

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA
SAKOLA & INTEESHIRT**

SKRIPSI

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



Disusun oleh :

Muhammad Farras Abyan
NIM 14808141032

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN – JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi:

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SAKOLA & INTEESHIRT

**Disusun oleh:
Muhammad Farras Abyan
NM. 14808141032**

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing dan Disahkan
Pada Tanggal 24 April 2019



HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi:

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SAKOLA & INTEESHIRT

Disusun oleh:

**Muhammad Farras Abyan
NIM. 14808141032**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi Program Studi Manajemen-Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta pada tanggal 26 April 2019. Dinyatakan telah memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

Dewan Penguji:

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Prof. Dr. Nahiyah Jaidi, M.Pd	Ketua Penguji		13/11/2019
Farlianto, MBA.	Sekretaris Penguji		13/11/2019
M. Lies Endarwati, M.Si.	Penguji Utama		12/11/2019

Yogyakarta, 11 November 2019

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Yogyakarta

Dr. Siswanto, M.Pd.

NIP. 19780920 200212 1 001

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Farras Abyan
NIM : 14808141032
Jurusan/Prodi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Negeri Yogyakarta
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja
terhadap Kinerja Karyawan di Sakola dan
Inteeshirt.

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain atau telah dipergunakan dan diterima sebagai persyaratan dalam penyelesaian studi pada universitas lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, 24 April 2019

Yang Menyatakan,



Muhammad Farras Abyan

NIM.14808141032

MOTTO

“Lebih baik terlambat wisuda daripada tidak wisuda sama sekali”

“Saya datang, saya bimbingan, saya ujian, saya revisi, dan saya menang”

HALAMAN PERSEMBAHAN

Ku persembahkan Skripsi ini untuk yang selalu bertanya:

“Kapan Skripsimu Selesai? Kapan Yudisium? Kapan Wisuda?”

Terlambat lulus atau lulus tidak tepat waktu bukan sebuah kejahanatan, bukan sebuah aib. Alangkah kerdilnya jika mengukur kepintaran seseorang hanya dari siapa yang paling cepat lulus. Bukanlah sebaik-baik skripsi adalah skripsi yang selesai? Baik itu selesai tepat waktu maupun tidak tepat waktu.

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI SAKOLA DAN INTEESHIRT**

Oleh:
Muhammad Farras Abyan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Sakola dan Inteeshirt, (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Sakola dan Inteeshirt, dan (3) pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja di Sakola dan Inteeshirt.

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan bagian pemasaran dan produksi Sakola dan Inteeshirt yang berjumlah 134 orang dan sampel sebanyak 100 orang dengan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Nilai yang diperoleh dari uji realibilitas yaitu: variabel disiplin kerja sebesar 0,945; variabel motivasi kerja sebesar 0,954; dan variabel kinerja 0,959. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda

Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: (1) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Sakola dan Inteeshirt. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian regresi linier berganda yang menunjukkan bahwa terdapat nilai signifikansi sebesar 0,008 ($0,008 < 0,05$) dan nilai koefisien β sebesar 0,256, (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Sakola dan Inteeshirt. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian regresi linier berganda yang menunjukkan bahwa terdapat nilai signifikansi sebesar 0,001 ($0,001 < 0,05$) dengan nilai koefisien β sebesar 0,407, dan (3) disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai kontribusi pengaruh 16,8% terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *r square* sebesar 0,168 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan sisanya 83,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

**EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION
ON EMPLOYEE PERFORMANCE
IN SAKOLA AND INTEESHIRT**

By:
Muhammad Farras Abyan

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) the effect of work discipline on employee performance in Sakola and Inteeshirt, (2) the effect of work motivation on employee performance in Sakola and Inteeshirt, and (3) the effect of work discipline and work motivation on performance in Sakola and Inteeshirt.

This research is causal associative research with quantitative approach. The population of this research is 134 employees of marketing and production of Sakola and Inteeshirt and 100 people with a purposive sampling technique. Data is collected by a questionnaire that has been tested for validity and reliability. The values obtained from the reliability test are: work discipline variables of 0,945; work motivation variable of 0,954; and performance variable 0,959. Data analysis uses multiple linear regression analysis.

The results of the study at a significance level of 5% indicate that: (1) work discipline has a positive and significant effect on employee performance in Sakola and Inteeshirt. This is evidenced by the results of multiple linear regression testing which shows that there is a significance value of 0,008 ($0,008 < 0,05$) and a β coefficient value of 0,256, (2) work motivation has a positive and significant effect on employee performance in Sakola and Inteeshirt. This is evidenced by the results of multiple linear regression testing which shows that there is a significance value of 0,001 ($0,001 < 0,05$) with a coefficient β value of 0,407, and (3) work discipline and work motivation together have an influence contribution of 16,8 % of employee performance. This is indicated by the value of r square of 0,168 with a significance level of 0,000. While the remaining 83,2% is influenced by other factors.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Segala puji Tuhan YME yang senantiasa melimpahkan segala rahmat, karunia, dan petunjuk-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja di Sakola dan Inteeshirt”, ini dengan baik.

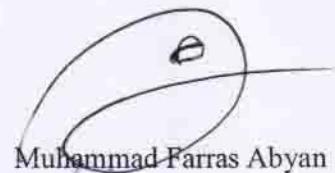
Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Oleh karena itu dalam kesempatan ini, penulis dengan ketulusan hati menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah dengan ikhlas memberikan masukan dan kontribusi berarti dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini, antara lain:

1. Bapak Prof. Dr. Sutrisna Wibawa, M.Pd., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Lama Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Bapak Dr. Siswanto, M.Pd, Dekan Baru Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
4. Bapak Setyabudi Indartono, MM., Ph.D., Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
5. Bapak Farlianto, M.B.A. selaku Dosen Pembimbing skripsi yang selama ini penuh kesabaran memberikan bimbingan, motivasi, serta arahan dalam menyempurnakan skripsi ini.

6. Ibu M. Lies Endarwati, M.Si. selaku Penguji Utama yang telah meluangkan waktunya dan banyak memberi masukan, koreksi serta arahan agar skripsi ini lebih baik lagi.
7. Ibu Prof. Dr. Nahiyah Jaidi, M.Pd. selaku Ketua Penguji terimakasih atas kesempatan waktu dan saran-saran yang diberikan untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Seluruh dosen dan staf Jurusan Manajemen maupun Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah membantu selama proses perkuliahan.
9. Sahabat-sahabat Manajemen angkatan 2014 khususnya kelas A dan kelas SDM, terimakasih atas dukungan dan doanya.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar proses penelitian dari awal sampai selesainya penyusunan skripsi.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan, Namun demikian, merupakan harapan besar bagi penulis bila skripsi ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan menjadi suatu karya yang bermanfaat.

Penulis



Muhammad Farras Abyan

NIM.14808141032

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II : KAJIAN TEORI	9

A. Landasan Teori	9
1. Kinerja Karyawan.....	9
2. Disiplin Kerja.....	15
3. Motivasi Kerja.....	24
B. Penelitian yang Relevan	26
C. Kerangka Berpikir	28
D. Paradigma Penelitian.....	31
E. Hipotesis Penelitian.....	32
BAB III : METODE PENELITIAN	33
A. Desain Penelitian	33
B. Variabel Penelitian	33
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	34
D. Tempat dan Waktu Penelitian.....	37
E. Populasi dan Sampel	37
F. Teknik Pengumpulan Data	39
G. Instrumen Penelitian.....	40
H. Teknik Analisis Data.....	43
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	50
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	50
B. Hasil Penelitian	51
C. Pembahasan.....	59
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....	64
A. Kesimpulan.....	64
B. Keterbatasan Penelitian	65

C. Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN.....	70

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Jumlah Produksi dan Produk Cacat Inteeshirt Tahun 2018	2
Tabel 2.	Kisi-kisi Instrumen	40
Tabel 3.	Hasil Uji Validitas CFA	42
Tabel 4.	Hasil Uji Reliabilitas	43
Tabel 5.	Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 6.	Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia	52
Tabel 7.	Karakteristik Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan	53
Tabel 8.	Karakteristik Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja	53
Tabel 9.	Hasil Uji Normalitas	54
Tabel 10.	Hasil Uji Linieritas	55
Tabel 11.	Hasil Uji Multikolinearitas	55
Tabel 12.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	56
Tabel 13.	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Paradigma Penelitian 31

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Kuesioner Penelitian	71
Lampiran 2.	Data Penelitian	74
Lampiran 3.	Data Responden	77
Lampiran 4.	Uji Asumsi Klasik	79
	(1) Uji Normalitas	79
	(2) Uji Linieritas	80
	(3) Uji Multikolinearitas	81
	(4) Uji Heteroskedastisitas	82
Lampiran 5.	Uji Hipotesis	83
	(1) Uji T	83
	(2) Uji F	83
Lampiran 6.	Koefisien Determinasi	84
Lampiran 7.	Uji Validitas CFA	85
Lampiran 8.	Uji Reliabilitas X_1	86
Lampiran 9.	Uji Reliabilitas X_2	86
Lampiran 10.	Uji Reliabilitas Y	86

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan dalam pencapaian tujuan suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumberdaya manusianya karena merupakan faktor produksi yang menjadi penggerak utama jalannya organisasi dalam mencapai tujuan. Faktor produksi lain tidak akan berjalan tanpa campur tangan sumberdaya manusia sehingga bisa dikatakan bahwa sumberdaya manusia adalah aset yang paling mahal dibandingkan dengan faktor produksi lainnya. Menurut Sutrisno (2011), bagaimanapun majunya teknologi, pesatnya perkembangan informasi, tersedianya modal, dan tersedianya bahan baku (material) yang memadai, jika tidak ada sumber daya manusia yang dilibatkan dalam pengelolaannya maka organisasi akan mengalami kesulitan untuk mencapai tujuan organisasi.

Rivai dan Basri (2008) mengatakan bahwa kinerja karyawan atau prestasi kerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011).

