama meneliti kinerja karyawan, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Perbedaan terletak pada tempat penelitian.

C. Kerangka Pikir

Pengaruh dari kedua variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Dengan ditegakkannya disiplin, karyawan dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah ditetapkan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Dampak dari adanya disiplin kerja akan berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan. Semakin baik disiplin kerja yang diterapkan oleh karyawan maka semakin baik kinerja karyawan, dan sebaliknya semakin rendah disiplin kerja yang diterapkan oleh karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin menurun.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan

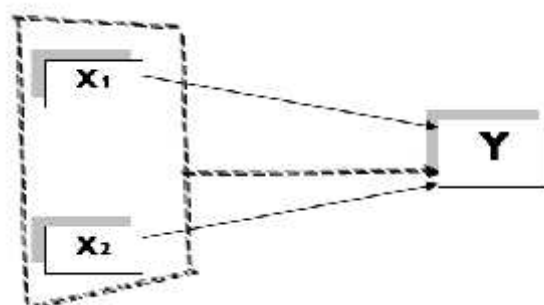
Motivasi merupakan suatu proses pemberian motif dalam melakukan pekerjaannya secara ikhlas dengan suatu konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang mendukung keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Dampak

dari adanya motivasi kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi yang diterima karyawan oleh perusahaan maka semakin baik kinerja karyawan, dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja yang diberikan maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

3. Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan.

Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan. Disiplin kerja mempunyai peran sebagai bentuk usaha perusahaan dalam pengendalian diri karyawan untuk melaksanakan aturan secara tertib dan teratur.

Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan. Penerapan disiplin kerja yang baik serta terbentuknya motivasi karyawan yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja karyawan yang optimal sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Paradigma Penelitian dapat dilihat pada gambar 1:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan:

X1 : Disiplin kerja

X2 : Motivasi kerja

Y : Kinerja karyawan

—→ : Garis regresi sederhana (hubungan individual antara variabel bebas dan variabel terikat)

--→ : Garis regresi ganda (hubungan bersama-sama antara variabel bebas dan variabel terikat).

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan kerangka pikir di atas, dapat diketahui hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta.
3. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian *ex-postfacto* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian *ex-postfacto* merupakan penelitian hubungan pengaruh sebab-akibat dimana variabel-variabel bebas telah terjadi ketika peneliti mulai dengan pengamatan variabel terikat dalam suatu penelitian. Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta yang beralamat di Jalan Ring Road Barat no 72, Salakan, Gamping, Sleman, Yogyakarta. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 13 - 30 Juni 2017.

C. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini ada dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas merupakan variabel stimulus atau variabel yang memberi pengaruh terhadap hasil. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2).

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat merupakan variabel yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

D. Definisi Operasional

Penelitian ini terdapat variabel yang perlu didefinisikan agar memperoleh kesamaan pengertian. Definisi operasional merupakan unsur yang sangat membantu dalam penelitian karena definisi operasional akan menunjukkan pada indikator-indikator, aspek-aspek variabel, dan alat pengumpul data yang digunakan dalam penelitian. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

1. Disiplin kerja (X_1)

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun

tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Indikator-indikator yang digunakan sebagai acuan dalam penilaian disiplin kerja adalah sikap, norma dan tanggung jawab.

2. Motivasi Kerja (X₂)

Motivasi merupakan keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Motivasi juga dapat didefinisikan sebagai dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan organisasi. Beberapa indikator motivasi sesuai dengan kajian teori yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan perwujudan diri.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan peran dan tugasnya dalam suatu organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan dapat diukur dengan empat indikator yaitu efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, dan inisiatif.

E. Subyek Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta dengan jumlah keseluruhan 51 yang dibagi kedalam beberapa bidang atau divisi, antara lain adalah divisi manajemen, divisi keuangan, penjualan, teknologi informasi, manajemen, *Rabbat calculation & bonus*, rumah tangga, *support system*, *technical service*, divisi gudang, *cleaning service*, serta keamanan. Penjabaran bagian karyawan dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Karyawan PT Natural Nusantara

No.	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Divisi Manajemen	3
2	Divisi Keuangan	5
3	Divisi Penjualan	2
4	Divisi Teknologi Informasi	2
5	Divisi Rumah Tangga	4
6	Divisi Gudang	14
7	Divisi <i>Support System</i>	2
8	Divisi <i>Technical Service</i>	6
9	Divisi <i>Rabbat Calculation & Bonus</i>	7
10	Divisi <i>Cleaning Service</i>	4
11	Divisi Keamanan	2
JUMLAH		51

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Angket (Kuesioner)

Penelitian jenis angket yang digunakan adalah angket jenis tertutup, yaitu angket yang menghendaki jawaban pendek dengan cara memberikan jawaban pendek dengan memberi tanda-tanda tertentu pada alternatif jawaban yang dipilih. Angket ini bersifat langsung dimana responden secara langsung memberikan jawaban tanpa perantara pada alternatif jawaban yang sudah disediakan dan tidak diberi kebebasan untuk menjawab sesuai dengan keinginannya.

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Skala Likert* dengan rentang nilai 1 sampai 4. Penetapan rentang skor dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Skor *Skala Likert*

Jawaban	Skor	
	Positif	Negatif
Selalu (SL) / Sangat Setuju (SS)	4	1
Sering (SR) / Setuju (S)	3	2
Kadang-kadang (KD) / Tidak Setuju (TS)	2	3
Tidak Pernah (TP) / Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

Sumber: Imam Ghozali (2013: 47)

Adapun kuesioner yang digunakan terdiri dari tiga bagian yaitu :

- a. Bagian pertama, berisi identitas responden yang meliputi nama, jenis kelamin, tingkat pendidikan
- b. Bagian kedua, berisi cara pengisian kuesioner. Cara pengisian kuesioner memuat petunjuk teknis pengisian kuesioner untuk memudahkan responden memahami dan memberikan tanggapan.
- c. Bagian ketiga berisi pernyataan-pernyataan tentang disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Angket disusun berdasarkan kisi-kisi penjabaran indikator dari variabel-variabel dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Adapun kisi-kisi instrumen dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
1	Disiplin kerja	Kriteria berdasarkan sikap	1,2,7	3
		Kriteria berdasarkan norma	3*),4	2
		Kriteria berdasarkan tanggung jawab	5,6	2
2	Motivasi Kerja	Kebutuhan Fisik	1,2	2
		Kebutuhan rasa aman dan keselamatan	3*),4	2
		Kebutuhan Sosial	5,6	2
		Kebutuhan akan penghargaan	7,8*)	2
		Kebutuhan perwujudan diri	9,10	2
3	Kinerja karyawan	Efektivitas dan Efisiensi	1,2,3*)	3
		Otoritas dan Tanggung Jawab	4,5	2
		Ketepatan Waktu	6,7*),8	3
		Inisiatif	9	1
JUMLAH PERNYATAAN				26

Uji coba instrumen penelitian dilakukan dengan lembar kuesioner dengan jumlah pernyataan sebanyak 26 butir pernyataan dengan rincian variabel disiplin kerja berjumlah 7 pernyataan, motivasi kerja berjumlah 10 pernyataan, dan kinerja karyawan berjumlah 9 pernyataan. Hasil uji validitas dapat terlihat pada tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5. Ringkasan Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Jumlah Pernyataan Semula	Jumlah Pernyataan Gugur	Nomor Pernyataan Gugur	Jumlah Pernyataan Valid
Disiplin Kerja (X₁)	7	1	3	6
Motivasi Kerja (X₂)	10	2	3,8	8
Kinerja Karyawan (Y)	9	2	3,7	7
Jumlah	26	5		21

Hasil uji validitas instrumen yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat 5 pernyataan gugur dan tidak valid sehingga jumlah pernyataan yang layak untuk diteliti berjumlah 21 pernyataan dengan rincian variabel disiplin kerja berjumlah 6 pernyataan, motivasi kerja berjumlah 8 pernyataan, dan kinerja karyawan berjumlah 7 pernyataan.

2. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data-data yang dibutuhkan terkait dengan variabel-variabel penelitian yang

dibutuhkan terkait dengan variabel-variabel penelitian yang telah didapatkan melalui angket/kuesioner. Data yang dimaksud adalah sejarah perusahaan, profil perusahaan, data jumlah karyawan, visi misi & tujuan perusahaan, struktur organisasi, dan lain-lain. Adapun kisi-kisi pedoman dokumentasi yaitu dapat dilihat dari tabel 6 berikut ini:

Tabel 6. Kisi-kisi Dokumentasi

No	Dokumen yang Dibutuhkan	Keberadaan Dokumen	
		Ada ()	Tidak Ada ()
1.	Profil Keadaan Umum PT Natural Nusantara Yogyakarta		
2.	Visi dan Misi serta struktur organisasi PT Natural Nusantara Yogyakarta		
3	Data jumlah karyawan serta <i>job description</i> divisi PT Natural Nusantara Yogyakarta		

G. Pengujian Instrumen

Sebelum instrumen digunakan dalam penelitian, maka instrumen harus di uji cobakan terlebih dahulu agar alat ukur yang digunakan dapat dipertanggungjawabkan atau dipercaya. Uji coba instrumen ini dimaksudkan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, sehingga dapat diketahui layak atau tidaknya instrumen tersebut dalam pengambilan data penelitian. Pengujian

instrumen dilakukan dengan dua pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Uji validitas digunakan untuk mendapatkan tingkat kevalidan instrumen, atau mendapatkan ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan. Mengukur validitas dapat dilakukan dengan membandingkan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Pengukuran yang digunakan pada penelitian ini yaitu *skala likert*, maka metode yang digunakan yaitu *Pearson Correlation* yang dikenal dengan rumus korelasi *product moment*.

Rumus tersebut adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{N \sum x^2 - (\sum x)^2} \{ N \sum y^2 - N \sum y^2 \}}$$

Keterangan :

r = Korelasi *product moment*

N = Jumlah Responden

x = Jumlah skor butir (x)

y = Jumlah skor Variabel (y)

x^2 = Jumlah skor butir kuadrat (x)

y^2 = Jumlah Skor variabel kuadrat (y)

xy = Jumlah perkalian skor butir (x) dan skor

Sumber: Suharsimi (2010: 213)

Kriteria yang digunakan untuk menentukan valid atau tidak kuesioner dalam instrumen yaitu sebagai berikut:

- a. Jika koefisien relasi r hitung $\geq r$ tabel dengan tingkat signifikansi 5% maka item-item pernyataan yang terdapat dalam instrumen berkorelasi signifikan terhadap skor total, maka item pernyataan dalam instrumen dinyatakan valid.
- b. Jika koefisien relasi r hitung $< r$ tabel dengan tingkat signifikansi 5% maka item-item pernyataan yang terdapat dalam instrumen tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total, maka item pernyataan dalam instrumen dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila diukur dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu yang berlainan. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji *Cronbach Alpha* (). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*. Rumus *Cronbach's Alpha* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan atau pertanyaan b^2

$\sum a_b^2$ = Jumlah varian butir

σ_t^2 = Varian Total

Sumber: Suharsimi (2010: 239)

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Penetapan interpretasi nilai reabilitas instrumen dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. Intepretasi Nilai Reliabilitas Instrumen

No	Besarnya nilai r	Tingkat Hubungan
1	0,00 - 0,199	Sangat rendah
2	0,20 - 0,399	Rendah
3	0,40 - 0,599	Sedang
4	0,60 - 0,799	Kuat
5	0,80 - 0,1000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2015: 257)

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *SPSS 20 for Windows* dengan menghitung besarnya nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel yang diuji. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 maka jawaban responden dinyatakan reliabel. Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 8 berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Koefisien Cronbach's Alpha	Interpretasi
Disiplin Kerja (X_1)	0,798	Kuat
Motivasi Kerja (X_2)	0,798	Kuat
Kinerja Karyawan (Y)	0,696	Kuat

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan menggunakan data yang valid, dapat disimpulkan bahwa instrumen untuk variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan dikatakan reliabel. Oleh karena itu instrumen tersebut telah memenuhi syarat untuk digunakan dalam penelitian.

