

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT DUTA LESTARI SENTRATAMA YOGYAKARTA**

Skripsi



Ditulis Oleh :

Nama : Rina Destian Utami
Nomor Mahasiswa : 144114873
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Pemasaran

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI WIDYA WIWAHA
YOGYAKARTA
2018**

KATA PENGANTAR

Puji syukur penyusun panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberi rahmad serta hidayah-Nya kepada penyusun sehingga dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul “PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT DUTA LESTARI SENTRATAMA YOGYAKARTA”, sebagai salah satu syarat kelulusan Strata 1 di kampus STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.

Adapun dalam penyusunan skripsi ini, banyak pihak yang membantu penulis baik saran-saran, pengarahan serta koreksi yang sangat bermanfaat dalam membimbing penulis sampai dengan terselesaikannya penulisan skripsi ini dengan baik.

Pada kesempatan ini juga, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. Muhammad Subkhan, MM, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta.
2. Ibu Dila Damayanti, SE, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta, yang telah memberikan motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan studi.
3. Bapak Drs. Amin Wibowo, MBA, selaku pembimbing, yang mengarahkan dan membimbing hingga terselesaikannya skripsi ini.
4. Bapak/Ibu selaku dosen penguji atas pertanyaan-pertanyaan dan masukannya yang sangat bermanfaat bagi penulis untuk kedepannya.

5. Seluruh dosen-dosen yang telah membantu dan mengajarkan penulis selama studi di STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.
6. Bapak Tumijo yang telah menanamkan banyak ilmu dan bekal kehidupan serta ibu Suparmi yang selalu sabar memberi semangat dan dorongan untuk tetap maju.
7. Rekan-rekan angkatan 2014 dan seluruh teman-teman yang membantu penulis selama studi di STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini, masih terdapat banyak kekurangan dan keterbatasan, karena itu saran dan kritik yang membangun sangat dibutuhkan penulis. Semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi penulis sendiri dan pembaca.

Yogyakarta, 17 Januari 2018

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRAC	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Kinerja Pegawai.....	6
2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	6
2.1.2 Dimensi Kinerja.....	7

2.2	Motivasi	9
2.2.1	Teori – Teori Motivasi	10
2.2.2	Prinsip-Prinsip Motivasi	15
2.3	Disiplin Kerja	16
2.4	Penelitian Terdahulu	18
2.5	Hubungan Antara Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	20
2.6	Hubungan Antara Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	20
2.7	Kerangka Penelitian.....	21
2.8	Hipotesis.....	22
BAB III METODE PENELITIAN		24
3.1	Jenis Penelitian	24
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian.....	24
3.2.1	Waktu dan Tempat Penelitian	26
3.3	Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.4	Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran.....	27
3.5	Teknik Analisis Data	29
3.5.1	Uji Validitas	29
3.5.2	Uji Reliabilitas.....	30
3.5.3	Uji Regresi Linier	31
3.5.4	Uji Hipotesis.....	32
BAB IV PEMBAHASAN.....		35
4.1	Profil Perusahaan	35
4.2	Profil Responden	36
4.2.1	Jenis Kelamin Responden	36

4.2.2	Usia Responden.....	36
4.2.3	Tingkat Pendidikan Responden.....	37
4.2.4	Lama Responden Bekerja	37
4.3	Hasil Uji Instrumen.....	37
4.3.1	Uji Validasi Data	37
4.3.2	Uji Reliabilitas.....	39
4.4	Hasil Analisis Data	40
4.4.1	Analisis Regresi.....	40
4.4.2	Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan	42
4.4.3	Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan.....	44
4.5	Pembahasan Dan Diskusi.....	45
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		49
5.1	Kesimpulan.....	49
5.2	Saran	50
5.3	Keterbatasan	51
DAFTAR PUSTAKA.....		52

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Rangkuman Hasil Uji Regresi Linier	42
--	----

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	22
--------------------------------------	----

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisiner.....	55
Lampiran 2 Hasil Kuisiner.....	58
Lampiran 3 Karakteristik Responden.....	70
Lampiran 4 Uji Validitas.....	72
Lampiran 5 Uji Reliabilitas.....	74
Lampiran 6 Uji Regresi Linier.....	75
Lampiran 7 Uji R Square/Koefisien Determinasi.....	76
Lampiran 8 Uji t.....	77
Lampiran 9 Uji F.....	78

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

ABSTRAK

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Duta Lestari Sentratama Yogyakarta

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Duta Lestari Sentratama Yogyakarta. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier dengan uji t dan uji F sebagai uji hipotesis. Sampel dari penelitian ini adalah karyawan PT Duta Lestari Sentratama Yogyakarta. Sampel dari penelitian ini adalah 100 orang karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Duta Lestari Sentratama Yogyakarta.

Kata kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

ABSTRAC

The Influences of the Motivation and Work Discipline Toward The Employees Performance in PT Duta Lestari Sentratama Yogyakarta

The research is intended to know the influences of the motivataion and work discipline toward the employees performance in PT Duta Lestari Sentratama Yogyakarta. Analysis of the data used is linier regression analysis with t test and F test as a test of the hypothesis. The sample of this research is employees in PT Duta Lestari Sentratama Yogyakarta. The Sample of this research are 100 employees. The results found that motivation and work discipline influenced the employees performance in PT Duta Lestari Sentratama Yogyakarta.

Key word : Motivation, Work Discipline, and Employees Performance

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang biasa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif, dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Berbagai organisasi, berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi. Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melakukan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada pegawai. Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Rivai (2005:15-17), kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang untuk kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pimpinan untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada organisasi. Peningkatan kinerja karyawan dalam suatu organisasi sangat diperlukan agar tujuan yang diinginkan oleh organisasi dapat direalisasikan dengan baik. Kinerja suatu

organisasi akan meningkat apabila terdapat kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dengan meningkatkan kinerja karyawan akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Perusahaan yang baik harus mampu mengukur setiap kinerja karyawannya, karena hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan apakah sebuah target yang diberikan perusahaan dapat tercapai atau tidak. Salah satu aspek yang menunjang keberhasilan karyawan dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah kemampuan kerja. Dengan kemampuan kerja yang memadai karyawan diharapkan dapat mengatasi segala permasalahan pekerjaan sehingga tugas pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik. Kemampuan (ability) baik pengetahuan atau keterampilan merupakan komponen penting dalam mencapai kinerja. Untuk mencapai kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan profesional dan untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan. Pendidikan formal masih belum memadai untuk mencapai kemampuan yang profesional. Untuk itu kemampuan karyawan harus diberdayakan melalui pelatihan, pendidikan, dan pengembangan. Dengan kemampuan kerja yang memadai diharapkan memberikan implikasi terhadap peningkatan kinerja karyawan sehingga mendukung pelaksanaan tugas secara efektif, efisien, dan profesional. Kinerja seorang karyawan tidak selalu berada dalam kondisi yang baik karena hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah motivasi dan disiplin kerja.

Menurut Robbins dan Mary dalam Suwanto (2011:171), motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang

dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Untuk mendapatkan kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan, organisasi mempunyai tugas untuk memberikan dorongan kepada para karyawan, agar mereka bekerja dengan giat sehingga mencapai target organisasi. Secara teori berbagai definisi tentang motivasi biasanya terkandung keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan, dan insentif. Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap pegawai, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dalam berprestasi. Selain itu, pemenuhan kebutuhan dari para karyawan akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkan yang sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja mereka. Oleh karena itu untuk mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan dibutuhkan motivasi karyawan. Dengan adanya motivasi tujuan organisasi dapat tercapai dan tercapai pula tujuan pribadi.