Sakola dan Inteeshirt adalah merek usaha yang mempunyai bidang usaha berbeda tetapi dalam satu manajemen. Inteeshirt bergerak pada bidang produksi atau konveksi dengan lingkup usahanya mulai pemotongan bahan, menjahit dan penyablonan. Sedangkan Sakola bergerak pada penjualan pakaian dan penjualan

aksesoris. Kuantitas atau jumlah produksi Inteeshirt selama periode 2018 mempunyai trend yang fluktuatif sebagaimana ditunjukkan pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Jumlah Produksi dan Produk Cacat Inteeshirt Tahun 2018

Bulan	Produksi	Produk Cacat	
		Jumlah	Persentase
Januari	13.845	484	3,49%
Februari	13.292	471	3,54%
Maret	16.503	661	4,01%
April	14.250	504	3,54%
Mei	12.158	404	3,32%
Juni	6.720	202	3,01%
Juli	18.542	756	4,07%
Agustus	18.026	724	4,02%
September	15.283	550	3,59%
Oktober	16.231	576	3,55%
November	16.505	605	3,66%
Desember	17.327	694	4,01%
Rata-rata	14.890	553	3,711%

Menurut Mathis et al. (2016) bahwa diantara indikator kinerja adalah kuantitas output dan kualitas output. Berdasarkan pada Tabel 1 dapat diketahui bahwa terdapat masalah kinerja pada Inteeshirt yang menggambarkan kinerja karyawannya dimana kuantitas output dalam hal ini produksi kaos yang tidak stabil atau fluktuatif selama setahun terahir dan karyawan tidak mampu menghasilkan produk yang nihil kerusakan. Rata-rata produksi selama periode tahun 2018 adalah 14.890 potong kaos, tetapi pada bulan Juni, produksi kaos jauh di bawah rata-rata (6.720 potong). Fluktuasi jumlah produksi merupakan tanggung jawab bagian produksi dan bagian pemasaran. Bagian pemasaran bertanggung jawab karena sebagian produksi kaos di Inteeshirt berdasarkan order/pesanan konsumen, artinya jika kinerja bagian pemasaran baik maka pemesanan kaos di

Inteeshirt juga baik. Adapun cacat produk merupakan tanggung jawab bagian produksi

Menurut Susan (2012), perusahaan yang menyadari akan pentingnya sumber daya manusia dituntut untuk memprioritaskan pengembangan sumberdaya manusia guna memaksimalkan bakat, keterampilan, dan kemampuannya yang harapannya akan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Pengembangan sumberdaya manusia melalui berbagai kegiatan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja individu karyawan tidak hanya melalui peningkatan kompetensi karena kompetensi saja belum cukup, perlu upaya lain dari organisasi untuk memberi daya pendorong kepada sumberdaya manusianya agar bersedia bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi baik dalam kualitas maupun kuantitasnya. Daya pendorong tersebut disebut sebagai motivasi. Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2011).

Menurut Luthans (2011) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukan untuk memenuhi tujuan tertentu. Apabila nilai ini tidak terjadi, maka akan terwakili individu-individu yang mengeluarkan tingkat biaya tinggi, yang sebenarnya berlawanan dengan kepentingan organisasi. Motivasi mempunyai hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja (Luhgiantno, 2006; Agusta dan Edy, 2013).

Menurut Maslow dalam Luthan (2011:163) terdapat indikator motivasi kerja kebutuhan dasar karyawan yang dapat memotivasi karyawan yaitu

kompensasi gaji atau upah. Sakola dan Inteeshirt memberikan kompensasi gaji yang sudah di atas upah minimum dan ada kompensasi lembur, tetapi karyawan tidak ada pensiun. Indikator lainnya adalah kebutuhan harga diri (*esteem needs*) yang dapat berupa rasa bangga karyawan berstatus sebagai karyawan Sakola dan Inteershirt. Menurut beberapa karyawan yang penulis temui, “bekerja di Sakola dan Inteershirt bukanlah merupakan pekerjaan bergengsi tetapi bagi mereka statusnya adalah bekerja. Bekerja di Sakola dan Inteershirt juga tidak banyak berharap pengembangan karir karena penjenjangan karir di Sakola dan Inteershirt tidak jelas”.

Faktor lain yang patut diperhatikan karena pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Semakin baik tingkat kedisiplinan kerja maka akan semakin baik kinerjanya (Samsuddinor,2014; Yakub et.al ,2014; Nurcahyo 2011). Sutrisno (2011) mengemukakan disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian jika peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Widjaja (2001:29) berpendapat bahwa tidak ada organisasi yang berprestasi lebih tinggi tanpa melaksanakan disiplin dalam derajat yang lebih tinggi. Selanjutnya dikatakan bahwa pegawai harus mentaati segala peraturan perundangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercaya padanya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab.

Tabel 1 menunjukkan bahwa masih ditemui adanya produk cacat yang sekaligus menunjukkan kinerja karyawan tidak maksimal. Menurut kepala bagian produksi, “cacat produksi dapat terjadi karena kelalaian atau tidak disiplinnya karyawan mengikui *Standart Operational Prosedure* (SOP) pada saat pemotongan, penjahitan, dan pada saat penyablonan. Selain itu ada kemungkinan faktor kelelahan karena ketika pekerjaannya banyak maka tingkat kelelahannya tinggi dan berdampak pada hasil produksi. Hal tersebut terlihat dari semakin banyak jumlah produksi maka semakin besar persentase produk cacat”.

Menurut kepala bagian produksi, “permasalahan lain yang dihadapi bagian produksi adalah terkait dengan ketepatan waktu penyelesaian produksi. Seringkali konsumen mengeluh karena waktu penyelesaian produksi yang mundur atau tidak tepat waktu sesuai perjanjian”. Menurut Hasibuan (2013:110), ketepatan waktu merupakan bentuk tanggung jawab karyawan dan merupakan indikator kedisiplinan. Artinya jika waktu yang penyelesaian tidak tepat waktu maka dapat dianggap tanggung jawab karyawan kurang baik atau kurang disiplin.

Oleh karena itu, judul yang dipilih penulis dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Sakola dan Inteeshirt”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada, antara lain :

1. Produksi fluktuatif dan masih adanya produk cacat berarti kinerja belum maksimal

2. Kurangnya kedisiplinan karyawan yang ditunjukkan kelalian karyawan mengikuti SOP perusahaan
3. Kurangnya kedisiplinan karyawan yang ditunjukkan kurangnya tanggung jawab karyawan dalam penyelesaian pekerjaan (tidak tepat waktu).
4. Sebagian karyawan tidak terlalu merasa bangga bekerja di Sakola dan Inteershirt.
5. Sebagian karyawan bekerja tidak bersungguh-sungguh karena tidak ada karir yang bisa dikejar (tidak ada penjenjangan karir)

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dijelaskan diatas, maka penulis membatasi masalah penelitian mengenai faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Sakola dan Inteeshirt yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja. Oleh karena itu, penulis memfokuskan penelitian ini pada pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Sakola dan Inteeshirt.

D. Rumusan Masalah

Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Permasalahan dari perusahaan ini adalah tinggi rendahnya kinerja karyawan, untuk suatu upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan permasalahan tersebut diduga faktor disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
2. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
3. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan terutama dalam bidang ilmu Manajemen khususnya aspek Sumber Daya Manusia (SDM).
 - b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan dan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan sekaligus pengalaman selama studi di Universitas Negeri Yogyakarta, dan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana.

b. Bagi Instansi Terkait

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi Sakola dan Inteeshirt dalam meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi Universitas Negeri Yogyakarta

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi bagi perpustakaan, bahan bacaan bagi mahasiswa dan dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya, terutama dalam masalah disiplin dan moyivasi kerja terhadap kinerja.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan faktor penting dalam bekerja. Menurut Gibson (1996) kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku. Menurut Simamora (2004) Kinerja karyawan adalah tingkat terhadapnya para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Yuwalliatin (2006) mengatakan bahwa kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar. Menurut Sudarmanto (2009:8), kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi/dihasilkan atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu dan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi.

Disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari pengukuran-pengukuran yang berhubungan dengan pekerjaan untuk mengetahui apakah seseorang karyawan dapat mencapai syarat-syarat yang pekerjaan yang ditentukan perusahaan.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Dalam pengukuran tersebut harus mencangkup pada indikator pengukur kinerja karyawan seperti yang dikemukakan oleh Robbins (2006) terdapat 5 (lima) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu:

- 1) **Kualitas.** Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan
- 2) **Kuantitas.** Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) **Ketepatan waktu.** Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) **Efektivitas.** Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) **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.

Sedangkan menurut Miner (Sudarmanto, 2009) menyatakan unsur-unsur yang dinilai dalam kinerja sebagai berikut:

- 1) Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan.
- 2) Kuantitas, yaitu: jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- 3) Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu: tingkat ketidak hadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
- 4) Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja, yaitu sikap *team work* yang diciptakan antar anggota kerja.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Sedangkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Prawirosentono (1999) adalah sebagai berikut:

- 1) Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya dapat dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efesien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efesien

- 2) Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang

anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

3) Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4) Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Griffin (2000) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah: kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan lingkungan (*environment*)

1) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Manusia pada dasarnya memiliki dua kemampuan yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality*. Kemampuan *reality* merupakan penggabungan antara pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*). Karyawan yang memiliki potensi diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang

memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka karyawan tersebut akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Dalam dunia kerja, untuk dapat mencapai kinerja yang baik, pegawai, karyawan atau pekerja harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya. Misalnya karyawan bagian mesin harus mengetahui seluk beluk mesin atau otomotif begitu juga dengan karyawan di bagian keuangan harus mengetahui dan menguasai ilmu keuangan.

2) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi disini diartikan "kondisi atau energi yang menggerakan individu yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi". Sikap mental individu yang positif yang mendorong dirinya untuk mencoba mencapai kinerja secara maksimal. Sikap mental yang siap secara psikofisik terbentuk karena karyawan mampu mengolah otak dengan aktif dan licah dan juga berkeinginan untuk maju, memiliki rasa ingin tahu yang tinggi, energik dan berpikir luas.

3) Faktor Lingkungan

Hungan relasi ditempat kerja perlu diciptakan agar iklim kerja dalam orgnisasi menjadi kondusif. Kita perlu menyadari bahwa kita berhubungan dengan orang lain karena adanya saling

membutuhkan. Demikian pula adanya hubungan personal antara karyawan yang lain dengan adanya hubungan yang baik maka, akan tercipta lingkungan dan suasana kerja yang menyenangkan yang akan menunjang kegiatan operasional.