H. Teknik Analisis Data

1. Deskripsi Data

Penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif. Berdasarkan analisis tersebut, instrumen penelitian berguna untuk memperoleh data numerikal. Tabulasi data untuk masing-masing variabel dilakukan terhadap skor yang diperoleh sehingga akan diperoleh harga rerata, modus, rentang, nilai maksimum, nilai minimum, distribusi frekuensi, dan *pie chart* untuk setiap variabel penelitian. Besarnya persentase menunjukkan kategori informasi yang terungkap, sehingga dapat diketahui posisi masing-masing aspek.

a. *Mean, Median, Modus*, dan Standar Deviasi

Perhitungan mean, median, modus, dan standar deviasi menggunakan program SPSS *for Windows* versi 20.0

b. Tabel Distribusi Frekuensi

- i. Menentukan jumlah interval kelas dengan menggunakan rumus *Sturges*:

$$k = 1 + 3,3 \log n$$

(Sugiyono, 2012: 35)

- ii. Menghitung rentang dengan menggunakan rumus:

$$\text{Rentang data} = (\text{Data terbesar} - \text{Data terkecil}) + 1$$

(Sugiyono, 2012: 36)

- iii. Menghitung panjang kelas

$$\text{Panjang Kelas} = \text{Rentang Data (R)} / \text{Jumlah Kelas (K)}$$

(Sugiyono, 2012: 36)

c. Tabel kecenderungan variabel

Kecenderungan masing-masing variabel dilakukan dengan pengkategorian skor yang diperoleh menggunakan *mean* ideal (M_i) dan nilai standar deviasi ideal (SD_i). Penentuan kedudukan variabel berdasarkan pengelompokan atas 3 rangking yang ditunjukkan pada tabel 9 sebagai berikut:

Tabel 9. Kategori Indikator

No	Skor	Kategori
1	$X \geq Mi + 1.SDi$	Tinggi
2	$Mi - 1.SDi \leq X < Mi + 1.SDi$	Sedang
3	$X < Mi - 1.SDi$	Rendah

Keterangan:

Mi = *Mean* Ideal

SD = Simpangan Ideal.

X = Skor yang dicapai

Sumber: Sugiyono (2007: 34)

d. *Pie Chart*

Pie chart dibuat berdasarkan data kecenderungan variabel yang telah ditampilkan dalam tabel kecenderungan variabel.

2. Uji prasyarat Analisis

Sebelum dianalisis dengan analisis regresi, maka terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat. Uji prasyarat analisis dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan memenuhi syarat untuk dianalisis.

a. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk menguji apakah ada hubungan secara langsung antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) serta untuk mengetahui apakah ada perubahan pada variabel (X) diikuti dengan perubahan variabel (Y). Berikut ini rumus dari uji linieritas:

$$F_{reg} = \frac{RK_{reg}}{RK_{res}}$$

Keterangan:

F_{reg} = Harga bilangan F garis regresi

RK_{reg} = Rerata kuadrat garis regresi

RK_{res} = Rerata kuadrat residu

(Sutrisno Hadi, 2004: 13)

Selanjutnya apabila Signifikansi sama dengan atau lebih kecil dari 0,05 maka terdapat hubungan linier antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika signifikansi lebih besar dari 0,05 maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat tidak linier.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk memenuhi persyaratan analisis regresi ganda yaitu untuk mengetahui terjadinya multikolinearitas dalam hubungan antara variabel bebas. Multikolinearitas antara variabel bebas sama dengan atau lebih besar 0,700. Teknik yang digunakan adalah korelasi *Product Moment* dari Pearson. Adapun rumusnya:

$$r_{x_1x_2} = \frac{N \sum X_1 X_2 - (\sum X_1)(\sum X_2)}{\sqrt{(N \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2)(N \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2)}}$$

Keterangan:

$r_{x_1x_2}$ = koefisien korelasi antara X_1 dan X_2

$\sum X_1$ = jumlah variabel X_1

$\sum X_2$ = jumlah variabel X_2

$\sum X_1 X_2$ = jumlah perkalian antara X_1 dan X_2

$(\sum X_1)^2$ = jumlah variabel X_1 dikuadratkan

$(\sum X_2)^2$ = jumlah variabel X_2 dikuadratkan

N = jumlah responden

(Suharsimi, 2010: 213)

Syarat tidak terjadinya multikolinearitas adalah harga interkorelasi antara variabel bebas $< 0,700$. Apabila harga interkorelasi antar variabel bebas $> 0,700$ berarti terjadi multikolinearitas dan analisis data tidak dapat dilanjutkan.

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Sederhana

Analisis ini digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian pertama dan kedua, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual. Langkah-langkah yang harus adalah sebagai berikut:

- 1) Mencari koefisien korelasi sederhana antara X_1 dan X_2 dengan Y serta menguji hipotesis dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara Y dengan X

$\sum xy$ = Jumlah perkalian skor variabel X dan Y

$\sum x^2$ = Jumlah skor variabel X

$\sum y^2$ = Jumlah skor variabel Y

(Sutrisno Hadi, 2004: 4)

Koefisien korelasi sederhana r_{xy} digunakan untuk mencari hubungan antara variabel X dengan Y. Arah korelasi bersifat positif jika hasil dari

perhitungan korelasi bernilai plus (+). Jika tandanya minus (-), maka arah korelasinya negatif. Penggunaan koefisien korelasi juga untuk mengetahui diterima atau ditolaknya hipotesis yang ada dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} pada taraf kesalahan 5%. Apabila nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka keputusannya adalah menerima hipotesis dalam penelitian atau hipotesis alternative (H_A) dan menolak hipotesis nol (H_0).

- 2) Mencari koefisien determinasi (r^2) antara prediktor Y dengan X_1 dan Y dengan X_2 dengan rumus:

$$r^2(1) = \frac{a_1 \sum x_1 y}{\sum y^2}$$

$$r^2(2) = \frac{a_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}$$

Keterangan:

$r^2(1,2)$ = Koefisien determinasi Y dengan X_1 dan X_2

a_1 = Koefisien prediktor X_1

a_2 = Koefisien prediktor X_2

$\sum x_1 y$ = Jumlah produk X_1 dan Y

$\sum x_2 y$ = Jumlah produk X_2 dan Y

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat kriteria Y

(Sutrisno Hadi, 2004: 22)

Koefisien determinasi menunjukkan tingkat ketepatan garis regresi. Garis regresi digunakan untuk menjelaskan proporsi variabel terikat (Y) yang

diterangkan oleh variabel bebasnya (X). Varians yang terjadi pada variabel dependen dapat dijelaskan dengan varians yang terjadi pada variabel independen.

- 3) Membuat garis regresi satu prediktor. Adapun rumus yang digunakan:

$$Y = aX + K$$

Keterangan :

Y = kriterium

a = bilangan koefisien prediktor

X = prediktor

K = bilangan konstan

(Sutrisno Hadi, 2004: 5)

Harga a dan K dapat dicari dengan rumus :

$$XY = a \sum X^2 + K \sum X$$

$$Y = a X + NK$$

Jika nilai a dan K telah ditemukan, maka persamaan regresi linier sederhana sudah dapat disusun. Persamaan regresi yang telah disusun dapat digunakan untuk melakukan prediksi tersusunnya variabel dependen saat nilai independen ditetapkan.

b. Analisis Regresi Ganda

Analisis ini digunakan untuk menguji variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat. Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis ke tiga

dalam penelitian ini. Langkah-langkah analisis regresi ganda sebagai berikut:

- 1) Membuat persamaan garis regresi 2 prediktor. Rumus yang digunakan yaitu:

$$Y = a_1X_1 + a_2X_2 + K$$

Keterangan :

Y = kriteria

X_1, X_2 = prediktor 1, prediktor 2

a_1, a_2 = bilangan koefisien 1, bilangan koefisien 2

K = bilangan konstan

(Sutrisno Hadi, 2004: 18)

- 2) Mencari koefisien determinan antara kriteria Y dengan prediktor X_1 dan X_2 . Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$R^2_{y(1,2)} = \sqrt{\frac{a_1 \sum x_1 y + a_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}}$$

Keterangan:

$R^2_{y(1,2)}$ = koefisien determinasi antara Y dengan X_1 dan X_2

a_1 = koefisien prediktor X_1

a_2 = koefisien prediktor X_2

$\sum x_1 y$ = jumlah produk antara X_1 dengan Y

$\sum x_2 y$ = jumlah produk antara X_2 dengan Y

$\sum y^2$ = jumlah kuadrat kriteria Y

(Sutrisno Hadi, 2004: 22)

- 3) Menguji signifikansi regresi ganda dengan uji F. Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$F_{reg} = \frac{R^2 (N - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

Keterangan:

F_{reg} = Harga bilangan F garis regresi

N = Cacah kasus

m = Cacah prediktor

R = Koefisien korelasi antara kriterium dengan prediktor

(Sutrisno Hadi, 2004: 23)

Selanjutnya F_{hitung} dikonsultasikan dengan F_{tabel} dengan derajat kebebasan (dk) melawan $N-m-1$ pada taraf signifikansi 5%. Apabila F_{hitung} lebih besar atau sama dengan dari F_{tabel} maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} , maka pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat tidak signifikan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Tempat Penelitian

1. Profil PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta

PT Natural Nusantara merupakan perusahaan yang bergerak di bidang agrokomples meliputi pertanian, peternakan, perikan serta lingkungan hidup. Kantor pusat PT Natural Nusantara terletak di jalan Ring Road Barat 72 Salaka, Trihanggo, Gamping, Slema, Yogyakarta 55291. PT Natural Nusantara juga mengoperasikan beberapa Kantor Pelayanan Daerah (KPD) dan stockist Center yang bertujuan untuk meningkatkan pelayanan kepada stockist dan distributor NASA di 15 wilayah di Indonesia.

Filosofi Natural Nusantara sendiri itu yaitu Natural mengandung arti mengutamakan teknologi yang alami dan ramah lingkungan, sedangkan Nusantara mengandung arti mengutamakan hasil karya anak bangsa. Teknologi yang telah dikembangkan PT Natural Nusantara di bidang agrokomples meliputi Pertanian, Peternakan, Perikanan serta Kesehatan.

a. VISI MISI DAN TUJUAN

Prinsip kerja yang dijalankan oleh PT Natural Nusantara adalah profit, pengetahuan, leluasa, nama baik, sillaturahmi, amal (PPL NASA). Prinsip kerja ini dilakukan untuk mewujudkan visi, misi, serta tujuan PT Natural Nusantara yaitu:

Visi : Hidup bahagia dan sejahtera selaras alam

Misi : Bersama menuju masa depan baik

Tujuan : Pemberdayaan potensi Sumber Daya Alam (SDA) dan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkelanjutan.

b. Struktur Organisasi PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta

PT Natural Nusantara memiliki berbagai macam divisi sesuai dengan tugas nya masing-masing. Pembagian deskripsi kerja (*Job Description*) masing-masing divisi di PT Natural Nusantara adalah sebagai berikut:

1) Direktur Utama

Direktur Utama berkedudukan sebagai pemimpin perusahaan dan merupakan kepala dari seluruh karyawan, sekaligus sebagai penanggung jawab perusahaan. Bertanggung jawab langsung kepada dewan komisaris dan pemegang saham. Rincian tugas dari direktur utama adalah sebagai berikut:

- a) Bertanggung jawab kepada sistem perusahaan.
- b) Mengkoordinir manajemen usaha perusahaan secara keseluruhan meliputi: *Planning, Organizing, Actuating, Controlling* dan *Evaluation*.
- c) Membangun unit-unit perusahaan seperti cabang atau anak perusahaan.
- d) Menyusun organisasi perusahaan dan penempatan personalia perusahaan dengan berbagai pertimbangan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

- e) Melakukan evaluasi dan pengawasan terhadap operasi perusahaan.