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi (Ambar dan Rosidah, 2003:224). Disiplin kerja merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas sebuah organisasi. Baik atau tidaknya disiplin kerja yang dimiliki karyawan dipengaruhi oleh baik atau tidaknya sistem pendisiplinan yang dijalankan oleh sebuah organisasi. Bila karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu

menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga kinerja yang dihasilkan akan baik.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kinerja di PT Duta Lestari Sentratama Yogyakarta. Penelitian ini akan membahas mengenai motivasi dan disiplin kerja. Alasan dipilihnya PT Duta Lestari Sentratama Yogyakarta karena masih kurangnya motivasi dan disiplin kerja pada perusahaan tersebut. Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul “PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT DUTA LESTARI SENTRATAMA YOGYAKARTA.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah ada hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan

Memberikan masukan untuk perusahaan tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya agar dapat menyusun tugas secara lebih baik.

3. Bagi Penulis

Penulis mendapatkan kesempatan untuk menerapkan teori – teori yang diperoleh di perkuliahan dan mencoba membandingkannya dengan praktik yang ada di lapangan. Dengan demikian akan menambah pemahaman penulis dalam bidang manajemen khususnya di bidang sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Sebagai pendukung dalam pembuatan penelitian ini, maka perlu dikemukakan hal-hal atau teori-teori yang berkaitan dengan permasalahan dan ruang lingkup pembahasan sebagai landasan dalam penulisan penelitian. Disini yang menjadi pembahasan yaitu kinerja karyawan beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi dan disiplin kerja, yang akan dikaji lebih jauh dalam tinjauan pustaka beserta kerangka penelitian teoritis dan hipotesis.

2.1 Kinerja Pegawai

2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai. Menurut Mahsun (2006:25), kinerja (performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain motivasi dan disiplin kerja. Faktor-faktor tersebut akan menentukan seberapa besar baik kinerja seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara (2011:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan adalah orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapatkan imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah. Karyawan inilah yang mengerjakan segala pekerjaan atau kegiatan-kegiatan penyelenggaraan. Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai organisasi. Kinerja karyawan dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat yaitu tercapainya tujuan organisasi. Kinerja karyawan tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi, sumber daya yang digerakan atau dijalankan karyawan yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Kusriyanto, dalam Mangkunegara (2005:9), mendefinisikan “kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)”. Menurut Wibowo (2007:7), kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Oleh karena itu dapat penulis simpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pencapaian yang dapat dilaksanakan oleh seseorang baik kualitas maupun kuantitas yang akan dicapai pegawai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.2 Dimensi Kinerja

Dimensi kinerja atau kriteria kinerja adalah berbagai elemen dalam pekerjaan yang dianggap memiliki andil dalam keberhasilan pelaksanaan pekerjaan tersebut secara keseluruhan. Dengan mengetahui dimensi - dimensi kinerja dari suatu pekerjaan, kita bisa mengembangkan standar - standar untuk mempermudah proses penilaian kinerja. Menurut Bangun (2012:233), berbagai

dimensi atau kriteria kinerja yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja adalah : (a) jumlah pekerjaan, (b) kualitas pekerjaan, (c) ketepatan waktu, (d) kehadiran, (e) kemampuan kerja sama.

Dimensi jumlah pekerjaan menunjukkan seberapa besar hasil yang diperoleh individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan. Kuantitas hasil kerja dapat dilihat dari prestasi kerja yang dicapai karyawan dan pencapaian target pekerjaan karyawan.

Dimensi kualitas pekerjaan dapat dimaksudkan sebagai syarat tertentu yang harus dipenuhi setiap karyawan di perusahaan untuk menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas suatu pekerjaan tertentu. Pengukuran kualitatif menceminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk seperti keterampilan, kepuasan pelanggan, ataupun inisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Dimensi ketepatan waktu dapat diartikan bahwa setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu pada suatu bagian akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan. Hal ini dapat kita lihat dari tingkat kehadiran karyawan, ketaatan karyawan dalam bekerja.

Dimensi kehadiran berpengaruh pada kinerja karyawan karena suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Pekerjaan akan terselesaikan dengan baik jika karyawan mampu mengerjakan dan berkomunikasi satu dengan yang lain dengan baik juga dan hal ini menuntut kehadiran karyawan di perusahaan agar informasi-informasi yang diperoleh atau dibutuhkan dalam mengerjakan pekerjaan lebih jelas sehingga akan berpengaruh pada hasil kerja. Kehadiran juga merupakan faktor yang penting dalam penilaian kinerja karena dapat mengukur tingkat kinerja karyawan.

Dimensi kemampuan kerja sama juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antarkaryawan. Kerja sama antarkaryawan akan menimbulkan komunikasi yang baik sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik juga. Jika perusahaan menerapkan kerja sama yang baik antarkaryawan maupun pimpinan dengan baik maka perusahaan ini akan berjalan dengan baik pula. Penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan (Mathis, 2002:81). Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini atau di masa lalu relatif terhadap standar prestasinya.

2.2 Motivasi

Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi

tentang kinerja individual. Dengan demikian motivasi berarti pemberian dorongan, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

2.2.1 Teori – Teori Motivasi

Teori-teori motivasi menurut para pakarnya yaitu: (a) Teori Motivasi Maslow, (b) Teori Motivasi Prestasi dari Mc. Clelland, (c) Teori X dan Y dari Mc. Gregor, (d) Teori Motivasi dari Herzberg, (e) Teori ERG Aldefefer. Teori Maslow dalam Reksomadipuro dan Handoko (1996), membagi kebutuhan manusia sebagai berikut: (a) kebutuhan fisiologis, (b) kebutuhan rasa aman, (c) kebutuhan sosial, (d) kebutuhan penghargaan, (e) kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur, dan sebagainya. Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpenuhi, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja. Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpenuhi secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama, dan sebagainya. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas

prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang. Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian, dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya akan meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas - tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya. Teori Maslow mengasumsikan bahwa orang berkuasa memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum mengarahkan perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (perwujudan diri). Kebutuhan yang lebih rendah harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan yang lebih tinggi seperti perwujudan diri mulai mengembalikan perilaku seseorang. Hal yang penting dalam pemikiran Maslow ini bahwa kebutuhan yang telah dipenuhi memberi motivasi. Apabila seseorang memutuskan bahwa ia menerima uang yang cukup untuk pekerjaan dari organisasi tempat ia bekerja, maka uang tidak mempunyai daya intensitasnya lagi. Jadi bila suatu kebutuhan mencapai puncaknya, kebutuhan itu akan berhenti menjadi motivasi utama dari perilaku. Kemudian kebutuhan kedua mendominasi, tetapi walaupun kebutuhan telah terpuaskan, kebutuhan itu masih mempengaruhi perilaku hanya intensitasnya yang lebih kecil.

Teori Motivasi Prestasi dari Mc. Clelland didasarkan dari kekuatan yang ada pada diri manusia. Menurut Mc Clelland seseorang dianggap mempunyai

apabila dia mempunyai keinginan berprestasi lebih baik daripada yang lain pada banyak situasi Mc. Clelland menguatkan pada tiga kebutuhan. Menurut Reksohadiprojo dan Handoko (1996:85) yaitu : (a) Kebutuhan prestasi tercermin dari keinginan mengambil tugas yang dapat dipertanggung jawabkan secara pribadi atas perbuatan-perbuatannya. Ia menentukan tujuan yang wajar dapat memperhitungkan resiko dan ia berusaha melakukan sesuatu secara kreatif dan inovatif. (b) Kebutuhan afiliasi, kebutuhan ini ditujukan dengan adanya bersahabat. (c) Kebutuhan kekuasaan, kebutuhan ini tercermin pada seseorang yang ingin mempunyai pengaruh atas orang lain, dia peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dan ia mencoba menguasai orang lain dengan mengatur perilakunya dan membuat orang lain terkesan kepadanya, serta selalu menjaga reputasi dan kedudukannya.