Berdasarkan pendapat Prawirosentono (1999) dan Griffin (2000) menunjukkan bahwa terdapat banyak faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diantaranya adalah disiplin kerja dan motivasi kerja. Penelitian hanya menggunakan dua variabel (disiplin kerja dan motivasi kerja) sebagai penduga kinerja karyawan karena selain keterbatasan penulis, alasan lainnya adalah disiplin kerja dan motivasi merupakan faktor internal karyawan yang mungkin belum diukur oleh perusahaan sewaktu penyeleksian karyawan baru. Motivasi merupakan faktor dasar dari psikologi karyawan yang menentukan apa yang dilakukan karyawan dan seberapa keras dan rajinnya mereka melakukannya. Menurut George dan Jones (2012:158), motivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan sama dengan kinerja karyawan itu sendiri.

d. Efek Kinerja

Kinerja yang baik akan memberikan dampak pada karyawan berikut adalah karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi menurut (Mangkunegara, 2002) yaitu:

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.

- 3) Memiliki tujuan yang realistik.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Sehingga disimpulkan hasil dari seorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik adalah bagaimana seorang karyawan bertanggung jawab dalam mengambil resiko, miliki tujuan yang jelas serta rencana kerja untuk karirnya, dan mengambil kesempatan-kesempatan yang menunjang kinerjanya menjadi semakin baik.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Simamora (2004:234) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004:444).

Menurut Hasibuan (2013:20), faktor disiplin sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin biasanya berbadung lurus terhadap produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan, bila tingkat disiplin karyawan suatu perusahaan baik, maka tingkat produktivitas perusahaan itu juga baik. Penegakkan disiplin yang terlalu tinggi bisa memicu *stress* kerja karyawan atau bisa juga memicu motivasi karyawan karena beberapa karyawan cenderung malas bekerja bila tidak ada penegakkan disiplin yang tegas. Fenomena ini sering terjadi dan secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi perilaku karyawan. Menurut Hasibuan (2013:23), kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

Menurut Hasibuan (2013) seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab. Kriteria berdasarkan sikap mengacu pada mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan. Kriteria berdasarkan norma terkait peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan. Kriteria berdasarkan tanggung jawab merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Hasibuan (2013: 213) berpendapat bahwa

kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Maka dari itu disiplin kerja adalah sebagai pembentuk sikap, perilaku dan tata kehidupan berdisiplin didalam lingkungan di tempat seseorang itu berada, termasuk lingkungan kerja sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan. Menurut Handoko (2008:208) “Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi nasional”.

Berdasarkan pengertian di atas disimpulkan 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.

b. Penilaian Disiplin Kerja

Setiawan dan Waridin (2006:101), ada 5 faktor dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu:

- 1) Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
- 2) Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
- 3) Kompensasi yang diperlukan meliputi: saran, arahan atau perbaikan.
- 4) Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.

5) Konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai (2004: 44) :

- 1) Disiplin *retributive* (*retributive discipline*) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- 2) Disiplin korektif (*corrective discipline*) yaitu berusaha membantu pegawai mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- 3) Perspektif hak-hak individu (*individual rights perspective*) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- 4) Perspektif *utilitarian* (*utilitarian perspective*) yaotu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak negatifnya.

Rivai (2004:444) juga menyebutkan ada tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner, yaitu:

- 1) Aturan tungku panas yaitu pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner.
- 2) Tindakan disiplin progresif yaitu untuk memastikan bahwa terdapat hukum minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran.

- 3) Tindakan disiplin positif yaitu dalam banyak situasi, hukuman tindakan memotivasi karyawan mengubah suatu perilaku.

c. Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2013:110) adalah sebagai berikut :

1) Sikap

Mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, terdiri dari:

- a) Kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja.
- b) Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik.

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) Mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan 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.

e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Pada dasarnya faktor yang mempengaruhi disiplin kerja berasal dari dua faktor, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Helmi (1996: 37) merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua faktor, yaitu faktor kepribadian dan faktor lingkungan.

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 tercermin dalam perilaku. Menurut Kelman (1985) perubahan sikap mental dalam perilaku terdapat tiga tingkatan yaitu disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi, dan disiplin karena internalisasi.

a) Disiplin karena kepatuhan

Kepatuhan terhadap aturan-aturan yang didasarkan atas dasar perasaan takut. Disiplin kerja dalam tingkatan ini dilakukan

semata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan atau atasan yang memilki wewenang. Sebaliknya, jika pengawas tidak ada di tempat disiplin kerja tidak akan tampak. Contohnya seorang pengendara motor akan memakai helm jika ada polisi saja.

b) Disiplin karena identifikasi

Kepatuhan terhadap aturan-aturan didasarkan pada identifikasi adanya perasaan kekaguman penghargaan pada pimpinan. Pemimpin yang kharismatik adalah figur yang dihormati, dihargai dan sebagai pusat identifikasi. Karyawan yang menunjukkan disiplin terhadap aturan-aturan organisasi bukan disebakan pada atasnya disebakan karena kualitas profesionalnya yang tinggi dibidangnya, jika pusat identifikasi ini tidak ada maka disiplin kerja akan menurun, pelanggaran meningkatkan frekuensinya.

c) Disiplin karena internalisasi

Disiplin kerja dalam tingkat ini terjadi karyawan punya sistem nilai pribadi yang menunjukkan tinggi nilai-nilai kedisiplinan. Dalam taraf ini, orang dikategorikan mempunyai disiplin diri. Misalnya: walaupun tidak ada polisi namun pengguna motor tetap memakai helm dan membawa sim.

2) Faktor Lingkungan

Disiplin seseorang merupakan produk sosialisasi hasil interaksi dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tapi merupakan suatu proses belajar terus-menerus. Proses pembelajaran agar efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten adil bersikap positif dan terbuka. Konsisten adalah memperlakukan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu. Sekali aturan yang telah disepakati dilanggar, maka rusaklah sistem aturan tersebut. Adil dalam hal ini adalah memperlakukan seluruh karyawan dengan tidak membeda-bedakan.

f. Efek disiplin

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut Siagian (2011:230) bentuk disiplin yang baik akan berdampak pada:

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dimana karyawan dengan semangat kerja yang tinggi cenderung akan bekerja dengan lebih baik,

tepatt waktu, dan tidak pernah membolos. Karyawan akan semangat untuk berangkat kerja sehingga disiplin kerjanya menjadi tinggi.

- 3) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya.
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
- 5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan. Disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi perusahaan untuk sekedar melakukan pemberian di aspek kedisiplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2013: 193). Disiplin kerja merupakan suatu faktor yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karena disiplin merupakan sesuatu yang penting untuk organisasi dalam menciptakan efektifitas terhadap pekerjaan. Seseorang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bekerja dengan baik tanpa adanya pengawasan. Kedisiplinan yang terbentuk dalam diri karyawan tanpa adanya paksaan menimbulkan hal yang baik dengan mentaati segala peraturan yang berlaku dalam organisasi dan akan mencapai kematangan psikologis, sehingga menimbulkan rasa puas dalam diri seseorang. Melalui disiplin akan

mencerminkan kekuatan dan keberhasilan dalam pekerjaannya (Rivai 2011: 443).

3. Motivasi Kerja

a. Definisi Motivasi

Robbins and Judge (2008) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Mangkunegara (2005) menyatakan “motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situuation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental pegawai yang *pro* dan positif terhadap situasi kerja inilah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.” Menurut George and Jones (2005, p175). Motivasi kerja adalah suatu kekuatan psikologis di dalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku seseorang di dalam organisasi, tingkat usaha, dan kegigihan di dalam menghadapi rintangan.

Berdasarkan pengertian di atas, maka motivasi merupakan respon psikologis pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh pegawai tercapai.

b. Karakteristik

Mc Clelland dalam Mangkunegara (2005) mengemukakan 6 (enam) karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, yaitu :

- 1) Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan memikul resiko.
- 3) Memiliki tujuan realistik.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan.
- 5) Memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam semua kegiatan yang dilakukan.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

c. Indikator Motivasi Kerja

Menurut David C.Mc.Celland dalam Hasibuan (1996:111), menyebutkan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan untuk berprestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang.
- 2) Kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*), merupakan keinginan memiliki kebutuhan untuk bersosialisasi dan interaksi dengan individu lain. Kebutuhan ini mengerahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan dengan orang lain.

- 3) Kebutuhan kekuatan (*need for power*), merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja pegawai dengan megerahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik di dalam organisasi.

d. Dampak Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2005) menyatakan bahwa tujuan pemberian motivasi bagi seorang pegawai selain memberi keuntungan pada pegawai itu sendiri juga memberikan keuntungan kepada organisasi perusahaan seperti :

- 1) Dapat meingkatkan produktivitas kerja pegawai.
- 2) Dapat mendorong semangat dan gairah kerja pegawai.
- 3) Dapat mempertahankan kestabilan pegawai.
- 4) Dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
- 5) Dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja pegawai.
- 6) Dapat meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai.
- 7) Dapat meningkatkan kesejahteraan negara.
- 8) Dapat meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai.
- 9) Dapat mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian-penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah

dilaksanakan oleh peneliti terdahulu. Adapun beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini disajikan sebagai berikut:

1. Azwar (2015) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang”. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja karyawan berada pada kategori baik (68,36%). Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang yaitu sebesar 6,8%.
2. Krisnanda dan Sudibya (2015) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Respati Sanur Beach Hotel”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Respati Sanur *Beach Hotel* dengan variabel kompensasi sebagai variabel yang berpengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan.
3. Putra dan Subudi (2012) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Benoa-Nusa Dua”. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Variabel gaya kepemimpinan menjadi variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2001: 193). Disiplin kerja merupakan suatu faktor yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karena disiplin merupakan sesuatu yang penting untuk organisasi dalam menciptakan efektifitas terhadap pekerjaan. Seseorang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bekerja dengan baik tanpa adanya pengawasan. Kedisiplinan yang terbentuk dalam diri karyawan tanpa adanya paksaan menimbulkan hal yang baik dengan mentaati segala peraturan yang berlaku dalam organisasi dan akan mencapai kematangan psikologis, sehingga menimbulkan rasa puas dalam diri seseorang. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan dan keberhasilan dalam pekerjaannya (Rivai 2011: 443).