2) Direktur operasional

Direktur operasional atau *general manager* berkedudukan sebagai kepala dari semua manajer dan bertanggung jawab langsung kepada direktur utama. Direktur operasional membawahi divisi rumah tangga, divisi *rabbat calculation*, manajer personalia dan keuangan. manajer *technical service and public relation*. rincian tugas dari direktur operasional adalah sebagai berikut:

- a) Mengkoordinir semua manajer dan seluruh staf.
- b) Bertanggung jawab penuh terhadap operasional perusahaan.
- c) Membuat kebijakan baik internal maupun eksternal perusahaan.

3) Manajer Personalia dan Keuangan

Manajer personalia dan keuangan berkedudukan sebagai manajer pada divisi personalia dan keuangan. Manajer personalia dan keuangan dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh divisi keuangan, divisi gudang, dan divisi penjualan. rincian tugas dari manajer personalia dan keuangan adalah sebagai berikut:

- a) Mengatur dinamika karyawan dan peraturan perusahaan seperti absensi, seragam, jam kerja, penerimaan dan penempatan karyawan, evaluasi, cuti karyawan, dan lain-lain.
- b) Memeriksa laporan pengeluaran perusahaan.

- c) Mengatur laporan keuangan setelah diproses dari divisi keuangan dan penjualan.
- d) Menerima order dari luar dalam jumlah besar dan bentuknya tidak tunai.

4) *Manajer technical service and public relation*

Manajer *technical service and public relation* dalam menjalankan tugas dibantu oleh divisi *technical service and public relation*, divisi *support system*, dan divisi teknologi informasi. rincian tugas dari manajer *technical service and public relation* adalah sebagai berikut:

- a) Penanggung jawab operasional *jobdesk* tiga divisi yaitu *technical service*, *support system*, dan teknologi informasi.
- b) Menjalankan lima fungsi manajemen yaitu *Planning*, *Organizing*, *Actuating*, *Controllling*, dan *Evaluation*.
- c) Mengidentifikasi dan mendefinisikan program-program yang dijalankan atau yang akan diteruskan kepada supervisor untuk kemudian ditindaklanjuti hingga ke staf.
- d) Mempunyai kewenangan untuk memutuskan jadwal atau program terkait *technical service and public relation*.
- e) Menjalin hubungan dengan mitra PT Natural Nusantara baik internal maupun eksternal.
- f) Memonitor segala bentuk dinamika baik distribusi maupun omset.

g) Menentukan dan menyetujui demplot.

5) Supervisor penjualan

Supervisor penjualan berkedudukan sebagai kepala divisi penjualan. Supervisor penjualan berada dibawah manajer personalia dan keuangan dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh para staf. Rincian tugas dari supervisor penjualan adalah sebagai berikut:

- a) Mengolah data penjualan produk.
- b) Menerima *return* barang setelah diperiksa ole divisi *rabbat calculation*.

6) Supervisor Gudang

Supervisor gudang atau ekspedisi berkedudukan sebagai kepala divisi gudang. Supervisor gudang berada dibawah manajer personalia dan keuangan dan dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh para staf. Rincian tugas dari supervisor gudang adalah sebagai berikut:

- a) Mencari dan memilah ekspedisi (pengiriman barang).
- b) Menghitung dan menentukan jumlah produk yang tersedia di Gudang.
- c) Menerbitkan anggaran untuk ditujukan ke divisi keuangan.
- d) Mengirim produk serta bekerjasama dengan pihak luar dalam pembuatan kardus.
- e) Melakukan pengawasan produk. Misalnya, mengganti barang yang rusak serta kadaluarsa.

- f) Menerima keluhan dari distributor ketika barang yang dikirim mengalami kerusakan dan segera menggantinya dengan yang baru.
- g) Bekerjasama dengan pihak ketiga dalam pengiriman barang.

7) Supervisor Rumah Tangga

Supervisor rumah tangga berkedudukan sebagai kepala divisi rumah tangga. supervisor rumah tangga berada dibawah manajer operasional secara langsung dan dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh para staf. Rincian tugas dari supervisor rumah tangga adalah sebagai berikut:

- a) Mengatur serta mengoperasikan kendaraan yang disediakan perusahaan guna mempermudah akses para karyawan maupun tamu yang berkunjung di PT Natural Nusantara.
- b) Menyediakan barang-barang yang dibutuhkan oleh seluruh karyawan.
- c) Menjaga kebersihan seluruh ruangan dan menjaga keamanan.
- d) Menyediakan makan besar pada jam istirahat serta makanan ringan bagi seluruh karyawan saat ada kegiatan (pengajian, olahraga, kunjungan) di kantor PT. Natural Nusantara.

8) *Technical service*

Technical service berkedudukan sebagai divisi pada direktorat *Technical service and public relations*. Divisi *technical*

service terdiri dari 5 orang Supervisor yaitu supervisor bidang pertanian, supervisor bidang perkebunan, supervisor bidang peternakan, supervisor bidang perikanan, dan supervisor bidang kesehatan. Dalam mengerjakan tugasnya, semua supervisor pada divisi ini saling bekerjasama dengan dikoordinasikan oleh seorang koordinator supervisor *technical service*. Rincian tugas dari divisi *technical service* adalah sebagai berikut:

- a) Melayani konsultasi kepada konsumen dan distributor baik dengan konsultasi secara langsung (tatap muka) maupun menggunakan sarana teknologi informasi seperti sms, telepon, *website*, dan media sosial lainnya.
- b) Melayani konsultasi teknis dan demplot. Teknis dalam hal ini yaitu teknis budidaya dan produk.
- c) Membuat media pelajaran tentang teknis budidaya dan pengetahuan serta aplikasi produk seperti brosur, leaflet, powerpoint, artikel, dan VCD.
- d) Melakukan peliputan kesaksian penggunaan produk PT Natural Nusantara.
- e) Melakukan pendampingan petani dan peternak.
- f) Melakukan pelatihan budidaya dan produk.

9) Supervisor Teknologi Informasi

Supervisor teknologi informasi berkedudukan sebagai kepala divisi teknologi informasi. divisi teknologi informasi dalam

menjalankan tugasnya dibantu oleh para staf. rincian tugas dari divisi teknologi informasi adalah sebagai berikut:

- a) Secara eksternal yaitu mendukung semua kebutuhan distributor misalnya mengirim info terbaru baik melalui sms, *website*, brosur maupun produk.
- b) Bekerjasama dengan divisi *support system* untuk memberikan informasi mengenai kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan di *website* resmi PT Natural Nusantara.
- c) Secara internal yaitu menyediakan kebutuhan komputer baik *hardware* maupun *software* serta jaringan internet sehingga memudahkan kinerja karyawan PT Natural Nusantara.

10) Supervisor *Support system*

Supervisor *support system* berkedudukan sebagai kepala divisi *support system*. Supervisor *support system* dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh para staf. Rincian tugas dari Supervisor *support system* adalah sebagai berikut:

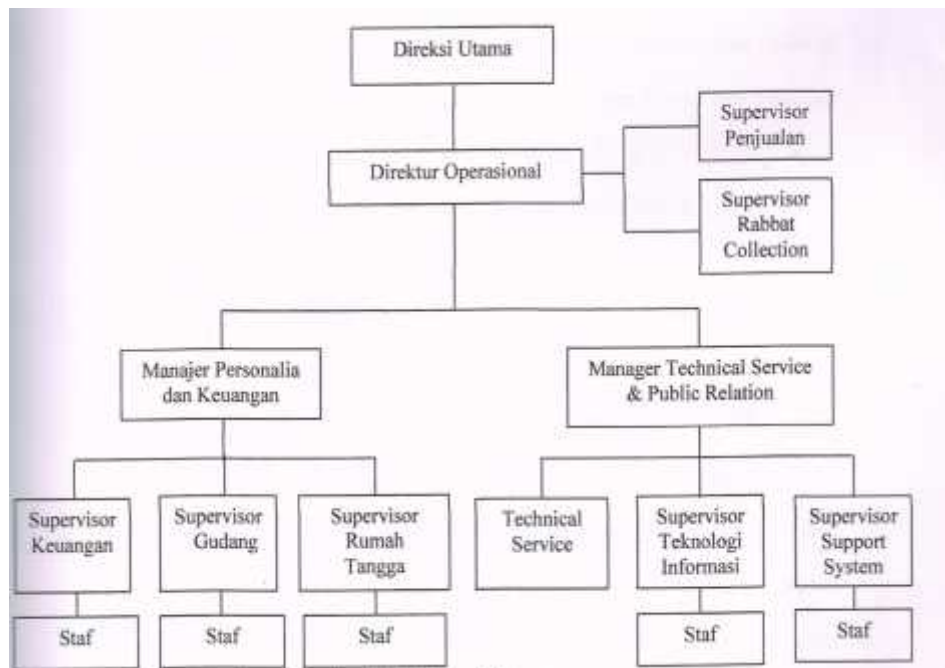
- a) Membuat alat bantu, baik untuk produk maupun sistem seperti materi powerpoint, media cetak serta buku-buku pelatihan.
- b) Sebagai *event organizer* pada acara-acara yang di selenggarakan oleh PT Natural Nusantara.
- c) Bekerjasama dengan divisi *technical service* untuk mendukung proses *finishing* alat bantu media film serta mendukung proses *finishing* alat bantu media film serta mendukung alat kerja

divisi *technical service* dalam tugas-tugasnya seperti mempersiapkan kamera, laptop, *handycam*, dan lain-lain.