Teori X dan Y dari Mc. Gregor menggabungkan teori internal dan teori eksternal yang dikembangkan oleh Mc. Gregor. Ia telah merumuskan dua perbedaan dasar mengenai perilaku manusia. Kedua teori tersebut disebut teori X dan Y. Teori tradisional mengenai kehidupan organisasi banyak diarahkan dan dikendalikan atas dasar teori X. Adapun anggapan yang mendasari teori-teori X menurut Reksohadiprojo dan Handoko (1996:87), : (a) rata-rata pekerja itu malas, tidak suka bekerja dan kalau bisa akan menghindarinya, (b) karyawan pada dasarnya tidak suka bekerja maka harus dipaksa dan dikendalikan, diperlakukan dengan hukuman dan diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi. (c) rata-rata pekerja lebih senang dibimbing, berusaha menghindari tanggung jawab, mempunyai ambisi kecil, kemauan dirinya diatas segalanya. Teori ini masih

banyak digunakan oleh organisasi karena para manajer menganggap bahwa anggapan-anggapan itu benar dan banyak sifat-sifat yang diamati dari perilaku manusia, sesuai dengan anggapan bahwa teori ini tidak dapat menjawab seluruh pertanyaan yang terjadi pada organisasi. Oleh karena itu, Mc. Gregor menjawab dengan teori yang berdasarkan pada kenyataannya. Anggapan dasar teori Y adalah : (a) usaha fisik dan mental yang dilakukan oleh manusia sama halnya bermain atau istirahat, (b) rata-rata manusia bersedia belajar dalam kondisi yang layak, tidak hanya menerima tetapi mencari tanggung jawab, (c) ada kemampuan yang besar dalam kecerdikan, kualitas, dan daya imajinasi untuk memecahkan masalah-masalah organisasi yang secara luas tersebar pada seluruh pegawai, (d) pengendalian dari luar hukuman bukan satu-satunya cara untuk mengarahkan tercapainya tujuan organisasi.

Teori Motivasi dari Herzberg adalah teori yang sering disebut dengan M – H atau teori dua faktor, bagaimana manajer dapat mengendalikan faktor-faktor yang dapat menghasilkan kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja. Berdasarkan penelitian telah dikemukakan dua kelompok faktor yang mempengaruhi seseorang dalam organisasi yaitu motivasi. Disebut bahwa motivasi yang sesungguhnya sebagai faktor sumber kepuasan kerja adalah prestasi, promosi, penghargaan, dan tanggung jawab. Kelompok faktor kedua adalah iklim baik dibuktikan bukan sebagai sumber kepuasan kerja justru sebagai sumber ketidakpuasan kerja. Faktor ini adalah kondisi kerja, hubungan antar pribadi, teknik pengawasan, dan gaji. Perbaikan faktor ini akan mengurangi ketidakpuasan kerja, tetapi tidak akan menimbulkan dorongan kerja. Faktor iklim baik tidak akan menimbulkan

motivasi, tetapi tidak adanya faktor ini akan menjadikan tidak berfungsinya faktor motivasi.

Teori ERG Aldefefer merupakan teori motivasi yang mengatakan bahwa individu mempunyai kebutuhan tiga hirarki yaitu : Existence (E), keterkaitan (Relatedness) (R), dan pertumbuhan (Growth) (G). Teori ERG juga mengungkapkan bahwa sebagai tambahan terhadap proses kemajuan pemuasan juga proses pengurangan keputusan, yaitu jika seseorang terus-menerus terhambat dalam usahanya untuk memenuhi kebutuhan menyebabkan individu tersebut mengarahkan pada upaya pengurangan karena menimbulkan usaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih rendah. Penjelasan tentang teori ERG Aldefefer menyediakan sarana yang penting bagi manajer tentang perilaku. Jika diketahui bahwa tingkat kebutuhan yang lebih tinggi dari seseorang bawahan misalnya, pertumbuhan nampak terkendali, mungkin karena kebijaksanaan perusahaan, maka hal ini harus menjadi perhatian utama manajer untuk mencoba mengarahkan kembali upaya bawahan yang bersangkutan memenuhi kebutuhan akan keterkaitan atau kebutuhan eksistensi. Teori ERG Aldefefer mengisyaratkan bahwa individu akan termotivasi untuk melakukan sesuatu guna memenuhi salah satu dari ketiga perangkat kebutuhan.

Mangkunegara (2005:61), menyatakan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Menurut Hasibuan, (2006:95) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang

menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan berintergrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan pengertian kerja menurut Hasibuan, (2006:95), adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Berbagai pendapat dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul dari dalam diri setiap individu, tanpa ada paksaan dari siapapun untuk melakukan suatu pekerjaan.

2.2.2 Prinsip-Prinsip Motivasi

Motivasi juga memiliki beberapa prinsip yang dipaparkan oleh Mangkunegara (2011:100) sebagai berikut : (a) prinsip partisipasi, (b) prinsip komunikasi, (c) prinsip mengakui andil bawahan, (c) prinsip pendelegasian wewenang, (d) prinsip memberi perhatian. Prinsip partisipasi adalah upaya memotivasi karyawan sangat diperlukan misalnya saja karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan, program, atau anggaran yang akan dicapai oleh perusahaan. Prinsip komunikasi sangat erat kaitannya dengan prinsip partisipasi karena di dalam prinsip ini pimpinan mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tujuan, dengan informasi yang jelas maka pegawai akan lebih mudah termotivasi. Prinsip lain yang mempengaruhi motivasi adalah prinsip mengakui andil bawahan. Pimpinan mengakui bahwa pegawai mempunyai andil di dalam usaha pencapaian usaha pencapaian tujuan dengan pengakuan tersebut pegawai akan termotivasi untuk berdedikasi lebih tinggi dalam pekerjaannya. Prinsip pendelegasian wewenang juga menjadi faktor motivasi karena di sini pimpinan

yang memberikan motivasi atau wewenang kepada pegawai untuk sewaktu waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi dalam bekerja. Prinsip yang lain adalah prinsip memberi perhatian yaitu pimpinan memberikan perhatian kepada bawahan dalam bekerja dengan memberikan apa yang diinginkan karyawan tersebut untuk menunjang pekerjaannya. Hal tersebut akan memotivasi karyawan dalam bekerja.

2.3 Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Kedisiplinan dapat diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Fathoni, 2006:126). Hasibuan (2006:193), memberikan definisi disiplin sebagai kesadaran sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi seseorang akan mematuhi / mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan dan kesedihan. Seseorang menaati peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Rivai & Sagala (2013:825-826), disiplin kerja dibentuk oleh perspektif – perspektif sebagai berikut : (a) disiplin retributif, (b) disiplin korektif, (c) perspektif hak-hak individu, (d) perspektif utilitarian. Disiplin retributif adalah berusaha menghukum orang yang berbuat salah. Disiplin korektif adalah berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat. Perspektif hak-hak individu adalah berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner. Disiplin utilitarian adalah berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Menurut Singodimedjo (2000:89), faktor yang memengaruhi disiplin karyawan diantaranya adalah: (a) kompensasi, (b) keteladanan pimpinan dalam perusahaan, (c) peraturan, (d) keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, (e) pengawasan pimpinan, (f) perhatian kepada pegawai, (g) kebiasaan-kebiasaan yang baik. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan. Besar kecilnya kompensasi yang diberikan dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Teladan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan pegawai. Para bawahan akan meniru yang dilihatnya setiap hari. Peraturan adalah patokan yang dibuat untuk membatasi tingkah laku seseorang dalam organisasi tertentu dan jika

melanggar akan dikenakan hukuman atau sanksi. Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas, pasti, dan diinformasikan kepada mereka. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Pengawasan pimpinan diperlukan untuk mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Perhatian kepada karyawan juga sangat diperlukan dalam memotivasi karyawan. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicarikan jalan keluarnya. Faktor-faktor lain adalah kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain: saling menghormati bila ketemu di lingkungan pekerjaan, melontarkan pujian yang sesuai dengan tempat dan waktunya akan mendorong pegawai bertindak disiplin.