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sedangkan kebutuhan nonekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam

bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya. Oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Suharto dan Cahyono (2005) dan Hakim (2006) menyebutkan ada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Rivai (2004) menunjukan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

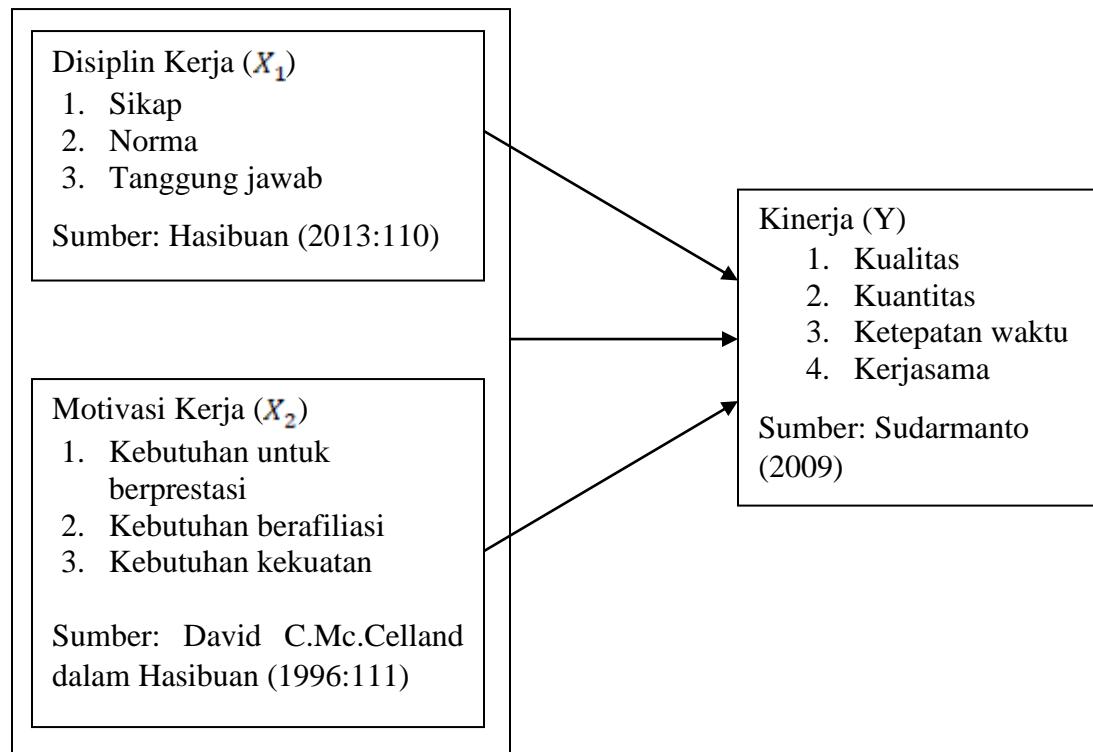
Disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang terhadap kinerja dari karyawan Sakola dan Inteeshirt. Dengan disiplin kerja yang baik dan motivasi kerja yang optimal oleh pihak Sakola dan Inteeshirt, maka kinerja karyawan Sakola dan Inteeshirt akan lebih maksimal. Kinerja karyawan yang optimal dapat membawa Sakola dan Inteeshirt untuk dapat bersaing dengan perusahaan lainnya dan menjadi perusahaan yang lebih baik dan lebih maju di tahun-tahun selanjutnya. Dalam penelitian Putra dan Subudi (2012) menemukan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini

mengindikasikan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja, kedua variabel tersebut dapat berdampak atau menimbulkan pada peningkatan kinerja karyawan.

Suatu perusahaan tidak hanya butuh disiplin kerja yang cukup baik melainkan disiplin kerja yang baik atau bahkan sangat baik sehingga dapat menghasilkan suatu kinerja karyawan yang baik juga serta membantu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan dan dapat memajukan perusahaan. Motivasi kerja karyawan Sakola dan Inteeshirt yang baik akan mendorong karyawan untuk dapat bekerja lebih semangat dan lebih baik lagi sehingga hasil yang dicapai juga akan baik.

D. Paradigma Penelitian

Berdasarkan kerangka pikir yang diuraikan di atas, maka dapat digambarkan paradigma penelitian sebagai berikut :



Gambar 1. Paradigma Penelitian

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis disusun berdasarkan teori dan kerangka pikir yang sudah diuraikan sebelumnya, maka teori dan kerangka pikir di atas, dapat disusun beberapa hipotesis sebagai berikut :

H_1 = Ada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Sakola dan Inteeshirt.

H_2 = Ada Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Sakola dan Inteeshirt.

H_3 = Ada Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Sakola dan Inteeshirt.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk megudi pengaruh antara dua variabel atau lebih, yaitu mencari sebab akibat antara variabel *independent* dan variabel *dependent*. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja dan motivasi. Sedangkan variabel *dependent* yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu menggunakan data berupa angka yang diolah untuk menjawab permasalahan penelitian. Data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah adalah data primer. Data primer diperoleh dengan menggunakan metode survey terhadap karyawan. Data primer digunakan sebagai data untuk menjawab rumusan masalah penelitian. *Time horizon* atau dimensi waktu pengumpulan data primer adalah dengan *cross sectional* yakni pengambilan data pada satu rentang waktu yang bersamaan pada waktu tertentu dan hanya dilakukan sekali.

B. Variabel Penelitian

Di dalam melaksanakan penelitian, istilah variabel merupakan istilah yang tidak dapat ditinggalkan. Variabel adalah gejala-gejala yang menunjukkan variasi,

baik dalam jenisnya, maupun dalam tingkatannya. Variabel merupakan gejala yang menjadi fokus peneliti untuk diamati variabel itu sebagai atribut sekelompok orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan lainnya dalam kelompok itu (Sugiyono, 2017). Menurut Ghazali (2011:160), dalam hubungan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel yang lain, variabel-variabel penelitian dapat dibedakan menjadi:

1. Variabel Bebas

Variabel bebas (*independent*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (*dependent*), baik pengaruh positif maupun negatif (Ghazali, 2011:19). Variabel ini disebut juga variabel awal atau variabel eksogen atau variabel penyebab (Ghazali, 2011:91). Variabel *independent* yang digunakan dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2).

2. Variabel Terikat

Variabel terikat (*dependent*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent*). Variabel ini disebut juga variabel akhir atau variabel endogen atau variabel akibat (Ghazali, 2011:95). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi variabel merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dalam sebuah penelitian. Variabel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan landasan teori yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Secara operasional variabel tersebut didefinisikan sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan

Menurut Sudarmanto (2009:8), kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi/dihasilkan atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu dan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi.

Kinerja karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil atau tingkat capaian pekerjaan baik dilihat dari kualitas dan kuantitas yang diseslesaikan oleh karyawan dan kesungguhan kerja karyawan Sakola dan Inteeshirt Yogyakarta. Kinerja karyawan diukur dengan indikator menurut Miner dalam buku Sudarmanto (2009) yaitu :

- a. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan.
- b. Kuantitas, yaitu: jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- c. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu: tingkat ketidak hadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
- d. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja, yaitu sikap *team work* yang diciptakan antar anggota kerja.

2. Disiplin Kerja

Hasibuan (2013: 213) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah keadaan dimana karyawan Sakola dan Inteeshirt dalam bersikap, mematuhi di tempatnya bekerja, dan bertanggung jawab terhadap pekerjannya.

Indikator disiplin kerja (Hasibuan, 2013) yaitu:

a. Kriteria Berdasarkan Sikap

Mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan.

b. Kriteria Berdasarkan Norma

Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap.

c. Kriteria Berdasarkan 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.

3. Motivasi Kerja

Menurut George and Jones (2005, p175). Motivasi kerja adalah suatu kekuatan psikologis di dalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku seseorang di dalam organisasi, tingkat usaha, dan kegigihan di dalam menghadapi rintangan.

Motivasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dorongan yang ada pada diri karyawan Sakola dan Inteeshirt untuk bekerja.

Menurut David C.Mc.Celland dalam Hasibuan (1996:111), menyebutkan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*),
kebutuhan untuk berprestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang.
- 2) Kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*),
merupakan keinginan memiliki kebutuhan untuk bersosialisasi dan interaksi dengan individu lain. Kebutuhan ini mengerahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan dengan orang lain.
- 3) Kebutuhan kekuatan (*need for power*),
merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja pegawai dengan mengerahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik di dalam organisasi.

D. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat

Penelitian ini dilaksanakan di Cv. Wagata Mahakarya dan Sakola yang beralamat di Jl. Kapten Piere Tendean, Wirobrajan, Yogyakarta.

2. Waktu

Penelitian ini dilakukan di Sakola dan Inteeshirt. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2018 sampai selesai.

E. Populasi dan Sampel

Populasi adalah lingkup yang akan dijadikan objek penelitian. Dalam suatu penelitian, populasi harus ditentukan terlebih dahulu sebagai dasar dalam

menentukan sampel. Populasi merupakan obyek penelitian dengan batas-batas persoalan yang sudah cukup jelas. Jadi Populasi adalah keseluruhan objek penelitian (Arikunto, 2002). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Sakola dan Inteeshirt pada bagian produksi dan pemasaran yang berjumlah 134 orang.

Akan tetapi penelitian ini menggunakan sampel dalam pengambilan data. Sampel merupakan himpunan bagian dari suatu himpunan yang disebut populasi. Dengan kata lain sampel adalah sebagian dari populasi untuk mewakili seluruh populasi (Sugiyono, 2017). Sampel yang baik adalah sampel yang dapat menggambarkan seluruh populasi yang ada. Terdapat beberapa pendapat yang dapat digunakan untuk menentukan jumlah sampel yang salah satunya menggunakan rumus slovin (Sugiyono, 2017) sebagai berikut:

$$\frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

d = tingkat kesalahan yang ditoleransi

Dengan mengikuti rumus Slovin tersebut dimana jumlah populasi 134 dan tingkat kesalahan yang dipakai 5% maka didapatkan jumlah sampel untuk penelitian ini sebanyak 100,3 yang dibulatkan menjadi 100 orang karyawan

$$n = \frac{134}{134 \cdot (0.05)^2 + 1} = 100,3 \approx 100$$

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan cara *purposive sampling* yaitu teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representatif (Sugiyono, 2017).