- d) Bekerjasama dengan divisi penjualan dalam melayani pengembangan jaringan distributor PT Natural Nusantara, serta menyediakan alat baik fisik maupun *softcopy*.
- e) Bekerjasama dengan divisi *rabbat calculation* dalam menyediakan alat bantu informasi media visual baik fisik maupun *softcopy*.
- f) Memaparkan informasi berbasis *web* yang bekerjasama dengan Divisi Teknologi Informasi.
- g) Bekerjasama dengan divisi gudang dalam menyiapkan materi promosi dan alat bantu media visual seperti banner, label kemasan dan lain-lain.
- h) Bekerjasama dalam penyiapan sarana maupun prasarana internal dan koordinasi jadwal acara internal yang melibatkan divisi lainnya.

c. Bagan Struktur Organisasi

Secara garis besar bagan struktur organisasi PT Natural Nusantara (NASA) dapat dilihat pada Gambar 2:



B

Gambar 2. Bagan Struktur Organisasi PT Natural Nusantara

Berdasarkan bagan struktur organisasi di atas, dapat diketahui bahwa PT Natural Nusantara dipimpin oleh Direktur Utama yang membawahi Direktur Operasional. Posisi dibawah Direktur Operasional dibagi menjadi dua bagian yaitu *Finance Manager* (Manajer Personalia dan Keuangan) dan *Technical service and Public relation Manager*. Manajer personalia dan Keuangan membawahi beberapa spv yaitu spv Penjualan, spv Gudang, spv Keuangan, *Technical service and Public relation Manager* membawahi spv *Technical service* (TS) dan Humas, spv *Support system* (SS), spv Teknologi informasi, sedangkan spv Rumah Tangga dan spv Rabat berada dibawah Direktur Operasional secara langsung.

d. Jam Kerja Perusahaan

Pengaturan jam kerja di PT Natural Nusantara secara umum dibagi sebagai berikut:

- a. Hari Senin - Kamis jam kerja pada pukul 08:00 - 12:00 WIB dan pukul 13:00 - 16:00 WIB.
- b. Hari Jumat jam kerja pada pukul 07:30 - 11:30 WIB dan pukul 13:00 - 16:00 WIB.
- c. Hari Sabtu jam kerja pada pukul 08:00 - 12:00 WIB dan pukul 13:00 - 14:00 WIB.

B. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Penelitian ini mengangkat permasalahan mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Peneliti mendistribusikan 51 eksemplar kepada seluruh karyawan di PT Natural Nusantara. Responden yang telah melakukan pengisian kuesioner kemudian diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia, divisi bagian, serta pendidikan terakhir yang ditempu karyawan. Identifikasi ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik secara umum para responden penelitian.

1. Deskripsi Data Umum Responden

- a. Identifikasi Responden berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan hasil identifikasi menurut jenis kelamin dapat dilihat jumlah distribusi karyawan laki-laki dan perempuan pada tabel 10.

Tabel 10 . Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Pria	35	68,6
Wanita	16	31,4
JUMLAH	51	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan data tersebut menunjukkan jumlah responden Pria sebanyak 35 karyawan dengan persentase sebesar (68,6%) dan jumlah responden Wanita sebanyak 16 karyawan dengan persentase sebesar (31,4%).

b. Identifikasi berdasarkan usia

Berdasarkan hasil identifikasi menurut usia seluruh karyawan dapat dilihat jumlah distribusi karakteristik responden berdasarkan usia pada tabel 11.

Tabel 11. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (tahun)	Jumlah	Persentase (%)
20 - 30 Tahun	15	30
31 - 40 Tahun	22	43,1
41 - 50 Tahun	11	21,6
>50 Tahun	3	5,3
JUMLAH	51	100

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel 11 menunjukkan jumlah responden sebanyak 51 dengan rincian usia 20-30 tahun sebanyak 15 responden (30%), responden berumur 31-40 tahun sebanyak 22 responden (43,1%), responden berumur 41-50 tahun sebanyak 11

responden (21,6%), serta responden berumur >50 tahun sebanyak 3 responden (5,3%).

c. Identifikasi Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil identifikasi menurut usia seluruh karyawan dapat dilihat jumlah distribusi karakteristik responden berdasarkan usia pada tabel 12.

Tabel 12. Distribusi karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA	19	37,3
Diploma 1	1	1,9
Diploma 3	13	25,5
Sarjana (S1)	16	31,4
Magister (S2)	2	3,9
JUMLAH	51	100

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel 12, menunjukkan jumlah responden sebanyak 51 dengan rincian karyawan yang menempuh Pendidikan hingga SMA berjumlah 19 dengan persentase (37,3%), Diploma 1 berjumlah 1 dengan persentase (1,9%), Diploma 3 berjumlah 13 dengan persentase (25,5%), Sarjana (S1) berjumlah 16 dengan persentase (31,4%), serta Magister (S2) berjumlah 2 dengan persentase (3,9%).

2. Deskripsi Data Khusus

Penelitian ini dilakukan di PT Natural Nusantara Yogyakarta dengan populasi penelitian adalah seluruh karyawan di berbagai

divisi dengan jumlah 51 karyawan. Data hasil penelitian terdiri dari dua jenis variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas terdiri dari dua macam yaitu disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) serta variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Pada bagian ini akan disajikan deskripsi data masing-masing variabel meliputi nilai rerata (*mean*), nilai tengah (*median*), nilai yang sering muncul (*modus*), dan ukuran persebaran data (*standar deviasi*). Selain itu juga akan disajikan tabel distribusi frekuensi, *pie cart* dari frekuensi masing-masing variabel, dan tabel kategori kecenderungan masing-masing variabel.

a. Kinerja Karyawan

Data kinerja karyawan diperoleh dari lembar kuesioner yang terdiri atas 6 butir pernyataan dengan menggunakan *Skala Likert* yang sudah dimodifikasi menjadi empat alternatif jawaban yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju). Skor maksimal dari alternatif jawaban yaitu 4 dan skor minimal yaitu 1. Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan diperoleh skor terendah sebesar 22 dan skor tertinggi sebesar 36; *Mean* (M) sebesar 28; *Median* (Me) sebesar 27; *Mode* (Mo) sebesar 27; dan *Standar Deviation* (SD) sebesar 2,993. Data tersebut kemudian disusun pada tabel distribusi frekuensi dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Menentukan jumlah kelas interval

Menentukan jumlah kelas interval menggunakan rumus *Sturges Rules* yaitu: $k = 1 + 3,3 \log n$, dimana k merupakan jumlah kelas interval dan n merupakan jumlah responden.

$$\begin{aligned}
 \text{Jumlah kelas interval} &= 1 + 3,3 \log n \\
 &= 1 + 3,3 \log 51 \\
 &= 1 + 3,3 (1,70757018) \\
 &= 1 + 6,63498158 \\
 &= 7,63 \text{ dibulatkan menjadi } 8
 \end{aligned}$$

2) Menentukan rentang kelas

Rentang kelas dihitung dengan mengurangi skor maksimum dikurangi skor minimum.

$$\begin{aligned}
 \text{Rentang kelas} &= (\text{skor maksimum} - \text{skor minimum}) + 1 \\
 &= (36 - 22) + 1 \\
 &= 15
 \end{aligned}$$

3) Menentukan panjang kelas interval

Panjang kelas interval diketahui dengan membagi rentang kelas dengan jumlah kelas interval.

$$\begin{aligned}
 \text{Panjang kelas interval} &= \frac{\text{rentang kelas}}{\text{jumlah interval kelas}} \\
 &= \frac{15}{8} \\
 &= 1,875 \text{ dibulatkan menjadi } 2
 \end{aligned}$$

Distribusi frekuensi variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 13.

Tabel 13. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

No.	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase (%)
1	22 - 23	1	1,9
2	24 - 25	10	19,6
3	26 - 27	18	35,3
4	28 - 29	7	13,7
5	30 - 31	6	11,9
6	32 -33	7	13,7
7	34 - 35	2	1,9
8	36 - 37	1	1,9
Jumlah		51	100

Sumber: Data primer diolah

4) Tabel Kecenderungan Variabel

Data variabel penelitian digolongkan ke dalam kategori kecenderungan kinerja karyawan. Agar diketahui kecenderungan masing-masing skor variabel maka digunakan skor ideal tersebut dibagi menjadi 3 kategori kecenderungan, yaitu:

- Kelompok tinggi $= M_i + 1.SD_i \quad X$

$$= 29 + 1 (2,3) \quad X$$

$$= 31,3 \quad X$$
- Kelompok sedang $= (M_i - 1.SD_i) \quad X < (M_i + 1.SD_i)$

$$= (29 - 2,3) \quad X < (29 + 2,3)$$

$$= 26,7 \quad X < 31,3$$

$$\begin{aligned}
 - \text{Kelompok rendah} &= X < (29 - 2,3) \\
 &= X < 26,7
 \end{aligned}$$

Nilai Mean Ideal (Mi) dan Standar Deviasi Ideal (SDi) diperoleh berdasarkan rumus berikut:

$$\begin{aligned}
 - \text{Mean Ideal} &= \frac{1}{2} (\text{skor tertinggi} + \text{skor terendah}) \\
 &= \frac{1}{2} (36 + 22) \\
 &= \frac{1}{2} (58) \\
 &= 29
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 - \text{Standar Deviasi Ideal} &= \frac{1}{2} (\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}) \\
 &= \frac{1}{2} (36 - 22) \\
 &= \frac{1}{2} (14) \\
 &= 2,3
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan pengkategorian variabel kinerja karyawan, maka identifikasi kategori kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 14.

Tabel 14. Identifikasi kategori kinerja karyawan

No.	Kelas Interval	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1	31,33 X	31,33	9	17,66	Tinggi
2	26,67 X < 31,3	26,67 – 31,3	31	60,78	Sedang
3	X < 26,7	< 26,7	11	21,57	Rendah
Jumlah			51	100	

Sumber: Data primer diolah

Selanjutnya, berdasarkan identifikasi kategori kinerja karyawan yang terdapat pada tabel 14 maka dapat digambarkan *pie chart* yang dapat dilihat pada gambar 3.



Gambar 3. Pie Chart Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan gambar 3 dapat diketahui bahwa kinerja karyawan di PT Natural Nusantara Yogyakarta pada kategori tinggi sebesar 17,66% atau sejumlah 9 responden. Pada kategori sedang sebesar 60,78% atau sejumlah 31 responden. Selanjutnya pada kategori rendah sebesar 21,57% atau sejumlah 11 responden. Berdasarkan data yang disajikan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di PT Natural Nusantara Yogyakarta berada pada kategori sedang sebesar 60,78% atau sejumlah 31 responden.

b. Disiplin Kerja

Data disiplin kerja diperoleh dari lembar kuesioner yang terdiri atas 8 butir pernyataan dengan menggunakan *Skala Likert* yang sudah dimodifikasi menjadi empat alternatif jawaban yaitu SL

(Selalu), SR (Sering), KD (Kadang-kadang), dan TP (Tidak Pernah). Skor maksimal dari alternatif jawaban yaitu 4 dan skor minimal yaitu 1. Hasil analisis deskriptif pada variabel disiplin kerja diperoleh skor terendah sebesar 18 dan skor tertinggi sebesar 30; *Mean* (M) sebesar 23,55; *Median* (Me) sebesar 24; *Mode* (Mo) sebesar 26; dan *Standar Deviation* (SD) sebesar 2,394. Data tersebut kemudian disusun pada tabel distribusi frekuensi dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Menentukan jumlah kelas interval

Menentukan jumlah kelas interval menggunakan rumus *Sturges Rules* yaitu: $k = 1 + 3,3 \log n$, dimana k merupakan jumlah kelas interval dan n merupakan jumlah responden.

$$\begin{aligned}
 \text{Jumlah kelas interval} &= 1 + 3,3 \log n \\
 &= 1 + 3,3, \log 51 \\
 &= 1 + 3,3 (1,70757018) \\
 &= 1 + 5,63498158 \\
 &= 6,63 \text{ dibulatkan menjadi } 7
 \end{aligned}$$

2) Menentukan rentang kelas

Rentang kelas dihitung dengan mengurangi skor maksimum dikurangi skor minimum.

$$\begin{aligned}
 \text{Rentang kelas} &= (\text{skor maksimum} - \text{skor minimum}) + 1 \\
 &= (30 - 18) + 1 \\
 &= 13
 \end{aligned}$$

3) Menentukan panjang kelas interval

Panjang kelas interval diketahui dengan membagi rentang kelas dengan jumlah kelas interval.