2.4 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya akan memberikan gambaran tentang faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut adalah beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya :

Penelitian Ardianto (2017), meneliti motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara parsial maupun

simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan divisi fabrikasi PT INKA Madiun.

Penelitian Adniaty (2013), meneliti motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan uji F diperoleh hasil F-hitung lebih besar daripada F-tabel ($28,903 > 3,37$) motivasi pegawai dan disiplin kerja pegawai secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan Uji T Motivasi (X1) berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, tetapi disiplin kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja adalah variabel yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor UPTD Binjai. Melalui pengujian koefisien determinasi diperoleh adjusted R Square (R^2) 82,6% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan disiplin kerja, sedangkan 34,2 % kinerja dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

Penelitian Anggoro (2017), meneliti motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.ASH Cabang Madiun dengan $\beta=0,567$ dan $p=0,000$. Kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (ΔR^2) sebesar 0,265, (2) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.ASH Cabang Madiun dengan $\beta=0,575$ dan $p=0,000$. Kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (ΔR^2) sebesar 0,320, (3) motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan PT.ASH Cabang Madiun, yang ditunjukkan dari hasil uji regresi bahwa motivasi kerja $\beta=0,326$ dan $p=0,004$ sedangkan disiplin kerja $\beta=0,423$ dan $p=0,000$. Kontribusi motivasi kerja dan disiplin kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan PT. ASH Cabang Madiun (ΔR^2) 0,382 atau 38,2%.

2.5 Hubungan Antara Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2005:61), menyatakan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi seseorang melakukan pekerjaan karena memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, jika tidak tercapai hal tersebut akan mempengaruhi dalam diri individu untuk lebih meningkatkan motivasinya.

Berdasarkan penelitian Anggoro (2017), meneliti motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.ASH Cabang Madiun. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi mereka akan berupaya mengerjakan pekerjaan dengan baik karena ada hal yang ingin mereka capai.

2.6 Hubungan Antara Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan

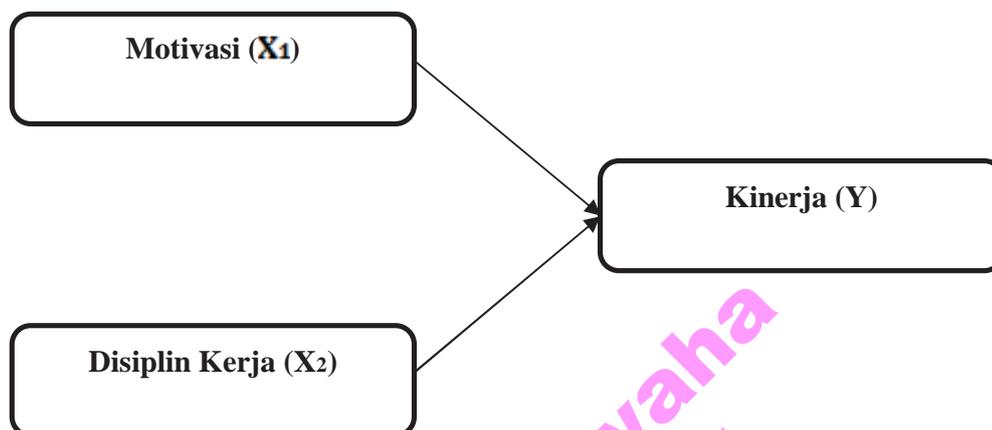
Kedisiplinan dapat diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Fathoni, 2006:126).

Hasibuan (2006:193), memberikan definisi disiplin sebagai kesadaran sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi seseorang akan mematuhi / mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan dan kesedihan. Seseorang menaati peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setia sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja di dalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif terhadap kinerja karyawannya. Semakin baik tingkat kedisiplinan seorang karyawan maka semakin baik pula tingkat kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian Ardianto (2017) meneliti motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan divisi fabrikasi PT INKA Madiun.

2.7 Kerangka Penelitian

Berdasarkan telaah pustaka di atas terhadap variabel - variabel yang dibahas dalam penelitian ini mengenai pengaruh kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditampilkan pemikiran teoritis sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Kerangka pemikiran teoritis yang disajikan di atas menjelaskan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah karena motivasi merupakan dorongan yang ada untuk melaksanakan tugas bagi karyawan. Kinerja dipengaruhi dengan berbagai faktor, salah satunya adalah disiplin kerja. Disiplin kerja dapat menumbuhkan kemampuan kerja dan bekerja sama diantara para karyawan. Maka secara tidak langsung disiplin sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan kesadaran disiplin yang tinggi, sangat mungkin karyawan dan organisasi menghasilkan kinerja yang baik dan mendapatkan harapan yang direncanakan diawal. Semakin tinggi disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai.

2.8 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk

kalimat pertanyaan. Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, sebelum jawaban empirik dengan data (Sugiyono, 2010). Berdasarkan perumusan masalah yang telah ditetapkan maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Ho : motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Ha : motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Ho : disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Ha : disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

STIE Widya Wivaha
Jangan Plagiat

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2010: 4), metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengidentifikasi masalah. Menurut Sugiyono (2011:2), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian kuantitatif dimana proses penggalian informasi diwujudkan dalam bentuk angka-angka sebagai alat untuk menemukan keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut menjadi permasalahan yang ingin diteliti yaitu motivasi dan disiplin kerja yang ada pada karyawan. Maka untuk mendeskripsikannya digunakan beberapa rumus statistik, sehingga penelitian ini dikenal dengan penelitian kuantitatif.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Duta Lestari Sentratama Yogyakarta yang berjumlah 135 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010:116). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah simple random sampel. Simple random sampel adalah teknik pengambilan sampel yang setiap anggota populasi yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini memiliki syarat yaitu : (a) mereka adalah karyawan PT Duta Lestari Sentratama cabang Yogyakarta, (b) memiliki nomor induk karyawan (NIK), (c) masa kerja di atas 6 bulan. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin dalam (Umar, 2005:65).

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

α = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi

$$n = \frac{135}{1 + 135(0,05)^2}$$

$$= 100 \text{ responden}$$

Jadi berdasarkan perhitungan ukuran sampel tersebut, maka didapatkan jumlah responden yang akan menjadi sampel dari subjek penelitian

yaitu sebesar 100 responden dari total perkiraan jumlah populasi sebanyak 135 orang dengan toleransi ketidakteelitian sebesar 5 % (0,05).