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berupa sejumlah pertanyaan tertulis untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahuinya. Menurut Ferdinand (2006) kuesioner menghasilkan data primer, dimana data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung di lapangan pada perusahaan yang menjadi objek penelitian. Daftar pertanyaan dalam kuesioner ini harus sesuai dengan permasalahan yang diteliti dan memperoleh data berkaitan dengan disiplin kerja dan motivasi serta memperoleh data yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2017:45) skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala likert 1-4 dengan penjelasan sebagai berikut :

- | | | |
|--------|-----------------------|--------|
| 1. SS | : Sangat setuju | skor 4 |
| 2. S | : Setuju | skor 3 |
| 3. TS | : Tidak setuju | skor 2 |
| 4. STS | : Sangat tidak setuju | skor 1 |

G. Instrumen Penelitian

1. Kisi-kisi Instrumen

Instrumen pada penelitian ini berupa angket, dimana terdapat tiga variabel yaitu disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Angket yang disajikan berisi 20 pertanyaan, yang terdiri dari 8 pertanyaan tentang disiplin kerja, 5 pertanyaan tentang motivasi kerja dan 7 pertanyaan tentang Kinerja Karyawan. Adapun kisi-kisi instrumental yang bertujuan agar penyusunan instrumen lebih sistematis sehingga mudah dikontrol dan dikoreksi. Kisi-kisi dari instrumen penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Kisi-kisi Instrumen

Variabel	Indikator	Nomor Item
Kinerja (Sudarmanto, 2009 dalam Tesis. Shaviera, Margriete, Pengaruh tingkat pemahaman akan sistem perencanaan sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja karyawan kelompok baby boomers di PT Telkom Indonesia Bandung hal. 135)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Kerjasama	1 2,3,4 5,6 7
Disiplin Kerja (Hasibuan, 2013:110)	1. Kriteria berdasarkan sikap 2. Kriteria berdasarkan norma 3. Kriteria berdasarkan tanggung jawab	1,2,3 4,5,6 7,8
Motivasi Kerja (Mc Clelland 1961 dalam Steers, Richard M. Dan D. Braunstein: 1976:254)	1. <i>Need for achievement</i> 2. <i>Need for affiliation</i> 3. <i>Need for power</i>	1,2 3,4 5

2. Uji Instrumen Penelitian

Baik buruknya instrumen penelitian ditunjukkan oleh tingkat ketepatan (*validity*) dan keandalan (*reliability*). Uji instumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak tidaknya digunakan untuk pengumpulan data pada karyawan Sakola dan Inteeshirt.

a. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrument (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:97). Penelitian ini menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) untuk mengetahui validitas instrumen penelitian. Tinggi rendahnya validitas suatu instrumen kuesioner dapat diukur melalui faktor *loading* dengan bantuan *computer SPSS 21*.

Faktor *loading* adalah korelasi item-item pertanyaan dengan konstruk yang diukurnya. Jika nilai faktor *loading* lebih besar atau sama dengan 0,5 ($\geq 0,5$) maka indikator yang dimaksud valid dan berarti bahwa indikator tersebut signifikan dalam mengukur suatu konstruk. Untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel digunakan Uji *Bartlett Test of Sphericity*. Jika hasilnya signifikan $\geq 0,5$

berarti matrik korelasi memiliki korelasi signifikan dengan sejumlah variabel. Hasil uji CFA ditunjukkan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas CFA

no.	Variabel	Item Pertanyaan	1	2	3
1	Disiplin Kerja	a1	0.847		
		a2	0.844		
		a3	0.818		
		a4	0.854		
		a5	0.748		
		a6	0.882		
		a7	0.877		
		a8	0.874		
2	Motivasi Kerja	b1		0,881	
		b2		0,867	
		b3		0,919	
		b4		0,927	
		b5		0,916	
3	Kinerja	y1	0.879		
		y2	0.905		
		y3	0.865		
		y4	0.877		
		y5	0.864		
		y6	0.866		
		y7	0.855		

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa semua item pertanyaan telah masing-masing mengelompok dengan sendirinya pada tiap variabel dengan *loading factor* 0,50. *Rotated component matrix^a* yang mengelompok pada tiap faktor mengartikan bahwa pertanyaan pada kuesioner layak untuk diujikan dan telah dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Teknik yang digunakan untuk mengukur konsistensi internal dalam penelitian ini dengan teknik Cronbach's alpha (Ghozali, 2011).

Apabila nilai *Cronbach's Coefficient Alpha* lebih besar dari 0,6, maka kuesioner sebagai alat pengukur dinilai dinyatakan *reliabel*. Jika nilai *Cronbach's CoefficientAlpha* lebih kecil 0,6, maka kuesioner sebagai alat pengukur dinilai dinyatakan tidak *reliabel*. Hasil pengujian reliabilitas dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Kronbach	Batas Kritis	Ket.
Disiplin Kerja	0.945	> 0.6	Reliabel
Motivasi Kerja	0.954	> 0.6	Reliabel
Kinerja	0.959	> 0.6	Reliabel

Sumber :Data primer diolah, 2019

Berdasarkan ringkasan hasil uji reliabilitas seperti yang terangkum dalam tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien *Cronbach Alpha* seluruh varabel penelitian lebih besar dari 0,6. Dengan mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh Ghozali (2001), maka semua butir pertanyaan dalam variabel penelitian adalah handal.

H. Teknik Analisis Data

Hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian agar sesuai maka diperlukan metode analisis data yang benar. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan *software SPSS 21* SPSS (*Statistical Package for the*

Social Sciences) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis statistika. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menyajikan data kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui gambaran perusahaan yang dijadikan sampel penelitian. Dengan menggunakan statistik deskriptif maka dapat diketahui nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, maksimum, minimum, (Ghozali, 2011).

Analisis ini juga menggambarkan jawaban responden dari kuesioner yang diajukan. Pada bagian ini penyusun akan menganalisa data tersebut satu persatu yang didasarkan pada jawaban responden yang dihimpun berdasarkan koesioner yang telah diisi oleh responden selama penelitian berlangsung. Adapun berdasarkan kriteria yang dipakai pada kategori jawaban responden, maka untuk lebih memudahkan digunakan 3 kategori yaitu: tinggi, sedang, dan rendah. Cara pengkategorian data berdasarkan rumus dari Azwar (2009: 108) adalah sebagai berikut:

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

2. Uji Prasyarat Analisis

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005). Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui sebuah data berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, menggunakan Uji Kolmogrov-smirnov dengan pedoman sebagai berikut :

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

b. Uji Linearitas

Uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *test of linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linier bila signifikansi lebih dari 0,05 (Ghozali, 2011).

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linear antara variabel independen model regresi. Adapun prasyarat

yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Dalam hal ini ada beberapa model pengujian yang bisa digunakan yaitu:

1. Dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).
2. Dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual (r^2).
3. dengan nilai determinasi simultan (R^2).
4. Dengan melihat nilai *eigenvalue* dan *condition index*.

Menurut Santoso (2005), pada umumnya jika VIF lebih besar dari lima, maka variabel tersebut tidak terbebas dari multikolinearitas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Pola yang tidak sama ini ditunjukkan dengan nilai yang tidak sama antar satu varians dari residual (Santosa dan Ashari, 2005). Ada beberapa metode pengujian yang dapat digunakan yaitu Uji Park, Uji Glesjer, melihat Pola Grafik Regresi dan Uji Koefisien Spearman.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (disiplin kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Melalui langkah ini akan diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan.

Model analisis yang digunakan adalah model analisis regresi linier berganda. Model ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel *dependent* yaitu kinerja karyawan, dua variabel *independent* yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja, dan variabel kontrol yang diambil dari data karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan, dan pengalaman dan lama bekerja. Pengujian pengaruh kinerja karyawan dengan menggunakan model regresi berganda. Persamaan statistik yang digunakan untuk membantu menentukan variabel kontrol yang mendukung pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

$$Y = \sigma + \beta_1 \text{Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{Usia} + \beta_3 \text{Pendidikan} + \beta_4 \text{Lama Bekerja} + R \dots \quad (I)$$

$$Y = \sigma + \beta_1 \text{Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{Usia} + \beta_3 \text{Pendidikan} + \beta_4 \text{Lama Bekerja} + \beta_5 X_1 + R \dots \quad (II)$$

$$Y = \sigma + \beta_1 \text{Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{Usia} + \beta_3 \text{Pendidikan} + \beta_4 \text{Lama Bekerja} + \beta_5 X_2 + R \dots \quad (III)$$

$$Y = \sigma + \beta_1 \text{Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{Usia} + \beta_3 \text{Pendidikan} + \beta_4 \text{Lama Bekerja} + \beta_5 X_1 + \beta_6 X_2 + R \dots \quad (IV)$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

σ : Konstanta

β_1 - β_6 : Koefisien regresi dari tiap-tiap variabel independen

X₁ : Disiplin Kerja

X₂ : Motivasi Kerja

R : Residual

Untuk mengetahui apakah variabel *independent* berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf

signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta (β). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011: 229).

4. Uji Delta Koefisien Determinasi (ΔR^2)

Delta koefisien determinasi (ΔR^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Penggunaan delta koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relatif kecil dari pada nilai koefisien determinasi (R^2). Nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2) yang kecil disebabkan adanya varians *error* yang semakin besar. Varians *error* menggambarkan variasi data secara langsung. Semakin besar variasi data penelitian akan berdampak pada semakin besar varians *error*. Varians *error* muncul ketika rancangan kuesioner yang tidak reliabel, teknik wawancara/pengumpulan data semuanya mempunyai kontribusi pada variasi data yang dihasilkan. Delta koefisien determinasi (ΔR^2) biasa disebut juga dengan *R Square Change* merupakan selisih dari *Adjusted R Square* pada suatu baris terhadap baris

sebelumnya (Kim, J. and F.J. Kohout (1975) dalam BPS United Nation Population Fund (2015: 102)).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

Inteeshirt merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi kaos atau *garment*. Yang proses produksinya dimulai dari proses pemotongan kain hingga proses penyablonannya. Sedangkan Sakola bergerak dalam bidang penjualan *fashion* berupa pakaian dan aksesoris.

Inteeshirt didirikan pada tahun 1991 oleh Bapak Zaenul Arifin dan Ibu Nurul. Awalnya usaha Inteeshirt melakukan semua kegiatannya di tempat yang sama dengan alat sablon seadanya. Sedangkan Sakola baru didirikan pada tahun 2006.

Dalam hal produksi, Inteeshirt mempunyai 2 lokasi produksi. Yang pertama di Jl. Kapten Piere Tendan No.54 D untuk bagian penerimaan pesananan, pemotongan kain, dan jahit. Sedangkan untuk sablon di Patangpuluhan. Sakola sendiri memusatkan semua bagiannya di seberang Inteeshirt.

2. Tujuan Perusahaan

Inteeshirt dan Sakola memiliki tujuan sebagai berikut;

- a. Memperoleh keuntungan/laba guna menunjang kelangsungan hidup perusahaan.