$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{\text{rentang kelas}}{\text{jumlah interval kelas}}$$

$$= \frac{13}{7}$$

$$= 1,85714286 \text{ dibulatkan menjadi } 2$$

Distribusi frekuensi variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel 15.

Tabel 15. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja

No.	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase (%)
1	18 – 19	8	15,69
2	20 – 21	9	17,64
3	22 – 23	9	17,64
4	24 – 25	15	29,4
5	26 – 27	6	11,76
6	28 – 29	3	5,88
7	30 – 31	1	1,96
Jumlah		51	100

Sumber: Data primer diolah

4) Tabel Kecenderungan Variabel

Data variabel penelitian selanjutnya digolongkan ke dalam kategori kecenderungan disiplin kerja. Agar diketahui kecenderungan masing-masing skor variabel maka digunakan skor ideal tersebut dibagi menjadi 3 kategori kecenderungan.

$$\begin{aligned}
 \text{- Kelompok tinggi} &= M_i + 1.SD_i \quad X \\
 &= 24 + 1 (2) \quad X
 \end{aligned}$$

$$= 26 \quad X$$

- Kelompok sedang $= (Mi - 1.SDi) \quad X < (Mi + 1.SDi)$
 $= (24 - 2) \quad X < (24 + 2)$
 $= 22 \quad X < 26$
- Kelompok rendah $= X < 24 - 2$
 $= X < 22$

Mean Ideal (Mi) dan Standar Deviasi Ideal (SDi) diperoleh berdasarkan rumus berikut:

- Mean Ideal $= \frac{1}{2} (\text{skor tertinggi} + \text{skor terendah})$
 $= \frac{1}{2} (30 + 18)$
 $= \frac{1}{2} (48)$
 $= 24$
- Standar Deviasi Ideal $= \frac{1}{2} (\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah})$
 $= \frac{1}{2} (30 - 18)$
 $= \frac{1}{2} (12)$
 $= 2$

Berdasarkan perhitungan pengkategorian variabel disiplin kerja, maka identifikasi kategori disiplin kerja dapat dilihat pada tabel 16.

Tabel 16. Identifikasi kategori disiplin kerja

No.	Kelas Interval	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1	$26 \quad X$	26	10	19,61	Tinggi
2	$22 \quad X < 26$	22 – 25	24	47,03	Sedang
3	$X < 22$	< 22	17	33,30	Rendah
Jumlah			51	100	

Sumber: Data primer diolah

Selanjutnya, berdasarkan identifikasi kategori disiplin kerja yang terdapat pada tabel 16 maka dapat digambarkan *pie chart* yang dapat dilihat pada gambar 4.



Gambar 4. *Pie Chart* Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan gambar 4 dapat diketahui bahwa disiplin kerja di PT Natural Nusantara Yogyakarta pada kategori tinggi sebesar 19,61% atau sejumlah 10 responden. Pada kategori sedang sebesar 47,03% atau sejumlah 24 responden. Selanjutnya pada kategori rendah sebesar 33,30% atau sejumlah 17 responden. Berdasarkan data yang disajikan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja di PT Natural Nusantara Yogyakarta berada pada kategori sedang sebesar 47,03% atau sejumlah 24 responden.

c. Motivasi Kerja

Data motivasi kerja diperoleh dari lembar kuesioner yang terdiri atas 7 butir pernyataan dengan menggunakan *Skala Likert* yang sudah dimodifikasi menjadi empat alternatif jawaban yaitu SS (Sangat Setuju),

S (Setuju), TS (Tidak Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju). Skor maksimal dari alternatif jawaban yaitu 4 dan skor minimal yaitu 1. Hasil analisis deskriptif pada variabel motivasi kerja diperoleh skor terendah sebesar 20 dan skor tertinggi sebesar 32; *Mean* (M) sebesar 26,33; *Median* (Me) sebesar 27; *Mode* (Mo) sebesar 26; dan *Standar Deviation* (SD) sebesar 2,733. Data tersebut kemudian disusun pada tabel distribusi frekuensi dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Menentukan jumlah kelas interval

Menentukan jumlah kelas interval menggunakan rumus *Sturges Rules* yaitu: $k = 1 + 3,3 \log n$, dimana k merupakan jumlah kelas interval dan n merupakan jumlah responden.

$$\begin{aligned} \text{Jumlah kelas interval} &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 51 \\ &= 1 + 3,3 (1,70757018) \\ &= 1 + 5,63498158 \\ &= 6,63 \text{ dibulatkan menjadi } 7 \end{aligned}$$

2) Menentukan rentang kelas

Rentang kelas dihitung dengan mengurangi skor maksimum dikurangi skor minimum.

$$\begin{aligned} \text{Rentang kelas} &= (\text{skor maksimum} - \text{skor minimum}) + 1 \\ &= (32 - 20) + 1 \\ &= 13 \end{aligned}$$

3) Menentukan panjang kelas interval

Panjang kelas interval diketahui dengan membagi rentang kelas dengan jumlah kelas interval.

$$\begin{aligned}\text{Panjang kelas interval} &= \frac{\text{rentang kelas}}{\text{jumlah interval kelas}} \\ &= \frac{13}{7} \\ &= 1,85714286 \text{ dibulatkan menjadi } 2\end{aligned}$$

Distribusi frekuensi variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 17.

Tabel 17. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja

No.	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase (%)
1	20 – 21	5	9,80
2	22 – 23	8	15,68
3	24 – 25	14	27,45
4	26 – 27	11	21,57
5	28 – 29	7	31,72
6	30 – 31	4	7,84
7	32 – 33	2	3,92
Jumlah		51	100

1) Tabel Kecenderungan Variabel

Data variabel penelitian selanjutnya digolongkan ke dalam kategori kecenderungan motivasi kerja. Agar diketahui kecenderungan masing-masing skor variabel maka digunakan skor ideal tersebut yang telah dibagi menjadi 3 kategori kecenderungan, yaitu:

$$\begin{aligned}\text{- Kelompok tinggi} &= M_i + 1.SD_i \quad X \\ &= 26 + 1 (2) \quad X\end{aligned}$$

$$= 28 \quad X$$

$$\text{- Kelompok sedang} = (Mi - 1.SDi) \quad X < (Mi + 1.SDi)$$

$$= (26 - 2) \quad X < (26 + 2)$$

$$= 24 \quad X < 28$$

$$\text{- Kelompok rendah} = X < 26 - 2$$

$$= X < 24$$

Mean Ideal (Mi) dan Standar Deviasi Ideal (SDi) diperoleh berdasarkan rumus berikut:

$$\text{- Mean Ideal} = \frac{1}{2} (\text{skor tertinggi} + \text{skor terendah})$$

$$= \frac{1}{2} (32 + 20)$$

$$= \frac{1}{2} (46)$$

$$= 26$$

$$\text{- Standar Deviasi Ideal} = \frac{1}{2} (\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah})$$

$$= \frac{1}{2} (32 - 20)$$

$$= \frac{1}{2} (12)$$

$$= 2$$

Berdasarkan perhitungan pengkategorian variabel motivasi kerja, maka identifikasi kategori motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 18.

Tabel 18. Identifikasi kategori motivasi kerja

No.	Kelas Interval	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1	28 X	28	13	25,49	Tinggi
2	24 X < 28	24 - 27	25	39,01	Sedang
3	X < 24	< 24	13	25,49	Rendah
Jumlah			51	100	

Sumber: Data primer diolah

Selanjutnya, berdasarkan identifikasi kategori motivasi kerja yang terdapat pada tabel 18 maka dapat digambarkan *pie chart* yang dapat dilihat pada gambar 5.

**Gambar 5. Pie Chart Variabel Motivasi Kerja**

Berdasarkan gambar 5 dapat diketahui bahwa motivasi kerja di PT Natural Nusantara Yogyakarta pada kategori tinggi sebesar 25,49% atau sejumlah 13 responden. Pada kategori sedang sebesar 39,01% atau sejumlah 25 responden. Selanjutnya pada kategori rendah sebesar 25,49% atau sejumlah 13 responden. Berdasarkan data yang

disajikan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja di PT Natural Nusantara Yogyakarta berada pada kategori sedang sebesar 39,01% atau sejumlah 25 responden.

C. Uji Prasyarat Analisis

1. Uji Linieritas

Uji linearitas dimaksudkan untuk mengetahui hubungan linier antara variabel bebas dengan variabel terikat. Pengujian linieritas pada penelitian ini menggunakan *SPSS 20 For Windows*. Kriteria pengujian linieritas yaitu jika nilai signifikansi $>0,05$ maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah linier. Hasil perhitungan uji linieritas dapat dilihat pada tabel 19.

Tabel 19. Ringkasan Hasil Uji Linieritas

No.	Variabel	Signifikansi	Alpha	Ket
1.	Disiplin kerja (X_1) dengan kinerja karyawan	0,088	0,05	Linier
2.	Motivasi kerja (X_2) dengan kinerja karyawan	0,772	0,05	Linier

Sumber: Data primer diolah

Tabel 19 menunjukkan bahwa koefisien signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja masing-masing memiliki hubungan yang linier terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui terjadi tidaknya multikolinieritas antar variabel bebas dengan variabel bebas

yang lain. Uji multikolinieritas dilakukan dengan bantuan program komputer *SPSS 20 for Windows*. Syarat tidak terjadinya multikolinieritas adalah harga interkorelasi antar variabel bebas 0,700. Apabila harga interkorelasi antar variabel bebas 0,700 berarti terjadi multikolinieritas dan analisis data tidak dapat dilanjutkan. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 20.

Tabel 20. Ringkasan Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	X ₁	X ₂	Kesimpulan
X ₁	1	0,560	Tidak Terjadi multikolinieritas
X ₂	0,560	1	

Sumber: Data primer diolah

Tabel 20 di atas menunjukkan bahwa hasil $r_{x_1x_2} = 0,560$ dengan demikian tidak terjadi multikolinieritas karena interkorelasi antar variabel bebas kurang dari 0,700. Berdasarkan hal tersebut maka analisis data dapat dilanjutkan.

D. Uji Hipotesis

Pengujian dilakukan menggunakan analisis regresi untuk menjawab pertanyaan penelitian pertama, kedua, dan ketiga. Dalam penelitian ini digunakan teknik analisis sederhana dengan satu prediktor untuk menjawab pertanyaan pertama dan kedua, serta teknik regresi ganda dengan dua prediktor untuk menjawab pertanyaan ketiga. Analisis menggunakan bantuan program *SPSS Statistics 20.0 for Windows*. Analisis tersebut menguraikan mengenai pengaruh masing-masing variabel bebas

yaitu disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

1. Uji Hipotesis Pertama

Pertanyaan peneliti pertama yaitu mempertanyakan seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Natural Nusantara Yogyakarta. Analisis menggunakan bantuan program *SPSS Statistics 20.0 for Windows* yang dapat dilihat pada tabel 21.