3.2.1 Waktu dan Tempat Penelitian

1. Penelitian ini dilaksanakan di PT Duta Lestari Sentratama Cabang Yogyakarta secara langsung untuk mendapatkan data.
2. Waktu pelaksanaannya pada bulan Desember 2017.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder. Data primer, yaitu data yang diperoleh dari responden dengan memberikan kuesioner atau daftar pertanyaan kepada karyawan di PT Duta Lestari Sentratama Yogyakarta. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen, laporan - laporan tertulis, dan literatur - literatur yang ada di PT Duta Lestari Sentratama dan tulisan lain yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi kuesioner, yang merupakan metode pengumpulan data melalui penyebaran daftar pertanyaan yang diajukan sehubungan dengan materi penelitian kepada responden yang telah terpilih. Dalam metode pengumpulan data kuisisioner maka akan menggunakan skala pengukuran yang akan digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval, sehingga alat ukur tersebut dapat digunakan dalam pengukuran dan akan menghasilkan data kuantitatif.

3.4 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2010: 38) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat dari orang, obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Definisi operasional variabel ini akan menuntun peneliti untuk memenuhi unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Operasional variabel dalam penelitian ini adalah motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pengukuran dimensi variabel pada penelitian ini adalah variabel dependen yaitu kinerja dan variabel independen yaitu motivasi dan disiplin kerja.

Mangkunegara (2011 : 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dapat diukur dengan : (a) karyawan memiliki hasil kerja yang bagus, (b) karyawan memiliki loyalitas yang tinggi dalam pekerjaan, (c) karyawan mampu mengerjakan tugas yang diberikan dengan baik, (d) karyawan memiliki tanggung jawab dalam pekerjaan.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert yaitu suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuesioner, dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei, dengan skala Likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Berikut skala pengukuran Likert (a) sangat setuju (SS) diberi skor 5, (b) setuju (S)

diberi skor 4, (c) netral (N) diberi skor 3, (d) tidak setuju (TS) diberi skor 2, (e) sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1.

Mulyasa (2003:112), motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi dapat diukur dengan : (a) karyawan berani mengambil resiko untuk memperoleh hasil kerja yang terbaik, (b) karyawan memiliki inisiatif untuk memperbaiki hasil kerja yang kurang baik, (c) karyawan memiliki kepedulian terhadap tugas-tugas yang diberikan, (d) karyawan memiliki kemauan untuk belajar hal-hal baru untuk kemajuan perusahaan.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert yaitu suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuesioner, dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei, dengan skala Likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Berikut skala pengukuran Likert (a) sangat setuju (SS) diberi skor 5, (b) setuju (S) diberi skor 4, (c) netral (N) diberi skor 3, (d) tidak setuju (TS) diberi skor 2, (e) sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1.

Menurut Simamora (2004:610), disiplin adalah “prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur”. Jadi seseorang akan mematuhi / mengerjakan semua tugasnya dengan

baik, bukan atas paksaan dan kesedihan. Seseorang menaati peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat diukur dengan : (a) karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, (b) karyawan mampu bekerja melebihi target yang telah diberikan, (c) karyawan mampu menggunakan waktu kerja secara efektif, (d) karyawan menaati segala peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert yaitu suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuesioner dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei, dengan skala Likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Berikut skala pengukuran Likert (a) sangat setuju (SS) diberi skor 5, (b) setuju (S) diberi skor 4, (c) netral (N) diberi skor 3, (d) tidak setuju (TS) diberi skor 2, (e) sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1.

3.5 Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis data, penguji menggunakan teknik analisis regresi linier.

3.5.1 Uji Validitas

Untuk mendukung analisis regresi dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kevalidan kuesioner. Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi alat ukurnya. Menurut Sugiyono (2010: 3), valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya

terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Pengujian validitas dilakukan bertujuan untuk menguji instrumen penelitian agar instrumen penelitian tersebut dapat memberikan hasil sesuai dengan tujuan dengan cara menghitung dan membandingkan korelasi antara skor item dengan skor totalnya. Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pertanyaan adalah valid. Pada penelitian ini uji validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS (Statistical Package for Social Sciences) version 17.0. Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung (pada kolom Correlated Item-Total Correlation) dengan r tabel ($df = n - 2$) yaitu membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* ($df = n - 2$) dalam hal ini adalah jumlah sampel. Suatu pertanyaan atau indikator dinyatakan valid, apabila r hitung $>$ r tabel dan nilai positif, namun jika r hitung $<$ r tabel, maka dinyatakan tidak valid dan nilai negatif.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2010: 3), reliabilitas adalah derajat konsistensi data dalam interval waktu tertentu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran beberapa kali dengan gejala yang sama. Tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan oleh suatu angka koefisien reliabilitas. Untuk mengukur tinggi rendahnya reliabilitas salah satunya dapat menggunakan teknik pengukuran koefisien alpha dari *Cronbach*. Semakin mendekati koefisien 1 *alpha* dari variabel semakin tinggi konsistensi jawaban skor dari tiap indikator. Untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah

reliabel akan dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner dengan bantuan kuesioner dengan bantuan program komputer SPSS.

$$\alpha = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(\frac{S_r^2 - \sum S_i^2}{S_x^2} \right)$$

Keterangan :

α = koefisien reliabilitas Alpha Cronbach

K = jumlah item pertanyaan yang diuji

\sum = jumlah varian skor item

SX^2 = varian skor – skor tes (seluruh item K)

Menurut Ghozali (2006:41), uji reliabilitas ditunjukkan untuk menguji sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberi nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 pada hasil pengujian.

3.5.3 Uji Regresi Linier

Analisis regresi linier adalah proses memprediksi satu variabel dari variabel lain untuk mengetahui adanya hubungan signifikan di antara kedua variabel tersebut (Silalahi, 2009:425). Analisis regresi linier dapat digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas yaitu motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) pada PT Duta Lestari Sentratama Yogyakarta. Persamaan regresi linier yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

α = Konstanta

b1 = Koefisien regresi variabel motivasi (X1)

b2 = Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2)

e = Standard Error

X1 = Motivasi

X2 = Disiplin Kerja

3.5.4 Uji Hipotesis

3.5.4.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) nol variabel independent sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel dependen (Y) yang disebabkan oleh variabel independen (X). Penelitian ini berpatokan pada nilai Adjusted R Square atau koefisien determinasi yang sudah disesuaikan karena apabila memakai R Square akan menimbulkan suatu bias yang dapat meningkatkan R^2 jika ada penambahan variabel independen. Berbeda dengan R Square, nilai Adjusted R Square tidak akan menimbulkan bias

karena nilai R Square dapat naik atau turun apabila sebuah variabel independen ditambahkan dalam model.

3.5.4.2 Uji T

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi variasi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1(motivasi), X2(disiplin kerja), benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja). Dalam hal ini, apakah variabel motivasi, disiplin kerja benar-benar berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan melihat pada *Coefficients* yang membandingkan *Unstandardized Coefficients B* dan *Standard error of estimate* sehingga didapat hasil yang dinamakan t hitung. Apabila t hitung > t tabel dan tingkat signifikansi < α (0,05), maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.5.4.3 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan yang diberikan oleh variabel independen yaitu variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Dalam penelitian ini untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel - variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan dengan menggunakan uji F yaitu dengan cara membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Pengujian terhadap pengaruh variabel independen terhadap perubahan nilai variabel dependen dilakukan melalui pengujian terhadap besarnya perubahan nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan (explained) oleh perubahan nilai semua variabel independen (Algifari, 2003:138). Penelitian ini dilakukan dengan melihat pada Anova yang

membandingkan Mean Square dari regression dan Mean Square dari residual sehingga didapat hasil yang dinamakan F hitung. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan apabila tingkat signifikansi $< \alpha(0,05)$, variabel independen berpengaruh pada variabel dependen.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB IV

PEMBAHASAN

4.1 Profil Perusahaan

Persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang biasa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif, dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Berbagai organisasi, berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi. PT Duta Lestari Sentratama adalah perusahaan distribusi dari PT Kino Indonesia Tbk. PT Duta Lestari Sentratama berdiri sejak tahun 1991. Saat ini PT Duta Lestari Sentratama telah berkembang secara signifikan dengan 240 titik distribusi yang menangani distribusi di seluruh Indonesia.