- b. Dapat menampung tenaga kerja sehingga dapat mengatasi masalah pengangguran di daerah sekitar Yogyakarta.

B. Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) tingkat disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan pada karyawan Sakola dan Inteeshirt, (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Sakola dan Inteeshirt, (3) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Sakola dan Inteeshirt, (4) pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Sakola dan Inteeshirt. Subjek dalam penelitian ini adalah 100 orang karyawan Sakola dan Inteeshirt. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebar kuesioner di Sakola dan Inteeshirt. Adapun hasil yang diperoleh dari lapangan adalah sebagai berikut.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi: analisis karakteristik responden, analisis statistik deskriptif yang terdiri dari: nilai maksimal, minimal, *mean*, dan standar deviasi, serta kategorisasi jawaban responden. Adapun pembahasan mengenai masing-masing analisis deskriptif disajikan sebagai berikut.

a. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi: umur, jenis kelamin, dan pendidikan. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

1) Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden:

Tabel 5. Jenis Kelamin

Kategori	Frekuensi	Persentase %
Laki-laki	33	33.0
Perempuan	67	67.0
Total	100	100.0

Sumber : data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin, sebagian besar responden adalah perempuan yaitu sebanyak 67 responden (67.0%).

2) Usia Responden

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan usia responden yaitu sebagai berikut:

Tabel 6. Usia Responden

Kategori	Frekuensi	Persentase
< 20 Tahun	36	36.0
21 - 30 Tahun	40	40.0
> 30 Tahun	24	24.0
Total	100	100.0

Sumber : data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan usia, sebagian besar responden adalah usia 21-30 Tahun yaitu sebanyak 40 responden (40.0%).

3) Pendidikan Responden

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan pendidikan responden yaitu sebagai berikut:

Tabel 7. Pendidikan Responden

Kategori	Frekuensi	Persentase
SLTP	12	12.0
SMA/SMK	50	50.0
Diploma	20	20.0
Sarjana	18	18.0
Total	100	100.0

Sumber : data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan, sebagian besar responden adalah SMA/SMK yaitu sebanyak 50 responden (50.0%).

4) Lama Bekerja Responden

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja responden yaitu sebagai berikut:

Tabel 8. Lama Bekerja Responden

Kategori	Frekuensi	Persentase
< 1 Tahun	30	30.0
1 - 5 Tahun	24	24.0
> 5 tahun	46	46.0
Total	100	100.0

Sumber : data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja, sebagian besar responden adalah

karyawan dengan masa kerja di atas 5 Tahun yaitu sebanyak 46 responden (46.0%).

2. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas yang dilakukan menggunakan bantuan komputer program *SPSS 21.00 for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

a. Uji Normalitas

Uji ini adalah untuk menguji apakah pengamatan berdistribusi secara normal atau tidak, uji ini menggunakan kolmogorov smirnov. Hasil uji Normalitas dapat dilihat pada tabel 9 :

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

<i>Unstandardized residual</i>	Batas	Keterangan
0,118	0,05	Normal

Sumber : Data Primer, 2019

Berdasarkan Tabel dapat diketahui nilai *asymp.sig* sebesar $0,118 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Liniearitas

Uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi

linier. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *test of linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linier bila signifikansi lebih dari 0,05 (Ghozali, 2011).

Tabel 10. Hasil Uji Linieritas

Variabel	<i>Deviation from Linearity</i>	Keterangan
Kinerja * Disiplin Kerja	0.279	Linear
Kinerja * Motivasi Kerja	0.724	Linear

Sumber: Data Primer 2019

Berdasarkan Tabel 10 dapat diketahui nilai *deviation from linearity* sebesar $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data linear.

c. Uji Multikolineritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* (α).

Tabel 11. Hasil Uji Multikolineartias

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja	0.982	1.018	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi Kerja	0.982	1.018	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 11 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance value* $> 0,10$ atau nilai *VIF* < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Suatu asumsi penting dari model regresi linier klasik adalah bahwa gangguan (*disturbance*) yang muncul dalam regresi adalah homoskedastisitas, yaitu semua gangguan tadi mempunyai varian yang sama. Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 12:

Tabel 12. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	batas	Keterangan
Disiplin Kerja	0.585	>0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	0.054	>0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 12 dapat diketahui bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 0,05, dengan demikian variabel yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis Hipotesis

a. Hasil Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, dalam menganalisis regresi linear berganda penulis menggunakan seri program statistik SPSS. SPSS adalah suatu program *software* komputer yang digunakan untuk mengolah data baik parametrik maupun nonparametrik, seperti ditunjukkan pada tabel 13 ;

Tabel 13. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	beta	t hitung	Sig t	Keterangan
(Constant)	7,676				
Disiplin Kerja	0,256	0,249	2,689	0,008	Signifikan
Motivasi Kerja	0,407	0,319	3,444	0,001	Signifikan
F hitung	10,992				
Sig F	0,000				
R square	0,168				
Variabel Dependent					: Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel diatas perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS didapat hasil sebagai berikut:

$$Y = 7,676 + 0,256 X_1 + 0,407 X_2$$

1. Konstanta = 7,676

Artinya jika variabel disiplin kerja dan motivasi kerja naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variabel kinerja akan naik atau terpenuhi.

2. $b_1 = 0,256$

Artinya jika variabel disiplin kerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,256 dengan anggapan variabel bebas lain tetap.

3. $b_2 = 0,07$

Artinya jika variabel motivasi kerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,407 dengan anggapan variabel bebas lain tetap.

b. Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Hasil pengujian analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa terdapat nilai signifikansi sebesar 0,008 (**0,008 <0,05**). Nilai tersebut dapat membuktikan hipotesis ditolak, yang berarti bahwa “Ada Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja”.

Hasil pengujian analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa terdapat nilai signifikansi sebesar 0,001 (**0,001 <0,05**). Nilai tersebut dapat membuktikan hipotesis diterima, yang berarti bahwa “Ada Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja”.

c. Pengujian Hipotesis Simultan (Uji f)

Hasil pengujian analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa terdapat nilai signifikansi sebesar 0,000 (**0,000 <0,05**). Nilai tersebut dapat membuktikan hipotesis diterima, yang berarti bahwa “Ada Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja.”

d. Koefisien Determinasi (r^2 square)

Berdasarkan analisis regresi linear berganda menunjukkan besarnya koefisien determinasi (r^2 square) = 0,168, artinya variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel tidak bebas sebesar

16,8% sisanya sebesar 83,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Sakola dan Inteeshirt.

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Hasil pengujian analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa terdapat nilai signifikansi sebesar 0,008 (**0,008 <0,05**). Nilai tersebut dapat membuktikan hipotesis diterima, yang berarti bahwa “Ada Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja“.

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam

rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu (Budi Setiyawan dan Waridin, 2006). Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006), dan Aritonang (2005) disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Azwar (2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Hasil pengujian analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa terdapat nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Nilai tersebut dapat membuktikan hipotesis diterima, yang berarti bahwa “Ada Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja”.

Pegawai dalam suatu perusahaan dapat dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginannya, namun pemberian motivasi kerja menjadi sulit karena apa yang dianggap penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Pada dasarnya faktor-faktor motivasi dikelompokan menjadi dua kelompok, yaitu faktor internal dan faktor eksternal (Prabu, 2005). Faktor internal (karakteristik pribadi) dalam motivasi meliputi kebutuhan, keinginan dan harapan yang terdapat di dalam pribadi. Faktor eksternal (karakteristik perusahaan) terdiri dari lingkungan kerja, gaji, kondisi kerja, dan kebijaksanaan perusahaan, dan hubungan kerja seperti penghargaan, kenaikan pangkat, dan tanggung jawab. Pegawai akan termotivasi jika kebutuhannya terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan maka akan timbul kepuasaan kerja yang berdampak positif pada kinerja pegawai pada perusahaan. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 1994).

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Krisnanda dan Sudibya (2015) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja

Hasil pengujian analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa terdapat nilai signifikansi sebesar 0,000 (**0,000 <0,05**). Nilai tersebut dapat membuktikan hipotesis diterima, yang berarti bahwa “Ada Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja”.

Tumbuh dan berkembangnya organisasi tergantung pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Untuk mencapai dimaksud, organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja. Maka organisasi perlu memperhatikan disiplin serta motivasi karyawan.

Wahyu Soemidjo (1994) menjelaskan motivasi merupakan proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara setiap kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada seseorang yang timbulnya disebabkan oleh faktor dari dalam diri orang itu sendiri (intrinsik) dan faktor dari luar diri seseorang (ekstrinsik). Pendapat tersebut tidak jauh dari teori Maslow yang mengemukakan bahwa hierarkhi kebutuhan manusia dapat digunakan untuk melukiskan dan mengambarkan motivasi kerja seseorang. Dimana

kebutuhan seseorang dimaksud meliputi kebutuhan fisiologis, keselamatan/keamanan, akan hak milik, kecintaan dan kebutuhan akan harga diri serta kebutuhan akan aktualisasi diri.

Situasi organisasi dalam periode tertentu ini erat kaitannya dengan aturan main yang ada. Sehingga tidak bisa dipisahkan dari kedisiplinan para karyawan. Menurut (AS. Moenir dalam Ahmad Tollardi, 2002), disiplin adalah sendiri adalah ketaatan terhadap aturan. Sementara disiplinisasi adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu system pengaturan yang tepat. Apabila disiplin kerja dirasakan sebagai sesuatu yang bermanfaat bagi kebutuhan individu, misalnya memperhatikan kepentingan karyawan dan berorientasi pada prestasi, maka dapat diharapkan tingkat perilakunya mengarah pada tujuan yang tinggi.