Tabel 21. Hasil Analisis Uji hipotesis pertama

Variabel	rx_{1y}	r^2x_{1y}	Koefisien Regresi	Konstanta	F_{hitung}	Sig
($X_1 - Y$)	0,622	0,387	0,778	9,679	30,970	0,00

a. Persamaan Garis Regresi

Berdasarkan hasil analisis maka persamaan garis regresi dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = 0,778 X_1 + 9,679$$

Persamaan garis di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 0,778 artinya terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Apabila nilai disiplin kerja (X_1) mengalami peningkatan 1 poin, maka hasil kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,778.

b. Koefisien Korelasi (r)

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (rx_{1y}) disiplin kerja (X_1) sebesar 0,622. Nilai 0,622 merupakan angka positif yang menunjukkan bahwa disiplin kerja

(X_1) memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan (Y).

c. Koefisien Determinasi (r^2)

Nilai koefisien determinasi ($r^2_{x_1y}$) sebesar 0,387 atau 38,7%. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada 61,3% faktor atau variabel lain yang mempengaruhi hasil kinerja karyawan di PT Natural Nusantara Yogyakarta.

d. Pengujian signifikansi dengan Uji F

Pengujian signifikansi dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 30,970 dengan Sig sebesar 0,00 atau $<0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uraian analisis regresi sederhana, maka dapat diperoleh jawaban untuk pertanyaan peneliti pertama yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Natural Nusantara Yogyakarta sebesar 38,7%.

2. Uji Hipotesis Kedua

Pertanyaan peneliti kedua yaitu mempertanyakan seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Natural Nusantara Yogyakarta. Analisis menggunakan bantuan

program *SPSS Statistics 20.0 for Windows* yang dapat dilihat pada tabel 22.

Tabel 22. Hasil Analisis Uji hipotesis kedua

Variabel	rx_{2y}	$r^2_{x_2y}$	Koefisien Regresi	Konstanta	F_{hitung}	Sig
$X_2 - Y$	0,665	0,442	0,729	8,814	38,868	0,00

a. Persamaan Garis Regresi

Berdasarkan hasil analisis maka persamaan garis regresi dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = 0,729 X_2 + 8,814$$

Persamaan garis di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,729 artinya terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Apabila nilai disiplin kerja (X_2) mengalami peningkatan 1 poin, maka hasil kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,729.

b. Koefisien Korelasi (r)

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (rx_{2y}) motivasi kerja (X_2) sebesar 0,665. Nilai 0,665 merupakan angka positif yang menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_2) memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan (Y).

c. Koefisien Determinasi (r^2)

Nilai koefisien determinasi ($r^2_{x_2y}$) sebesar 0,442 atau 44,2%. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada 55,8% faktor atau variabel lain yang mempengaruhi hasil kinerja karyawan di PT Natural Nusantara Yogyakarta.

d. Pengujian signifikansi dengan Uji F

Pengujian signifikansi dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 38,868 dengan Sig sebesar 0,00 atau $<0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uraian analisis regresi sederhana, maka dapat diperoleh jawaban untuk pertanyaan peneliti kedua yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Natural Nusantara Yogyakarta sebesar 44,2%.

3. Uji Hipotesis Ketiga

Pertanyaan peneliti ketiga yaitu mempertanyakan seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Natural Nusantara Yogyakarta. Analisis menggunakan bantuan program *SPSS Statistics 20.0 for Windows* yang dapat dilihat pada tabel 23.

Tabel 23. Hasil Analisis Uji hipotesis kedua

Variabel	rx_1x_2y	$r^2x_1x_2y$	Koefisien Regresi	Konstanta	F_{hitung}	Sig
$X_1 - Y$	0,689	0,475	0,346	6,737	21,682	0,00
$X_2 - Y$			0,498			

a. Persamaan Garis Regresi

Berdasarkan hasil analisis maka persamaan garis regresi dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = 0,346 X_1 + 0,498 X_2 + 6,737$$

Persamaan garis di atas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 0,346. Apabila nilai disiplin kerja (X_1) mengalami peningkatan 1 poin, maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,346 dengan asumsi bahwa variabel motivasi kerja (X_2) dalam kondisi tetap. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,498. Apabila nilai motivasi kerja (X_2) mengalami peningkatan 1 poin, maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,498 dengan asumsi bahwa variabel disiplin kerja (X_1) dalam kondisi tetap.

a. Koefisien Korelasi (r)

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (rx_1x_2y) sebesar 0,689. Nilai 0,689 merupakan angka positif yang menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_1) dan motivasi

kerja (X_2) secara bersama-sama memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Koefisien Determinasi (r^2)

Nilai koefisien determinasi ($r^2_{x_1x_2y}$) sebesar 0,475 atau 47,5%. Nilai 47,5% menunjukkan bahwa perubahan yang terjadi pada variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama sebesar 47,5%.

c. Pengujian signifikansi dengan Uji F

Pengujian signifikansi dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 21,682 dengan Sig sebesar 0,00 atau $<0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara Bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uraian analisis regresi ganda, maka dapat diperoleh jawaban untuk pertanyaan peneliti ketiga yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Natural Nusantara Yogyakarta sebesar 47,5%.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Rivai (2004: 187) menjelaskan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan.

Disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan, kompensasi yang diberikan, serta kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi cenderung akan bekerja dengan lebih baik, tepat waktu, dan tidak membolos. Karyawan akan semangat untuk bekerja sehingga disiplin kerja nya tinggi. Jika karyawan dilandasi oleh aspek di atas maka kedisiplinan kerja akan berpengaruh besar pada kinerja karyawan di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta. Ketika tingkat disiplin kerja itu tinggi maka diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas perusahaan meningkat. Selain itu disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi perusahaan untuk sekedar melakukan pembenahan di aspek kedisiplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan telah dikemukakan dalam penelitian Muhammad Taufiek Rio Sanjaya. Penelitian tersebut menyebutkan bahwa perusahaan bisa lebih memperhatikan kemampuan karyawan, balas jasa terhadap karyawan, sanksi terhadap pelanggaran disiplin, pengawasan yang lebih ketat dalam upaya meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan. Adanya hal tersebut dapat membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang diberikan, mentaati peraturan perusahaan maka akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target ketercapaian produksi di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta akan tercapai.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta. Berdasarkan hasil penelitian dengan analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa (r_{xy}) sebesar 0,622 dan (r^2_{xy}) sebesar 0,387 sehingga dapat dikatakan korelasinya positif. Nilai signifikansi sebesar 0,00 pada taraf signifikansi 5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut dapat

disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta. Hasil penelitian membuktikan bahwa penelitian berhasil membuktikan hipotesis pertama.

Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Taufiek Rio Sanjaya tentang Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta.

Motivasi adalah tindakan sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Griffin, 2003: 38). Motivasi mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja bawahan agar mereka mau bekerja lebih giat dengan menggunakan seluruh kemampuan dan ketegrapilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan motivasi tersebut adalah gaya dorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela memberikan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya (Siagian, 2003: 138).

Motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam kinerja, agar seseorang dapat bekerja lebih optimal dan baik diperlukan adanya motivasi kerja yang baik dalam bekerja. Motivasi kerja karyawan yang baik menyebabkan karyawan akan bekerja dengan lebih semangat dan maksimal. Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja perusahaan, jika lingkungan kerja karyawan kondusif maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan baik sehingga kinerja karyawan di PT Natural Nusantara akan meningkat. Adanya perhatian dari atasan kepada bawahan juga dapat memotivasi karyawan dalam bekerja di perusahaan. Semakin dekat dan semakin sering atasan memberikan perhatian dan melakukan pendekatan kepada bawahan akan membuat semangat kerja karyawan meningkat dan kepuasan kerja dari karyawan juga akan didapatkan.

Lebih lanjut, motivasi kerja di PT Natural Nusantara akan timbul apabila kebutuhan karyawan dipenuhi oleh pihak perusahaan. Pemenuhan kebutuhan fisik mampu mempengaruhi motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena kesesuaian antara penghasilan dan beban kerja dapat mendorong seseorang untuk meningkatkan kinerjanya. Pemenuhan kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja juga mempengaruhi motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemenuhan kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja meliputi ketenangan dalam bekerja, kebebasan berinovasi, jaminan kesehatan, kelengkapan fasilitas kerja, dan

kenyamanan dalam bekerja mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Motivasi kerja karyawan PT Natural Nusantara dapat ditingkatkan dengan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan di atas. Ketika seorang karyawan melakukan pekerjaannya dengan penuh semangat, maka hasil kinerja pun akan bagus. Pemberian motivasi kerja di PT Natural Nusantara yang dirasa kurang, dapat menurunkan kinerja karyawan. Jika karyawan diberikan motivasi kerja maka kinerja karyawan akan baik.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta. Berdasarkan hasil penelitian dengan analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa r_{xy} sebesar 0,665 dan r^2_{xy} sebesar 0,442 sehingga dapat dikatakan korelasinya positif. Nilai signifikansi sebesar 0,00 pada taraf signifikansi 5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta. Hal tersebut membuktikan bahwa penelitian berhasil membuktikan hipotesis kedua.

Hasil Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Medi Prakoso tentang Pengaruh Motivasi kerja dan Kompensasi

Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Art Studi Jakarta Pusat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta. Berdasarkan hasil penelitian dengan analisis regresi ganda menunjukkan bahwa $(r_{x_1x_2y})$ sebesar 0,689 dan $(r^2_{x_1x_2y})$ sebesar 0,475 sehingga dapat dikatakan korelasinya positif. Nilai signifikansi sebesar $0,00 < \text{dari } 0,05$ maka terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut dapat membuktikan bahwa penelitian berhasil membuktikan hipotesis ketiga.

Hasibuan (2006: 94) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu”. Menurut Bangun (2012: 230) menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan

peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Peningkatan kinerja karyawan juga akan berpengaruh terhadap produktivitas di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta.

Penelitian Muhammad Taufiek Rio Sanjaya menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara Bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua variabel tersebut dapat berdampak atau menimbulkan peningkatan kinerja karyawan. Suatu perusahaan tidak hanya butuh disiplin kerja yang cukup baik, melainkan disiplin kerja yang baik sehingga menghasilkan suatu kinerja karyawan yang baik juga. Dengan hal tersebut maka perusahaan akan terbantu untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi karyawan yang baik akan mendorong karyawan untuk dapat bekerja lebih semangat dan lebih baik lagi sehingga hasil yang dicapai juga akan baik. Dengan adanya penerapan disiplin yang baik dan motivasi kerja yang optimal oleh pihak perusahaan maka kinerjakaryawan perusahaan akan maksimal. Kinerja karyawan yang optimal akan membawa PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta untuk dapat bersaing dengan perusahaan lainnya dan menjadi perusahaan yang lebih baik dan lebih maju.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta dengan sig sebesar 0,00 pada taraf signifikansi sebesar 5%.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta dengan sig sebesar 0,00 pada taraf signifikansi sebesar 5%.
3. Disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta dengan sig sebesar 0,00 pada taraf signifikansi sebesar 5%.