PT Duta Lestari Sentratama fokus pada bidang distribusi barang konsumen dan memiliki 26 cabang di kota-kota besar di Indonesia, terutama di Pulau Jawa, Bali, dan Makasar. Produk – produk yang didistribusikan antara lain Larutan Cap Kaki Tiga, Liang Teh Cap Panda, Master Body Wash, Eskulin, Permen Kino, Segar Sari, Ovale, B&B, Ellips, Ristra, Evergreen, dan lain-lain. Saat ini PT. Duta Lestari Sentratama memiliki 19 merek dengan 16 kategori produk dimana beberapa diantaranya berhasil mendapatkan pengakuan sebagai merek yang menjadi pilihan utama para konsumen. Dengan semangat inovasi yang menjadi nilai utama dari perusahaan, PT. Duta Lestari Sentratama berkomitmen

memberikan produk-produk berkualitas untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari konsumen Indonesia.

4.2 Profil Responden

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 100 orang responden yang merupakan karyawan PT Duta Lestari Sentratama cabang Yogyakarta, peneliti memperoleh gambaran profil responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja di perusahaan tersebut.

4.2.1 Jenis Kelamin Responden

Dalam klasifikasi ini jenis kelamin responden dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu laki-laki dan perempuan. Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 3 halaman 69. Karakteristik karyawan yang terdapat di PT Duta Lestari Sentratama cabang Yogyakarta dilihat dari presentase jenis kelamin, responden terbanyak adalah karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 73 orang (73%), hal ini dikarenakan pekerjaan yang dilakukan adalah pekerjaan lapangan.

4.2.2 Usia Responden

Berdasarkan lampiran 3 halaman 69 karakteristik responden berdasarkan usia di PT Duta Lestari Sentratama cabang Yogyakarta di bagi menjadi lima kelompok dan berdasarkan data tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa usia karyawan yang mendominasi di PT Duta Lestari Sentratama Yogyakarta adalah usia 26-30 tahun sebanyak 40 orang (40%). Responden dengan usia 26-30 tahun merupakan responden yang memiliki angka produktivitas yang cukup tinggi dibanding rentan usia yang lain.

4.2.3 Tingkat Pendidikan Responden

Hasil analisis data pada lampiran 3 halaman 69 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden PT Duta Lestari Sentratama cabang Yogyakarta sebagian besar merupakan lulusan SMA berjumlah 62 orang (62%). Responden dengan pendidikan SMA memiliki kemauan untuk belajar dan bekerja lebih keras dibanding dengan karyawan pendidikan lain karena keterbatasan pendidikan yang mereka miliki akan menimbulkan motivasi untuk bekerja lebih giat.

4.2.4 Lama Responden Bekerja

Dari hasil penelitian yang dilakukan di PT Duta Lestari Sentratama Yogyakarta yang dituangkan pada lampiran 3 halaman 30 dapat dianalisis bahwa lama bekerja responden di PT Duta Lestari Sentratama sebagian besar adalah selama $> 1 - \leq 3$ tahun berjumlah 37 orang (37%). Karyawan dengan rentan waktu kerja selama $> 1 - \leq 3$ tahun memiliki tingkat produktivitas yang tinggi karena mereka memiliki semangat untuk belajar lebih tinggi dibanding dengan karyawan dengan lama kerja yang lain.

4.3 Hasil Uji Instrumen

4.3.1 Uji Validasi Data

Analisis validasi dilakukan untuk mengetahui apakah penelitian telah mencerminkan variabel-variabel yang diukur atau dengan kata lain validasi yang bersifat menunjukkan adanya kesesuaian antara alat ukur dengan tujuan yang diukur. Pengukuran validitas tersebut ditunjukkan kepada para karyawan PT Duta Lestari Sentratama yang diambil dalam pengujian ini sebanyak 100 responden. Teknik yang dipakai untuk mengukur tingkat kevalidan suatu instrumen dalam

penelitian ini menggunakan rumus *product moment*. Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung (pada kolom *Correlated Item-Total Correlation*) dengan r tabel ($df = n - 2$) yaitu membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* ($df = n - 2$) dalam hal ini adalah jumlah sampel. Suatu pertanyaan atau indikator dinyatakan valid, apabila r hitung $>$ r tabel dan nilai positif, namun jika r hitung $>$ r tabel, maka dinyatakan tidak *valid* dan nilai negatif. Jadi $df = n - k$. jumlah sampel ada 100 maka $100 - 2 = 98$. Dalam r tabel pada baris 98 memiliki angka r tabel 0,197.

Pertanyaan untuk variabel motivasi kerja (X_1) pada penelitian ini adalah sebanyak 4 pertanyaan. Pada lampiran 4 halaman 72 pertanyaan 1 mempunyai r hitung sebesar 0,646 $>$ r tabel 0,197 yang berarti dinyatakan valid. Pertanyaan 2 pada lampiran 4 halaman 72 mempunyai r hitung sebesar 0,486 $>$ r tabel 0,197 yang berarti dinyatakan valid. Pertanyaan 3 pada lampiran 4 halaman 72 mempunyai r hitung sebesar 0,503 $>$ r tabel 0,197 yang berarti dinyatakan valid. Pertanyaan 4 pada lampiran 4 halaman 72 mempunyai r hitung sebesar 0,507 $>$ r tabel 0,197 yang berarti dinyatakan valid.

Hasil analisis data mengenai variabel disiplin kerja (X_2) pada lampiran 4 halaman 72 adalah sebanyak 4 pertanyaan. Pertanyaan 1 mempunyai r hitung sebesar 0,538 $>$ r tabel 0,197 yang berarti dinyatakan valid (lihat lampiran 4 halaman 72). Pada pertanyaan 2 pada lampiran 4 halaman 72 mempunyai r hitung sebesar 0,296 $>$ t tabel 0,197 hal ini dapat diartikan bahwa pertanyaan ini dinyatakan valid. Pertanyaan 3 pada lampiran 4 halaman 72 mempunyai r hitung sebesar 0,480 $>$ r tabel 0,197 yang berarti dinyatakan valid. Pertanyaan 4 pada

lampiran 4 halaman 72 mempunyai r hitung sebesar $0,487 > r$ tabel $0,197$ yang berarti dinyatakan valid.

Pada lampiran 4 halaman 72 variabel kinerja karyawan (Y) penelitian ini dinyatakan dalam 4 pertanyaan. Pertanyaan 1 mempunyai r hitung sebesar $0,693 > r$ tabel $0,197$ yang berarti dinyatakan valid (lihat lampiran 4 halaman 72). Pertanyaan 2 mempunyai r hitung sebesar $0,699 > r$ tabel $0,197$ yang berarti dinyatakan valid (lihat lampiran 4 halaman 72). Pertanyaan 3 mempunyai r hitung sebesar $0,668 > t$ tabel $0,197$ yang berarti dinyatakan valid (lihat lampiran 4 halaman 72). Pertanyaan 4 mempunyai r hitung sebesar $0,706 > r$ tabel $0,197$ yang berarti dinyatakan valid (lihat lampiran 4 halaman 72). Dari hasil pengujian dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS 17 ternyata semua pernyataan yang terdiri dari tiga bagian yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan seluruhnya dinyatakan valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan oleh suatu angka koefisien reliabilitas. Untuk mengukur tinggi rendahnya reliabilitas salah satunya dapat menggunakan teknik pengukuran alpha dari *Cronbach*. Semakin mendekati koefisien 1 alpha dari variabel maka semakin tinggi konsistensi jawaban skor dari tiap indikator. Dalam uji reliabilitas, nilai yang dikatakan reliabel jika r alpha $> 0,60$.