Hal ini sesuai dengan penleitian yang dilakukan oleh Putra dan Subudi (2012) yang menyatakan bahwa secara simultan dan parsial disiplin dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Sakola dan Inteeshirt (Y). Dari analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai β sebesar 0,256 dengan nilai $\text{Sig } t$ sebesar 0,008. Jadi, apabila karyawan dapat bekerja sesuai standar kerja yang sudah ditentukan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
- 2) Motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Sakola dan Inteeshirt (Y). Dari analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai β sebesar 0,407 dengan nilai $\text{Sig } t$ sebesar 0,001. Motivasi yang tinggi akan sangat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, karena karyawan merasa lebih semangat dalam bekerja.
- 3) Disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Sakola dan Inteeshirt (Y). Dengan nilai β sebesar 7,676 dan $r \text{ square}$ sebesar 0,168. Apabila sebuah organisasi ingin meningkatkan kinerja

karyawan, maka diperlukan tingkat disiplin dan motivasi yang tinggi. Dengan tingkat disiplin dan motivasi karyawan yang tinggi, memungkinkan karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, sehingga hasil kerja yang dihasilkan karyawan Sakola dan Inteeshirt akan maksimal.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini menggunakan disiplin kerja dan motivasi kerja dalam memprediksi kinerja pegawai. Kedua variabel tersebut memberikan kontribusi menjelaskan kinerja karyawan sebesar 16,8%. Artinya, disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki proporsi pengaruh terhadap kinerja di Sakola dan Inteeshirt sebesar 16,8% dan sisanya 83,2% (100%-16,8%) dipengaruhi oleh faktor lain. Faktor lain dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap kinerja pegawai, seperti : pelatihan dan tingkat stress. Namun penelitian ini tidak mengindahkan kondisi organisasi yang mempengaruhi disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, misalnya: kondisi organisasi yang sedang stagnan atau *develop* (berkembang) atau bahkan *decline* (menurun).

C. Saran

Berdasarkan simpulan dan pembahasan hasil pesnelitian, saran yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM dalam hal kinerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

2) Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang disiplin kerja dan motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini.
- b. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan karena faktor disiplin kerja dan motivasi kerja hanya berpengaruh sebesar 16,8%, sehingga masih ada 83,2% faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan selain variabel yang diteliti. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberi kontribusi terhadap kinerja karyawan seperti karakteristik individu, komitmen organisasi, stress kerja, dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, Leonando dan Eddy, M. S., 2013. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. *AGORA*, Vol. 1 No.3
- Arikunto Suharsimi, 2002, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Hendri. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang. *Artikel*. Program Studi D4 Manajemen Perhotelan Jurusan Kesejahteraan Keluarga FT Universitas Negeri Padang.
- Azwar, S. (2009). *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- BPS United Nation Population Fund. (2015). Analisis Korelasi dan Regresi Linier, *Artikel*. Jakarta.
- Cahyono, Budhi dan Suharto, 2005, pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, *JRBI* Vol.
- Ferdinand. (2006). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- George dan Jones, (2005),*Understanding and Managing Organizational Behavior 4th Edition*, Pearson Prentice Hall.
- George, J.M., and Jones, G.R.(2012) *Understanding and Managing Organizational Behavior 6th Edition*. Prentice Hall.
- Ghozali, Imam. (2011). *Applikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi 5. Semarang: Badan Penelitian Universitas Diponegoro.
- Gibson, J.L., Ivaanevich, J.M. and Dannelly, J.H., 1996, *Perilaku Organisasi, Struktur dan Proses*, Terjemahan Jilid I Edisi ke-8, Erlangga: Jakarta.
- Grifin, Ricky W., (2000). *Fundamentals of Management*, 2nd Edition: Core Concepts and Applications, Houghthon Mifflin, Boston. P.389-390.
- Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *JRBI*.Vol 2. No 2. 165-180.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Malayu. (1996). *Organisasi dan Motivasi & Dasar-Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.

_____. ,2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta

_____. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara: Jakarta.

_____. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara: Jakarta.

Kelman Davis,. (1985). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

Krisnanda, Nyoman Angga dan Sudibya, I Gede Adnyana. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Motiasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Respati Sanur Beach Hotel. *Jurnal*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesia.

Luhgiantno, 2006. Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Terhadap Kinerja. *Fokus Ekonomi* Vol. 1 No.1 hal:1-12

Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach 12th Edition*. McGraw-HillIrwin

Malhotra N.K., Nunan D.,dan Birks D.F. (2017). *Marketing Research An Applied Approach Fifth Edition*. Prince Hall Inc. United Kingdom

Mangkunegara, Anwar Prabu A.A., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosda Karya. Jakarta.

_____. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*, PT. Rafika Aditama, Bandung.

_____, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia* cetakan kesembilan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung

Prawirosentono, Suyadi. (1999). *Manajemen Sumber Daya manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*: Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE – Yogyakarta.

Putra, Gede Prawira Utama dan Subudi, Made. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Benoa-Nusa Dua. *Jurnal*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesia.

Robbins, SP, 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi Indonesia, PT Indeks Kelompok Gramedia, Indonesia.

_____. (2008). *Perilaku Organisasi (Edisi 12)*. Diterjemahkan oleh: Angelica, Diana, Cahyani, Ria., & Rosyid, Abdul. Jakarta: Salemba Empat.

Rivai, Veitzhal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. RAJAGRAFINDO PERSADA.

- _____. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Rivai, V dan A. F. M. Basri., 2008. *Performance Appraisal*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Setiyawan, Budi dan Waridin. (2006). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi. *Skripsi Tidak Diterbitkan*. Semarang: UDIP.
- Siagian, Sondang P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sudarmanto, 2009, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi, Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*. Cetakan Pertama, Pustaka Belajar, Yogyakarta, hlm 10-166.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Binnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R & D*. Alfabeta.Bandung
- Susan, Abraham, 2012. Job Satisfaction as an Antecedent to Employee Engagement. *SIES Journal of Management*, 8(2), 27-36
- Sutrisno, Edi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- Syamsuddinnor, 2014. Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karywan pada PT Ben Line Agencies (BLA) Banjarmasin. *Jurnal Socioscientia*, Vol.6 No.1, Hal:39-44
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Widjaja. 2001. *Perilaku Organisasi*. BPFE. Yogyakarta
- Yuwalliatin, Sitty, 2006, Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif Doses Unissula Semarang, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol 7 No.2, p.241-256.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Kepada :

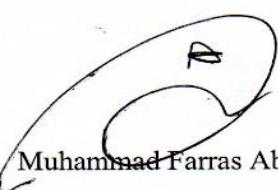
Karyawan Sakola dan Inteeshirt yang terhormat

Nama saya Muhammad Farras Abyan, mahasiswa S1 jurusan Manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk tugas akhir (skripsi) dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Sakola dan Inteeshirt”**.

Penelitian ini merupakan salah satu syarat kelulusan di jenjang S1. Berkaitan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk meluangkan waktu melengkapi kuesioner ini sehingga sangat membantu kami dalam memperoleh data.

Kuesioner ini hanya ditujukan untuk responden karyawan Sakola dan Inteeshirt. Atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/Saudari, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,



Muhammad Farras Abyan

IDENTITAS RESPONDEN

- a. Nama :
- b. Usia* : <20 Tahun,21-30 Tahun,>30 Tahun
- c. Jenis Kelamin* : laki-laki/perempuan (dicoret apabila sesuai)
- d. Pendidikan Terakhir* : SLTP/SLTA/SMK/DIII/S1 (dicoret apabila sesuai)
- e. Lama Bekerja* : <1 Tahun, 1-5 Tahun, > 5Tahun bulan/tahun

*wajib diisi

PERTANYAAN PENELITIAN

Beri jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda (✓) pada kolom yang tersedia.

Keterangan:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

KUESIONER KINERJA

No.	Daftar Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya mampu memahami dan menguasai sepenuhnya tugas-tugas yang diberikan				
2.	Dalam melaksanakan tugas, saya mempunyai kemampuan untuk memecahkan masalah				
3.	Saya belum pernah mencapai target kerja yang diberikan				
4.	Saya mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang ditugaskan kepada saya				
5.	Saya hadir di tempat kerja tepat waktu				
6.	Saya suka menunda menyelesaikan pekerjaan				

7.	Saya mempunyai kemampuan menjalin komunikasi dengan atasan				
----	--	--	--	--	--

KUESIONER DISIPLIN KERJA

No.	Daftar Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja				
2.	Saya selalu merapikan kembali peralatan kerja setelah selesai dipakai				
3.	Saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik				
4.	Saya selalu menaati peraturan yang ditetapkan perusahaan				
5.	Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan				
6.	Saya selalu menggunakan tanda pengenal di dalam perusahaan				
7.	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab				
8.	Saya melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya				

KUESIONER MOTIVASI KERJA

No.	Daftar Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya ingin tahu bagaimana kemajuan yang saya capai ketika sedang menyelesaikan tugas				
2.	Saya suka menetapkan tujuan dan mencapai tujuan yang realistik				
3.	Saya menikmati persaingan dan kemenangan				
4.	Saya menikmati tanggung jawab				
5.	Saya lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain dari pada bekerja sendiri				

Data Penelitian

DISIPLIN KERJA									MOTIVASI KERJA						KINERJA							
1	2	3	4	5	6	7	8	x1	1	2	3	4	5	x2	1	2	3	4	5	6	7	y
2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	14
3	3	3	3	1	3	3	3	22	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	3	3	2	18
2	2	2	1	2	1	1	1	12	4	4	4	4	4	20	2	2	1	2	1	2	2	12
3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	15	2	1	2	2	2	2	2	13
3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	4	4	4	20	4	3	4	3	3	3	3	23
4	4	4	3	4	3	4	3	29	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	3	4	26
2	2	2	2	2	2	2	2	16	3	2	2	2	3	12	1	2	2	2	2	2	1	12
2	2	2	2	2	2	2	2	16	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	3	4	22
4	3	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	3	3	26
2	2	2	2	2	2	2	2	16	3	3	3	3	3	15	4	4	3	4	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	15	4	4	3	4	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	2	2	2	2	10	4	4	3	4	3	3	3	24
2	2	2	2	2	2	2	2	16	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	7
3	3	3	3	1	3	3	3	22	3	3	2	2	3	13	4	4	3	4	3	3	3	24
2	2	2	2	2	2	2	2	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	3	4	26
4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	3	3	3	15	4	4	2	4	2	4	4	24
1	1	1	1	1	1	1	1	8	4	4	4	4	4	20	2	3	3	2	2	3	3	18
2	2	2	2	2	2	2	2	16	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	3	4	3	24
2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	10	2	1	2	2	2	1	1	11
3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	2	2	2	2	10	1	1	1	1	1	1	1	7
1	1	1	1	1	1	1	1	8	3	2	2	3	2	12	3	4	2	3	2	3	4	21
1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	5	3	4	3	3	3	3	3	22
4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	1	1	3	1	9	2	2	1	2	1	1	2	11
3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	3	3	4	4	18	3	2	3	3	3	2	3	19
2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	4	4	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	14
3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	2	3	3	2	13	1	2	2	2	2	2	2	13
4	3	4	4	3	4	4	4	30	2	2	3	2	2	11	4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	3	4	4	4	19	4	4	2	4	2	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	3	3	3	16	2	2	2	2	2	2	2	14
3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	4	3	3	3	16	4	4	4	4	4	3	3	26
2	2	2	2	2	2	2	2	16	4	3	4	4	4	19	3	3	2	3	2	3	3	19
2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	3	3	3	13	3	3	3	3	3	2	3	20
2	2	2	2	2	2	2	2	16	1	1	1	1	1	5	2	3	3	2	3	3	2	18
2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	1	1	1	1	6	2	2	2	2	2	2	2	14
3	3	3	3	3	3	3	3	24	1	2	2	2	2	9	3	2	2	3	2	3	2	17