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan kesimpulan di atas, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

- a. Perusahaan sebaiknya memberlakukan masa transisi peraturan kepada karyawan agar karyawan tidak merasa terbebani dengan peraturan yang berlaku.
- b. Pimpinan PT Natural Nusantara (NASA) sebaiknya meningkatkan motivasi kerja kepada seluruh karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar karyawan dapat mengembangkan keterampilan dan kemampuan secara maksimal dalam bekerja di perusahaan.
- c. Perusahaan sebaiknya memberikan penghargaan atau *reward* terhadap karyawan yang telah bekerja dengan baik serta memberikan hukuman atau *punishment* yang tegas atas kelalaian kerja karyawan. Hal tersebut bertujuan agar target produktivitas di PT Natural Nusantara dapat tercapai sebagai mana mestinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Chatab, Nevizond. (2007). *Budaya Organisasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Danang, Sunyoto.(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru
- Efendi, Marihot Tua. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengdisiplin kerjaan dan Peningkatan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: Grasindo.
- Efendi, Marihot Tua. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W. (2003). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, Hani. (2002).*Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. (2006).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Helmi, Fadila (2006). *Manajemen Kinerja SDM*. Jakarta: CV Alfabeta.
- Hodges, Larry (2001). *Pernerapan Disiplin Kerja Organisasi*. Bandung: Sinar Baru
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2009) MSi. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mathis, Robert L. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Salemba Empat.
- Medi Praksoso, (2016). “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Art Studio Jakarta Pusat*”. Skripsi: Universitas Negeri Yogyakarta
- Moenir, H.A.S. (2006).*Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muhammad Taufiek Rio Sanjaya, (2015). “*Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta*”. Skripsi: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Nadhiror, Rani. (2010). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: Erlangga

- Prawirosentono, Suyadi. 2001. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Purwanto. (2000). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Reksohadiprodjo, Sukanto dan Handoko, T. Hani. 2001. *Organisasi Perusahaan: Teori Struktur dan Perilaku*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Muri Kencana.
- Robbins, Stephen P. (2001). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. PT Indeks: Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Salemba Empat.
- Rosidah, D. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Karya Adhika Utama
- Siagian, Sondang P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2005). *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sutrisno Hadi. (2004). *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Universitas Negeri Yogyakarta. (2016). *Pedoman Penulisan Tugas Akhir*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Personalia Aplikasi Dalam Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Djambatan.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Uji Coba Instrumen

Lampiran 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 3. Kuesioner Penelitian

Lampiran 4. Deskripsi Data Penelitian

Lampiran 5. Uji Linearitas dan Multikolinearitas

Lampiran 6. Analisis Data X_1 , X_2 , Y

Lampiran 7. Surat-surat

Lampiran 1.

Kuesioner Uji Coba

Instrumen

SURAT PENGANTAR

Kepada

Karyawan/i PT Natural Nusantara

Yogyakarta

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi, Saya bermaksud mengadakan uji coba instrumen penelitian yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengukur tingkat kevalidan atau kesahihan instrumen penelitian ini.

Berkaitan dengan hal tersebut, Saya mohon bantuan Bapak/Ibu untuk menjawab pernyataan dalam kuesioner penelitian dengan sebaik-baiknya. Kuesioner ini bukan merupakan tes, sehingga tidak ada jawaban benar atau salah. Jawaban yang paling baik adalah jawaban yang sesuai dengan keadaan diri Bapak/Ibu sebenarnya. Atas bantuan Bapak/Ibu, Saya ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 13 Juni 2017

Peneliti



Faranadya Putri

13802241062

A. Identitas Responden

Nama :

(boleh tidak diisi)

Jenis Kelamin : (*). Pria (*) Wanita

Usia : (*) 20 – 30th (*) 41 – 50th

(*) 31 – 40th (*) >50th

Pendidikan : (*) SD (*) DIPLOMA 3

(*) SMP

(*) SARJANA (S1)

(*) SMA/SMK (*) MAGISTER (S2)

(*) DIPLOMA 1

B. Petunjuk Pengisian

1. Tulislah identitas Anda dengan memberikan tanda centang (☐) pada kolom yang telah disediakan dibawah ini.
2. Bacalah terlebih dahulu setiap butir pertanyaan atau pertanyaan di dalam angket dengan cermat.
3. Berikan tanda centang (☐) pada kolom jawaban yang benar-benar sesuai dengan kondisi Anda.
4. Satu pertanyaan atau pernyataan hanya boleh dijawab dengan satu pilihan jawaban.
5. Pilihan yang tersedia:

SL : Selalu

SS : Sangat Setuju

SR : Sering

S : Setuju

KD : Kadang-kadang

TS : Tidak Setuju

TP : Tidak Pernah

STS : Sangat Tidak Setuju

I. DISIPLIN KERJA

No	PERNYATAAN	SL	SR	KD	TP
1	Saya berusaha hadir ke tempat kerja tepat waktu				
2	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.				
3	Saya tidak mematuhi peraturan perusahaan				
4	Perusahaan memberikan sanksi jika saya melakukan penyelewengan atas pekerjaan				
5	Saya meninggalkan tempat kerja selama jam kerja				
6	Saya bersungguh-sungguh melakukan pekerjaan				
7	Saya memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan				

II. MOTIVASI KERJA

No.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya bekerja disebabkan oleh tuntutan kebutuhan ekonomi				
2	Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan besarnya tanggung jawab				
3	Perusahaan tidak menjamin biaya kesehatan keluarga saya				

4	Perusahaan memberikan tunjangan dalam bekerja				
5	Pimpinan perusahaan menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan				
6	Perusahaan memberikan kesempatan untuk bekerja dalam tim				
7	Perusahaan memberikan bonus (insentif) ketika saya berprestasi				
8	Perusahaan tidak memberikan promosi kenaikan jabatan				
9	Perusahaan memberikan kesempatan mengikuti pelatihan				
10	Pimpinan mengembangkan karir dan kemampuan saya				

III. KINERJA KARYAWAN

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya selalu menghemat anggaran dalam bekerja				
2	Ketercapaian hasil kerja adalah hal penting dalam perusahaan				
3	Saya tidak datang ke tempat kerja tepat waktu.				
4	Saya memanfaatkan jabatan untuk mencapai tujuan perusahaan				

5	Saya konsisten bekerja sesuai dengan tugas yang diberikan				
6	Saya selalu berusaha untuk tepat waktu dalam menyelesaikan target pekerjaan				
7	Saya tidak memanfaatkan waktu kerja dengan baik				
8	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang ditentukan pimpinan				
9	Saya mengerjakan pekerjaan untuk esok hari dalam mengisi waktu kosong				

Lampiran 2.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja

N: 30, r Tabel: 0,349

		item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	item_7	total
item_1	Pearson Correlation	1	.595**	.816**	.154	.243	.722**	.667**	.830**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.306	.195	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
item_2	Pearson Correlation	.595**	1	.444*	.117	.216	.595**	.569**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.001		.014	.539	.251	.001	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
item_3	Pearson Correlation	.816**	.444*	1	.142	.271	.680**	.816**	.323**
	Sig. (2-tailed)	.000	.014		.455	.148	.000	.000	.122
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
item_4	Pearson Correlation	.154	.117	.142	1	.135	.154	.135	.439*
	Sig. (2-tailed)	.306	.539	.455		.475	.306	.477	.015
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
item_5	Pearson Correlation	.243	.216	.271	.135	1	.133	.310	.500**
	Sig. (2-tailed)	.195	.251	.148	.475		.485	.096	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
item_6	Pearson Correlation	.722**	.595**	.680**	.154	.133	1	.667**	.777**

	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.306	.485		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
item_7	Pearson Correlation	.667**	.569**	.816**	.135	.310	.667**	1	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.477	.096	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
total	Pearson Correlation	.830**	.704**	.823**	.439*	.500**	.777**	.824**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.015	.005	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja

N: 30, r Tabel: 0,349

		item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	item_7	item_8	item_9	item_10	total
item_1	Pearson											
	Correlation	1	-.061	.194	.456*	-.035	.000	.071	.100	.000	.000	.301*
	Sig. (2-tailed)		.748	.305	.011	.856	1.000	.709	.601	1.000	1.000	.024
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_2	Pearson											
	Correlation	-.061	1	-.090	-.109	.486**	.755**	.177	-.072	.066	.537**	.477**
	Sig. (2-tailed)	.748		.636	.565	.007	.000	.348	.704	.729	.002	.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_3	Pearson											
	Correlation	.194	-.090	1	.536**	.080	-.176	-.164	-.105	.020	-.243	.278
	Sig. (2-tailed)	.305	.636		.002	.675	.352	.386	.582	.917	.196	.137
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_4	Pearson											
	Correlation	.456*	-.109	.536**	1	.123	.000	.127	.063	.097	-.131	.506**

	Sig. (2-tailed)	.011	.565	.002		.516	1.000	.505	.739	.611	.491	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_5	Pearson											
	Correlation	-.035	.486**	.080	.123	1	.714**	.526**	.179	.323	.437*	.721**
	Sig. (2-tailed)	.856	.007	.675	.516		.000	.003	.343	.082	.016	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_6	Pearson											
	Correlation	.000	.755**	-.176	.000	.714**	1	.508**	-.099	.201	.612**	.624**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.000	.352	1.000	.000		.004	.603	.287	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_7	Pearson											
	Correlation	.071	.177	-.164	.127	.526**	.508**	1	.185	.613**	.311	.628**
	Sig. (2-tailed)	.709	.348	.386	.505	.003	.004		.329	.000	.094	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_8	Pearson											
	Correlation	.100	-.072	-.105	.063	.179	-.099	.185	1	.090	.000	.320
	Sig. (2-tailed)	.601	.704	.582	.739	.343	.603	.329		.638	1.000	.085
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_9	Pearson											
	Correlation	.000	.066	.020	.097	.323	.201	.613**	.090	1	.431*	.533**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.729	.917	.611	.082	.287	.000	.638		.017	.002

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_10	Pearson											
	Correlation	.000	.537**	-.243	-.131	.437*	.612**	.311	.000	.431*	1	.505**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.002	.196	.491	.016	.000	.094	1.000	.017		.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
total	Pearson											
	Correlation	.301*	.477**	.278	.506**	.721**	.624**	.628**	.320	.533**	.505**	1
	Sig. (2-tailed)	.024	.008	.137	.004	.000	.000	.000	.085	.002	.004	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan

N: 30, r Tabel: 0,349

		item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	item_7	item_8	item_9	total
item_1	Pearson Correlation	1	.272	.272	.553**	.512**	-.119	.097	-.079	.212	.530**
	Sig. (2-tailed)		.086	.086	.000	.001	.460	.546	.624	.184	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_2	Pearson Correlation	.272	1	.067	.095	.467**	.084	.181	.329*	.120	.467**
	Sig. (2-tailed)	.086		.676	.553	.002	.601	.257	.035	.454	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_3	Pearson Correlation	.272	.067	1	.553**	.296	.120	.256	.383*	.283	.335**
	Sig. (2-tailed)	.086	.676		.000	.060	.453	.106	.013	.073	.096
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_4	Pearson Correlation	.553**	.095	.553**	1	.178	.009	.073	.075	.358*	.624**
	Sig. (2-tailed)	.000	.553	.000		.266	.953	.650	.640	.022	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_5	Pearson Correlation	.512**	.467**	.296	.178	1	.117	.369*	.334*	.249	.644**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.060	.266		.465	.017	.033	.116	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

item_6	Pearson Correlation	-.119	.084	.120	.009	.117	1	.489**	.101	.244	.437**
	Sig. (2-tailed)	.460	.601	.453	.953	.465		.001	.528	.125	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_7	Pearson Correlation	.097	.181	.256	.073	.369*	.489**	1	.056	.433**	.211**
	Sig. (2-tailed)	.546	.257	.106	.650	.017	.001		.728	.005	.088
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_8	Pearson Correlation	-.079	.329*	.383*	.075	.334*	.101	.056	1	.113	.395*
	Sig. (2-tailed)	.624	.035	.013	.640	.033	.528	.728		.484	.011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_9	Pearson Correlation	.212	.120	.283	.358*	.249	.244	.433**	.113	1	.652**
	Sig. (2-tailed)	.184	.454	.073	.022	.116	.125	.005	.484		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
total	Pearson Correlation	.530**	.467**	.635**	.624**	.644**	.437**	.611**	.395*	.652**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.000	.004	.000	.011	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

HASIL UJI RELIABILITAS DISIPLIN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.798	6

HASIL UJI RELIABILITAS MOTIVASI KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.798	8

HASIL UJI RELIABILITAS KINERJA KARYAWAN

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.696	7

Lampiran 3.