Berdasarkan data lampiran 5 halaman 73 dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha* motivasi kerja adalah sebesar 0,738 maka instrumen pernyataan variabel motivasi kerja dapat dikatakan reliabel karena *Cronbach's Alpha* motivasi kerja > 0,60. Hal ini berarti jawaban responden terhadap item-item pernyataan motivasi kerja dapat dikatakan konsisten. Pada lampiran 5 halaman 73 dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha* disiplin kerja adalah sebesar 0,657 maka instrumen pernyataan variabel disiplin kerja dapat dikatakan reliabel karena *Cronbach's Alpha* disiplin kerja > 0,60. Hal ini berarti jawaban responden terhadap item-item pernyataan disiplin kerja dapat dikatakan konsisten. Pada lampiran 5 halaman 73 dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha* kinerja adalah sebesar 0,849 maka instrumen pernyataan variabel kinerja dapat dikatakan reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60. Hal ini berarti jawaban responden terhadap pernyataan kinerja dapat dikatakan konsisten.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Analisis Regresi

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk membuktikan : (1) pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT Duta Lestari Sentratama cabang Yogyakarta, (2) pengaruh disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) PT Duta Lestari Sentratama cabang Yogyakarta. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier. Rangkuman hasil analisis regresi yang dilakukan dengan program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1 Rangkuman Hasil Uji Regresi Linier

Variabel	Koefisien Regresi	T hitung	Sig.	Keterangan
Konstanta	.144			
Motivasi kerja	.436	4.951	.000	Signifikan
Disiplin kerja	.537	5.521	.000	Signifikan
R Square = 0.621				
Adjusted R Square = 0,613				
F hitung 79.424 dengan sig 0,000				
N = 100				

(Lihat lampiran 6, lampiran 7, lampiran 8, dan lampiran 9)

Dari hasil regresi dapat diketahui persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,144 + 0,436 X_1 + 0,537 X_2 + e$$

Ini menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel motivasi dan disiplin bertanda positif. Koefisien regresi yang bertanda positif berarti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan tersebut memiliki makna sebagai berikut: (a) Nilai konstanta sebesar 0,144 dapat diartikan jika variabel motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) = 0, maka kinerja karyawan (Y) sebesar 0,144, (b) Nilai koefisien beta pada variabel motivasi (X_1) sebesar 0,436 yang artinya jika variabel motivasi (X_1) mengalami peningkatan sebesar 1(satu) poin sementara harga disiplin (X_2) = 0, maka akan mempengaruhi kinerja pegawai (Y) dan akan naik sebesar 0,436 poin, (c) Nilai koefisien beta pada variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,537 yang artinya jika variabel disiplin (X_2)

mengalami peningkatan sebesar 1(satu) poin sementara motivasi (X_1) = 0, maka akan mempengaruhi kinerja pegawai dan akan naik sebesar 0,382 poin.

4.4.2 Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan

4.4.2.1 Koefisiensi Determinasi

Dalam penelitian ini koefisien determinasi menunjukkan presentase variasi total dalam variabel dependen Y yang dijelaskan oleh variabel independen X. Penelitian ini menunjukkan presentase total variabel kinerja karyawan yang dijelaskan oleh variabel motivasi kerja. Pada lampiran 7 halaman 75 menunjukkan : (a) nilai R sebesar 0,788, berarti hubungan antara variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT Duta Lestari Sentratama cabang Yogyakarta sebesar 78,8% artinya hubungannya sangat erat, (b) *Adjusted R Square* sebesar 0,613 membuktikan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 61,3% dan sisanya sebesar 38,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian, (c) *Standard Error of estimated* (Standar Deviasi), artinya mengukur variasi dari nilai yang diprediksi dan dalam penelitian ini standar deviasinya sebesar 1,690. Semakin kecil standar deviasi maka model penelitian ini semakin baik.

4.4.2.2 Uji T

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi variasi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X_1 (motivasi), X_2 (disiplin kerja), benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja). Analisis uji t dilakukan dengan membandingkan nilai sig t dengan taraf signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Dalam hal ini hasil analisis uji t bertujuan untuk membuktikan penelitian yang

menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Duta Lestari Sentratama cabang Yogyakarta.

Hasil uji t pada variabel motivasi kerja (X1) menunjukkan bahwa nilai sig t sebesar 0,000 (lihat lampiran 8 halaman 76). Hal ini berarti $0,000 < 0,05$. Nilai tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Duta Lestari Sentratama cabang Yogyakarta. Jika motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

4.4.2.3 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan yang diberikan oleh variabel independen yaitu variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Uji F dilakukan dengan membandingkan sig f yang dihasilkan oleh regresi linier dengan taraf signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil analisis uji f dimaksudkan untuk membuktikan penelitian yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Duta Lestari Sentratama cabang Yogyakarta.

Hasil hitungan statistik menunjukkan sig f sebesar 0,000 (lihat lampiran 9 halaman 77). Hal ini berarti sig f sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Duta Lestari Sentratama cabang Yogyakarta. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja karyawan PT. Duta Lestari Sentratama cabang Yogyakarta akan semakin tinggi.

4.4.3 Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan

4.4.3.1 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan presentase variasi total dalam variabel dependen Y yang dijelaskan oleh variabel independen X. Dalam penelitian ini menunjukkan presentase total variabel kinerja karyawan yang dijelaskan oleh variabel disiplin kerja. Pada lampiran 7 halaman 75 menunjukkan : (a) nilai R sebesar 0,788, berarti hubungan antara variabel disiplin kerja (X₂) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT Duta Lestari Sentratama cabang Yogyakarta sebesar 78,8% artinya hubungannya sangat erat, (b) *Adjusted R Square* sebesar 0,613 membuktikan bahwa variabel disiplin kerja (X₂) mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 61,3% dan sisanya sebesar 38,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian, (c) *Standard Error of estimated* (Standar Deviasi), artinya mengukur variasi dari nilai yang diprediksi dan dalam penelitian ini standar deviasinya sebesar 1,690. Semakin kecil standar deviasi maka model penelitian ini semakin baik.

4.4.3.2 Uji T

Pada penelitian ini uji t digunakan untuk menguji signifikansi variasi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X₁ (motivasi), X₂ (disiplin kerja), benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja). Analisis uji t dilakukan dengan membandingkan nilai sig t dengan taraf signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Dalam hal ini hasil analisis uji t bertujuan untuk membuktikan penelitian yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Duta Lestari Sentratama cabang Yogyakarta.

Hasil uji t pada variabel disiplin kerja (X2) menunjukkan bahwa nilai sig t sebesar 0,000 (lihat lampiran 8 halaman 76). Hal ini berarti $0,000 < 0,05$. Nilai tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Duta Lestari Sentratama cabang Yogyakarta. Jika disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

4.4.3.3 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan yang diberikan oleh independen yaitu variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Uji F dilakukan dengan membandingkan sig f yang dihasilkan oleh regresi linier dengan taraf signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil analisis uji f dimaksudkan untuk membuktikan penelitian yang menyatakan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Duta Lestari Sentratama cabang Yogyakarta.

Hasil hitungan statistik menunjukkan sig f sebesar 0,000 (lihat lampiran 9 halaman 77). Hal ini berarti sig f sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Duta Lestari Sentratama cabang Yogyakarta. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja karyawan PT. Duta Lestari Sentratama cabang Yogyakarta akan semakin tinggi.