3	2	3	3	4	2	2	2	21	2	3	3	3	3	14	3	2	2	3	2	3	2	17
2	2	4	4	3	3	4	4	26	3	4	4	4	4	19	4	4	3	4	3	4	4	26
1	2	3	2	1	1	3	3	16	4	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	3	2	15
3	2	3	3	3	2	2	3	21	2	1	1	1	1	6	3	4	3	3	3	3	3	22
2	3	4	2	3	4	2	3	23	1	3	3	3	3	13	2	2	3	2	3	3	2	17
3	4	2	4	1	4	2	3	23	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	4	3	3	22
1	2	1	2	2	2	2	2	14	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	2	2	14
3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	2	2	2	2	10	3	3	2	3	2	3	3	19
3	2	3	3	3	2	3	2	21	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	3	3	3	21
2	3	2	3	2	3	2	3	20	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	14
3	3	3	2	2	3	3	2	21	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	3	3	3	21
2	2	3	2	3	3	2	3	20	2	2	2	2	2	10	4	4	4	4	4	4	3	27
4	4	4	4	4	4	4	4	32	2	3	3	2	3	13	4	4	4	4	4	4	4	28
2	3	4	2	1	2	2	2	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	21
2	2	1	4	4	3	3	3	22	3	3	3	3	3	15	1	1	1	1	1	1	1	7
4	2	2	2	3	2	3	2	20	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	4	3	3	23
3	3	3	2	1	3	3	3	21	3	3	4	1	4	15	4	4	4	4	4	4	4	28
2	2	2	3	3	3	3	4	22	3	3	2	2	2	12	3	3	3	3	3	3	3	21
2	2	3	1	2	1	3	3	17	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	2	2	2	17
4	4	4	4	4	4	4	3	31	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	3	2	2	1	1	2	17	1	1	2	2	2	8	3	3	3	3	3	3	3	21
2	2	3	3	2	3	3	3	21	1	1	2	2	2	8	1	1	1	1	1	1	1	8
2	3	4	2	1	2	2	3	19	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	7
2	2	2	1	2	3	2	1	15	4	1	3	3	3	14	3	3	2	2	1	2	2	15
1	2	2	3	3	1	1	1	14	2	2	1	1	3	9	2	3	3	2	3	3	3	19
3	3	2	3	2	2	3	2	20	2	2	2	2	2	10	3	2	3	3	3	3	2	19
2	3	3	3	3	3	2	3	22	3	3	3	3	3	15	2	3	2	2	2	3	2	16
2	2	3	4	1	2	3	3	20	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	3	3	21
1	2	3	3	2	3	3	1	18	4	3	3	3	3	16	1	2	2	1	2	2	1	11
4	4	4	4	4	4	3	4	31	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28
2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	10	2	3	3	2	3	3	3	19
3	3	3	3	1	3	3	3	22	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	3	3	3	18
1	1	1	1	1	1	1	1	8	4	4	4	4	4	20	2	2	2	1	2	1	2	12
3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	15	2	1	2	2	2	2	2	13
3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	4	4	4	20	3	3	2	3	2	2	2	17
3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	4	4	4	20	2	2	2	2	2	2	2	13
2	2	2	2	2	2	2	2	16	3	3	3	3	3	15	1	2	2	2	2	2	1	12
2	2	2	2	2	2	2	2	16	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	3	3	22
4	3	4	4	4	3	4	3	29	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	3	3	26
3	2	3	3	3	3	3	3	23	3	3	3	3	3	15	4	4	3	4	3	3	3	24

3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	15	4	4	3	4	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	2	2	2	2	10	4	4	3	4	3	3	3	24
2	2	2	2	2	2	2	2	16	1	1	2	2	1	7	1	1	1	1	1	1	1	7
3	3	3	3	1	3	3	3	22	3	4	4	3	4	18	4	4	3	4	3	3	3	24
4	3	4	3	3	4	3	3	27	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	3	4	26
4	3	3	3	4	4	4	4	29	3	4	3	4	4	18	4	4	2	4	2	4	4	24
3	3	2	3	3	3	2	2	21	4	4	4	4	4	20	2	3	3	2	2	3	3	18
3	2	2	2	2	2	2	2	17	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	3	4	3	24
2	2	2	3	2	2	2	2	17	2	2	2	2	2	10	2	1	2	2	2	1	1	11
3	3	3	4	3	3	3	3	25	2	2	2	2	2	10	1	1	1	1	1	1	1	7
3	4	3	3	3	3	3	3	25	3	2	2	3	2	12	3	4	2	3	2	3	4	21
3	3	3	3	3	3	3	3	24	1	1	1	1	1	5	3	4	3	3	3	3	3	22
4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	1	1	3	1	9	2	2	1	2	1	1	2	11
3	3	4	3	3	3	3	3	25	4	3	3	4	4	18	3	2	3	3	3	2	3	19
3	3	3	3	3	3	3	2	22	2	4	4	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	14
3	3	4	3	4	3	4	4	28	3	1	3	3	3	13	1	2	2	2	2	2	2	13
4	4	4	4	4	4	4	4	32	2	2	2	2	3	11	4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	3	4	3	4	4	3	27	4	3	4	4	4	19	4	4	2	4	2	4	4	24
4	3	4	3	3	4	4	4	29	3	4	3	3	3	16	2	2	2	2	2	2	2	14
3	4	3	4	3	3	3	3	26	3	4	3	3	3	16	4	4	4	4	4	3	3	26
3	3	3	3	3	3	2	2	22	4	3	4	4	4	19	3	3	2	3	2	3	3	19
3	3	2	3	3	3	3	3	23	2	2	3	3	3	13	3	3	3	3	3	2	3	20
3	2	3	3	3	3	3	2	22	1	1	1	1	1	5	2	3	3	2	3	3	2	18
2	3	2	2	3	2	2	2	18	2	1	1	1	1	6	2	2	2	2	2	2	2	14
3	3	3	3	3	3	4	3	25	1	2	2	2	2	9	3	2	2	3	2	3	2	17

DATA RESPONDEN

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20 Tahun	36	36.0	36.0
	21 - 30 Tahun	40	40.0	76.0
	> 30 Tahun	24	24.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	33	33.0	33.0
	Perempuan	67	67.0	67.0
	Total	100	100.0	100.0

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTP	12	12.0	12.0
	SMA/SMK	50	50.0	62.0
	Diploma	20	20.0	82.0
	Sarjana	18	18.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	30	30.0	30.0
	1 - 5 Tahun	24	24.0	54.0
	> 5 tahun	46	46.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0

UJI ASUMSI KLASIK

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.27862750
	Absolute	.119
Most Extreme Differences	Positive	.071
	Negative	-.119
Kolmogorov-Smirnov Z		1.189
Asymp. Sig. (2-tailed)		.118

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Data berdistribusi normal karena nilai signifikansi 0.118 ($0.118 > 0.05$)

UJI LINEARITAS

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Disiplin Kerja	(Combined)	981.224	20	49.061	1.613	.070
	Between Groups	287.878	1	287.878	9.466	.003
	Deviation from Linearity	693.346	19	36.492	1.200	.279
	Within Groups	2402.486	79	30.411		
	Total	3383.710	99			

Data linear karena nilai deviation of linearity 0.279 (0.279 > 0.05)

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Motivasi Kerja	(Combined)	719.004	14	51.357	1.638	.085
	Between Groups	419.495	1	419.495	13.381	.000
	Deviation from Linearity	299.509	13	23.039	.735	.724
	Within Groups	2664.706	85	31.349		
	Total	3383.710	99			

UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.676	2.492	3.080	.003		
	Disiplin Kerja	.256	.095	.249	.008	.982	1.018
	Motivasi Kerja	.407	.118	.319	.001	.982	1.018

a. Dependent Variable: Kinerja

Lolos, tidak terjadi multikolinearitas karena nilai tolerance > 0.1 dan VIF < 10

UJI HETEROEDATISITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
	(Constant)	5.633	1.314	4.286	.000
1	Disiplin Kerja	.028	.050	.549	.585
	Motivasi Kerja	-.122	.062	-.196	.054

a. Dependent Variable: ABS_RES

Lolos, tidak terjadi heteroedatisitas karena nilai signifikansi > 0.05

UJI HIPOTESIS

UJI T

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.676	2.492		3.080 .003
	Disiplin Kerja	.256	.095	.249	2.689 .008
	Motivasi Kerja	.407	.118	.319	3.444 .001

a. Dependent Variable: Kinerja

Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena nilai signifikansi 0.008 ($0.008 < 0.05$)

Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena nilai signifikansi 0.001 ($0.001 < 0.05$)

UJI F

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	625.183	2	312.592	10.992 .000 ^b
	Residual	2758.527	97	28.438	
	Total	3383.710	99		

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja signifikansi 0.000 ($0.000 < 0.05$)

KOEFISIEN DETERIMINASI

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.430 ^a	.185	.168	5.333

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja adalah sebesar 0.168 atau 16.8%

UJI VALIDITAS CFA

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.850
	Approx. Chi-Square	2268.681
Bartlett's Test of Sphericity	df	190
	Sig.	.000

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
a1	.847		
a2	.844		
a3	.818		
a4	.854		
a5	.748		
a6	.882		
a7	.877		
a8	.874		
b1			.867
b2			.919
b3			.916
b4			.927
b5			.881
y1		.879	
y2		.905	
y3		.865	
y4		.877	
y5		.864	
y6		.866	
y7		.855	

Extraction Method: Principal Component

Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser
Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

RELIABILITAS X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.945	8

RELIABILITAS X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.954	5

RELIABILITAS Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.959	7