Kuesioner Penelitian

SURAT PENGANTAR

A. Pengantar

Kepada Seluruh Karyawan/i
PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi tugas akhir, Saya sebagai mahasiswa Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, dengan kerendahan hati saya memohon bantuan kepada Bapak/Ibu selaku Karyawan/i di PT Natural Nusantara Yogyakarta untuk meluangkan waktu guna mengisi kuesioner penelitian saya yang berjudul: **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Natural Nusantara Yogyakarta”**.

Berkaitan dengan hal tersebut, saya memohon bantuan kepada Bapak/Ibu untuk mengisi pernyataan dalam angket ini dengan jujur sesuai dengan keadaan sebenarnya. Setiap jawaban yang diberikan Bapak/Ibu merupakan bantuan yang tiada ternilai harganya bagi penelitian ini. Atas bantuan dan perhatian Ibu/Bapak, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 20 Juni 2017

Peneliti



Faranadya Putri
NIM. 13802241062

I. DISIPLIN KERJA

No	PERNYATAAN	SL	SR	KD	TP
1	Saya berusaha hadir ke tempat kerja tepat waktu				
2	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.				
3	Perusahaan memberikan sanksi jika saya melakukan penyelewengan atas pekerjaan				
4	Saya meninggalkan tempat kerja selama jam kerja				
5	Saya bersungguh-sungguh melakukan pekerjaan				
6	Saya memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan				

II. MOTIVASI KERJA

No.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya bekerja disebabkan oleh tuntutan kebutuhan ekonomi				
2	Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan besarnya tanggung jawab				
3	Perusahaan memberikan tunjangan dalam bekerja				

4	Pimpinan perusahaan menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan				
5	Perusahaan memberikan kesempatan untuk bekerja dalam tim				
6	Perusahaan memberikan bonus (insentif) ketika saya berprestasi				
7	Perusahaan memberikan kesempatan mengikuti pelatihan				
8	Pimpinan mengembangkan karir dan kemampuan saya				

III. KINERJA KARYAWAN

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya selalu menghemat anggaran dalam bekerja				
2	Ketercapaian hasil kerja adalah hal penting dalam perusahaan				
3	Saya memanfaatkan jabatan untuk mencapai tujuan perusahaan				
4	Saya konsisten bekerja sesuai dengan tugas yang diberikan				
5	Saya selalu berusaha untuk tepat waktu dalam menyelesaikan target pekerjaan				

6	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan pada target waktu yang telah ditetapkan pimpinan				
7	Saya mengerjakan pekerjaan untuk esok hari dalam mengisi waktu kosong				

Lampiran 4.

Deskripsi Data Penelitian

HASIL DESKRIPSI DATA PENELITIAN

Statistics				
		DISIPLIN	MOTIVASI	KINERJA
N	Valid	51	51	51
	Missing	0	0	0
Mean		23.55	26.33	28.00
Median		24.00	27.00	27.00
Mode		26	24	27
Std. Deviation		2.394	2.733	2.993
Minimum		18	20	22
Maximum		30	32	36

DISIPLIN KERJA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18	5	9.8	9.8	74.7
	19	3	5.9	5.9	5.9
	20	2	3.9	3.9	11.8
	21	7	13.7	13.7	25.5
	22	3	5.9	5.9	33.3
	23	6	11.8	11.8	45.1
	24	7	13.7	13.7	58.8
	25	8	15.7	15.7	74.5
	26	5	9.8	9.8	84.1
	27	1	2.0	2.0	96.1
	28	2	3.9	3.9	12.3
	29	1	2.0	2.0	27.4
	30	1	2.0	2.0	48.3
Total		51	100.0	100.0	

MOTIVASI KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20	3	5.9	5.9	68.2
	21	2	3.9	3.9	43.1
	22	2	3.9	3.9	3.9
	23	6	11.8	11.8	15.7
	24	12	23.5	23.5	39.2
	25	2	3.9	3.9	43.1
	26	3	5.9	5.9	49.0
	27	8	15.7	15.7	64.7
	28	5	9.8	9.8	74.5
	29	2	3.9	3.9	86.3
	30	3	5.9	5.9	51.5
	31	1	2.0	2.0	96.1
	32	2	3.9	3.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

KINERJA KARYAWAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22	1	2.0	2.0	2.0
	24	3	5.9	5.9	7.8
	25	7	13.7	13.7	21.6
	26	6	11.8	11.8	33.3
	27	12	23.5	23.5	56.9
	28	2	3.9	3.9	60.8
	29	5	9.8	9.8	70.6
	30	3	5.9	5.9	76.5
	31	3	5.9	5.9	82.4
	32	6	11.8	11.8	94.1
	33	1	2.0	2.0	96.1
	34	1	2.0	2.0	98.0
	36	1	2.0	2.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Lampiran 5.
Uji Linieritas
Dan
Uji Multikolinieritas

HASIL UJI LINIERITAS

Kinerja Karyawan*Disiplin Kerja

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kinerja_karyawan * disiplin_kerja	51	100.0%	0	0.0%	51	100.0%

Report

kinerja_karyawan

disiplin_kerja	Mean	N	Std. Deviation
18	26.38	5	.000
19	25.00	3	
20	25.33	2	.577
21	26.29	7	.756
22	25.75	3	1.708
23	25.67	6	2.251
24	30.71	7	2.138
25	29.13	8	3.091
26	29.20	5	2.201
27	31.00	1	.
28	32.50	2	4.950
29	29.18	1	2.145
30	27.89	1	2.278
Total	28.00	51	2.993

ANOVA Tabel

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja_karyawan * disiplin_kerja	Between Groups	(Combined)	247.418	9	27.491	5.619	.000
		Linearity	173.497	1	173.497	35.464	.000
		Deviation from Linearity	73.921	8	9.240	1.889	.088
	Within Groups		200.582	41	4.892		
Total			448.000	50			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kinerja_karyawan * disiplin_kerja	.622	.387	.743	.552

Kinerja Karyawan*Motivasi Kerja

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kinerja_karyawan * motivasi_kerja	51	100.0%	0	0.0%	51	100.0%

Report

kinerja_karyawan

motivasi_kerja	Mean	N	Std. Deviation
20	28.65	3	2.211
21	27.45	2	2.456
22	25.00	2	.000
23	25.67	6	.816
24	26.33	12	1.723
25	29.00	2	.000
26	26.33	3	3.215
27	28.75	8	3.196
28	28.40	5	1.949
29	29.67	2	1.751
30	30.00	3	4.000
31	34.00	1	.000
32	33.50	2	3.536
Total	28.00	51	2.993

ANOVA Tabel

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja_karyawan * motivasi_kerja	Between Groups	(Combined)	228.800	10	22.880	4.175	.001
		Linearity	198.171	1	198.171	36.163	.000
		Deviation from Linearity	30.629	9	3.403	.621	.772
	Within Groups		219.200	40	5.480		
	Total		448.000	50			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kinerja_karyawan * motivasi_kerja	.665	.442	.715	.511

HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

Disiplin Kerja*Motivasi Kerja

Correlations		disiplin_kerja	motivasi_kerja
disiplin_kerja	Pearson Correlation	1	.560**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	51	51
motivasi_kerja	Pearson Correlation	.560**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	51	51

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

Lampiran 6.

Analisis Data

(X1, X2 dan Y)

Analisis Regresi Sederhana $X_1 - Y$

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	disiplin_kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.622 ^a	.387	.375	2.367

a. Predictors: (Constant), disiplin_kerja

b. Dependent Variable: kinerja_karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	173.497	1	173.497	30.970	.000 ^b
	Residual	274.503	49	5.602		
	Total	448.000	50			

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

b. Predictors: (Constant), disiplin_kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.679	3.309		2.925	.005
	disiplin_kerja	.778	.140	.622	5.565	.000

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

2. Analisis Regresi Sederhana $X_2 - Y$

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	motivasi_kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.665 ^a	.442	.431	2.258

a. Predictors: (Constant), motivasi_kerja

b. Dependent Variable: kinerja_karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	198.171	1	198.171	38.868	.000 ^b
	Residual	249.829	49	5.099		
	Total	448.000	50			

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

b. Predictors: (Constant), motivasi_kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.814	3.094		2.849	.000
	motivasi_kerja	.729	.117	.665	6.234	.000

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

3. Analisis Regresi Sederhana X_1 dan X_2 terhadap Y

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	motivasi_kerja, disiplin_kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.689 ^a	.475	.453	2.214

a. Predictors: (Constant), motivasi_kerja, disiplin_kerja

b. Dependent Variable: kinerja_karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	212.631	2	106.316	21.682	.000 ^b
	Residual	235.369	48	4.904		
	Total	448.000	50			

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

b. Predictors: (Constant), motivasi_kerja, disiplin_kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.737	3.266		2.063	.045
	disiplin_kerja	.346	.201	.277	1.717	.092
	motivasi_kerja	.498	.176	.455	2.825	.007

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Lampiran 7.

Surat-surat



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281
Telepon (0274) 554902, 586168 pesawat 817, Fax (0274) 554902
Laman: fe.uny.ac.id E-mail: fe@uny.ac.id

Nomor : 830/UN34.18/LT/2017
Lamp. : 1 Bendel Proposal
Hal : Permohonan Ijin Pra Survey

26 April 2017

Yth . PT NASA Yogyakarta (Jl. Ring Road Barat No. 72, Salakan Trihanggo Sleman)

Kami sampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Faranadya Putri
NIM : 13802241062
Program Studi : Pendidikan Administrasi Perkantoran - S1
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT NASA Yogyakarta
Tujuan : Memohon ijin melaksanakan *pra survey* penulisan Tugas Akhir Skripsi
Waktu *Pra-Survey* : Rabu, 26 April 2017

Untuk dapat terlaksananya maksud tersebut, kami mohon dengan hormat Bapak/Ibu berkenan memberi izin dan bantuan seperlunya.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.



Wakil Dekan I

Tembusan :
1. Sub. Bagian Pendidikan dan Kemahasiswaan ;
2. Mahasiswa yang bersangkutan.

Prof. Sukirno, S.Pd., M.Si., Ph.D.
NIP. 196904141994031002



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan. Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281
Telepon (0274) 554902, 586168 pesawat 817, Fax (0274) 554902
Laman: fe.uny.ac.id E-mail: fe@uny.ac.id

Nomor : 1277/UN34.18/LT/2017

13 Juni 2017

Lamp. : 1 Bendel Proposal

Hal : **Ijin Penelitian**

Yth. PT NATURAL NUSANTARA (Jalan Ringroad Barat No. 72 Salakan Gamping Sleman
- Yogyakarta)

Kami sampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama	: Faranadya Putri
NIM	: 13802241062
Program Studi	: Pendidikan Administrasi Perkantoran - SI
Judul Tugas Akhir	: Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta
Tujuan	: Memohon ijin mencari data untuk penulisan Tugas Akhir Skripsi
Waktu Penelitian	: Selasa - Jumat, 13 - 30 Juni 2017

Untuk dapat terlaksananya maksud tersebut, kami mohon dengan hormat Bapak/Ibu berkenan memberi izin dan bantuan seperlunya.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.



Prof. Sukirno, S.Pd., M.Si., Ph.D.
NIP. 196904141994031002

Tembusan :

1. Sub. Bagian Pendidikan dan Kemahasiswaan ;
2. Mahasiswa yang bersangkutan.