4.5 Pembahasan Dan Diskusi

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Responden penelitian ini adalah karyawan PT

Duta Lestari Sentratama cabang Yogyakarta. Berdasarkan karakteristik jenis kelamin responden diketahui bahwa responden perempuan sebanyak 27 orang (27%) sedangkan responden laki-laki sebanyak 73 orang (73%). Hal ini disebabkan karena laki-laki sangat dibutuhkan untuk tenaga ekspedisi dan gudang. Karakteristik responden berdasarkan usia responden didominasi oleh karyawan dengan usia 26-30 tahun sebanyak 40 orang (40%). Responden dengan usia 26-30 tahun lebih banyak jumlahnya dibandingkan rentang usia lainnya, hal ini disebabkan karena usia 26-30 tahun karyawan masih tergolong usia produktif untuk bekerja. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan responden di PT Duta Lestari Sentratama sebagian besar adalah lulusan SMA berjumlah 62 orang (62%), lulusan SMP sebanyak 7 orang (7%), lulusan lainnya (S1) sebanyak 31 orang (31%). Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat diketahui lama bekerja karyawan di PT Duta Lestari Sentratama paling banyak adalah selama $> 1 - \leq 3$ tahun berjumlah 37 orang (37%).

Berdasarkan hasil uji statistik yaitu analisis regresi linier dengan persamaan $Y = 0.144 + 0,436 X_1 + 0,537 X_2 + e$ maka dapat ditunjukkan bahwa nilai konstanta (Y) sebesar 0.144 artinya jika motivasi kerja dan disiplin kerja bernilai 0 maka besarnya kinerja karyawan bernilai 0.144 satuan. Selanjutnya hasil uji koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 0,613 yang menunjukkan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 61,3% dan sisanya sebesar 38,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian. Hasil hitungan statistik menunjukkan

sig f sebesar 0,000. Hal ini berarti sig f sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Duta Lestari Sentratama cabang Yogyakarta. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja dan disiplin kerja maka kinerja karyawan di PT. Duta Lestari Sentratama cabang Yogyakarta akan semakin tinggi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil uji t mempunyai ~~t_{hitung}~~ sebesar 4,951 yang berarti variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat sebaliknya apabila motivasi menurun maka kinerja karyawan akan menurun juga. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Stokes (dikutip dalam Kadarsiman, 2012:278) bahwa motivasi kerja sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, motivasi kerja juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagal dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ardianto (2017), Adniaty (2013), dan Anggoro (2017) yaitu terdapat pengaruh motivasi kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji t diketahui mempunyai ~~t_{hitung}~~ sebesar 5,521 yang berarti variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan meningkat sebaliknya apabila disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan menurun. Pada karyawan

PT Duta Lestari Sentratama disiplin kerja adalah salah satu faktor yang sangat diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Keith Davis (dikutip dalam Mangkunegaran, 2013:129) bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ardianto (2017), Adniaty (2013), dan Anggoro (2017) yaitu disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji F diketahui bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai F_{hitung} sebesar 79.424, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila motivasi kerja dan disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan meningkat, sebaliknya bila motivasi kerja dan disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan menurun. Penelitian ini sejalan dengan sebelumnya yang dilakukan oleh Ardianto (2017), Adniaty (2013), dan Anggoro (2017) yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi berdasarkan lampiran 7 halaman 75 diperoleh nilai adjusted r square sebesar 0,613 atau 61,3% yang artinya besar pengaruh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah 61,3% dan 38,7% ditentukan variabel lain diluar penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis maka penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut : (a) motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Duta Lestari Sentratama cabang Yogyakarta. Kontribusi motivasi kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,613. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Duta Lestari Sentratama dan dapat disimpulkan pula hipotesis pertama diterima. Jadi, jika motivasi kerja dilakukan dan diterapkan dengan baik oleh semua karyawan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan, (b) disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Duta Lestari Sentratama cabang Yogyakarta. Kontribusi disiplin kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,613. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Duta Lestari Sentratama cabang Yogyakarta dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Jadi, jika karyawan memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja maka kinerja karyawan juga akan tercapai dan mengalami peningkatan, (c) motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Duta Lestari Sentratama cabang Yogyakarta. Kontribusi motivasi kerja dan disiplin kerja untuk

menjelaskan kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,613, yang artinya motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 61,3%. Jadi, semakin tinggi motivasi kerja para karyawan dan semakin tinggi kedisiplinan karyawan maka kinerja dari karyawanpun akan meningkat.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil analisis dan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka saran yang dapat diberikan penulis untuk dapat dijadikan pertimbangan adalah sebagai berikut bagi peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang motivasi kerja dan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor serupa atau dengan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, agar hasilnya lebih akurat dan dapat digeneralisir untuk semua perusahaan yang memiliki masalah serupa. Selain itu, peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji variabel-variabel lain yang memiliki kemungkinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti *turnover*, komitmen organisasi, kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, ataupun variabel yang lainnya. Peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat menambah jumlah responden yang berasal di cabang lain agar dapat menggambarkan lebih jelas populasi yang akan diteliti selanjutnya.

5.3 Keterbatasan

Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan antara lain, dalam penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen untuk memprediksi variabel dependen. Kontribusi pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $(\Delta R^2)=0,613$ atau sekitar 61,3%. Sehingga masih ada kemungkinan variabel lain yang bisa digunakan untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini responden penelitian hanya terbatas di kantor cabang Yogyakarta sehingga calon responden di kantor cabang lain tidak diambil datanya. Dalam penelitian ini juga, pengambilan data penelitian menggunakan menggunakan angket atau kuesioner sehingga kedalaman data masih kurang dalam menggali pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Duta Lestari Sentratama cabang Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Adniaty, Devi. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT. Binjai*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Algifari. 2003. *analisi:Teori dan Kasus Solusi*. Yogyakarta: BPFE.
- Anggoro, Nanang Yogi. 2017. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourching. Studi pada perusahaan Penyedia Jasa Outsourching PT.ASH Cabang Madiun*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ardianto, Yohanes Delvin. 2017. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Studi Kasus pada Karyawan Divisi Fabrikasi Direktorat Produksi PT INKA Madiun*. Yogyakarta : Universitas Sanata Dharma.
- Ambar Teguh Sukitiyani dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga: Jakarta.
- Fathoni, Abdurhamat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS (Edisi Ke 4)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani T. Dr. MBA dan Reksohadiprodjo Sukanto. 1996. *Organisasi Perusahaan*. Edisi Kedua. Yogyakarta. BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarsiman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

- Mahsun, Mohamad, 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*:BPFE.Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.P, & Prabu, A. 2005. *Evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Aditama.
- Mangkunegara, Anwar A.A. 2011. *Manajemen Sumber daya Perusahaan, Edisi Revisi, cetakan Kesepuluh*. Bandung:Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert. L dan Kackson. 2002. *Human Resource Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyasa,E.2003.*Kurikulum Berbasis Kompetensi*.Bandung:Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veinthzeel dan Basri. 2005. *Performance Appraisal:Sistem yang tepat Untuk menilai Kinerja karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Ella Sagala, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*:Rajawali Pers.Jakarta.
- Silalahi, Ulber. 2009. *Metode Penelitian Sosial*, Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, Bilson.2004. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Bandung:Alfabeta.
- Singodimejo, Markum. 2000. *Manajemnan Sumber daya manusia*. Surabaya: SMMAS.
- Sugiyono, D. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, D. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, D. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwanto dan Doni Juni. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*.Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein.2005.*Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedis Pustaka Utama.
- Wibowo, M.Phil. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta:Raja Grafindo Persada.