

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. WIJAYA KARYA BETON  
PALEMBANG**

**SKRIPSI**



**Nama : Deriansyah**

**Nim : 21.2012.147**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2016**

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. WIJAYA KARYA BETON  
PALEMBANG**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



**Nama : Deriansyah**

**Nim : 21.2012.147**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2016**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Deriansyah

Nim : 212012147

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang ada.

Palembang, 06 Januari 2016

The image shows a yellow revenue stamp (Meterai Tempel) for 6000 Rupiah. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'METERAI TEMPEL', '3E082ADF896889/42', '6000', and 'ENAM RIBU RUPIAH'. A handwritten signature in black ink is written over the stamp. Below the stamp, the name 'Deriansyah' is printed.

Deriansyah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang


**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : **PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. WIJAYA KARYA BETON PALEMBANG**

Nama : **Deriansyah**  
NIM : **21 2012 147**  
Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**  
Program Studi : **Manajemen**  
Mata kuliah Pokok : **Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)**

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal .....2016

Dosen Pembimbing



**Dr. Fatimah, S.E., M.Si**  
**NIDN: 0205026201**

Palembang, Januari 2016  
An. Dekan  
Ketua Program Studi Manajemen



  
**Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si**  
**NIDN: 0216057001**

*Motto :*

*"Kekuatan Tidak Datang Dari Kemenangan. Seberapa Besar Usaha Kita Untuk Melewati Kesulitan dan Memutuskan Untuk Tidak Menyerah, Itulah Kekuatan Yang Sebenarnya."*

*"Jangan Menyerah Atas Impianmu, Impian Memberimu Tujuan Hidup. Ingatlah, Sukses Bukan Kunci Kebahagiaan, Kebahagiaanlah Kunci Kesuksesan. "*

*Keep Moving Forward For your  
all dreams and The Future*

*-Penulis-*

*Dengan cinta dan do'a  
Ku Persembahkan Skripsi ini Khusus  
Kepada:*

- ❖ Allah SWT Atas Kemudahan dan Ridhonya*
- ❖ Kedua Orang Tua Tercinta*
- ❖ Adik dan Sahabat kuTercinta*
- ❖ Almamaterku*



## PRAKATA

Alhamdulillah puji syukur atas kehadiran yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya yang melimpah, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.WIJAYA KARYA BETON PALEMBANG yang merupakan sebagian persyaratan dalam mencapai gelar kesarjanaan dalam ilmu manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. Penulis menyadari bahwa penyajian skripsi ini secara teknis dan materi masih jauh dari sempurna, akan tetapi dengan kemampuan yang penulis miliki maka penulis mencoba untuk menyusun skripsi ini dengan sebaik-baiknya dan besar harapan agar skripsi ini dapat berguna bagi siapa saja yang membacanya khususnya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. Dalam penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak Dr.Abid Djazuli S.E.,M.M, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Fauzi Ridwan S.E.,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Hj. Maftuhah Nurrahmi.SE,.M.Si selaku Ketua Jurusan Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Fatimah SE,.M.Si selaku Dosen Pembimbing yang dengan kesabaran membimbing, mendidik dan memberi arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat di selesaikan dengan baik.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasihat-nasihat kepada penulis selama belajar di universitas ini. Serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
6. Kedua orang tua ku tercinta terima kasih telah banyak melakukan pengorbanan yang tulus, yang selalu mendoakan ku, yang selalu memberi semangat hingga aku mendapatkan gelar sarjana terima kasih untuk semua yang papa dan mama berikan selama ini. Aku sayang papa dan mama.
7. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2012.
8. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca dan berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan saya ucapkan terimakasih.

Palembang, 06 Februari 2016

Penulis



## DAFTAR ISI

Halaman

<b>SAMPUL JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHANSKRIPSI</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO</b> .....	v
<b>HALAMAN PRAKATA</b> .....	vi
<b>HALAMAN DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>HALAMAN DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>HALAMAN DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiii
<b>HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiv
<b>ABSTRAK</b> .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	8
A. Penelitian Sebelumnya .....	8
B. Landasan Teori .....	9
1. Kinerja .....	9
2. Motivasi .....	12
3. Disiplin Kerja .....	18
C. Hipotesis .....	24

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>25</b>
A. Jenis Penelitian .....	25
B. Lokasi Penelitian .....	26
C. Operasionalisasi Variabel .....	27
D. Populasi dan Sampel .....	28
E. Data yang Diperlukan .....	29
F. Metode Pengumpulan Data .....	30
G. Uji Validitas .....	31
H. Uji Reliabilitas .....	31
I. Analisis Data .....	32
J. Teknik Analisis .....	33
K. Uji F .....	34
L. Uji T .....	35
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>37</b>
A. Sejarah Perusahaan .....	37
B. Visi dan Misi Perusahaan .....	38
C. Pembagian Tugas Perusahaan .....	40
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>60</b>
A. Simpulan.....	60
B. Saran.....	60
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel.3.1 Operasionalisasi Variabel .....	27
Tabel 3.2 Jumlah Sampel Penelitian.....	28
Tabel 4.1 Hasil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
Tabel 4.2 Hasil Responden Berdasarkan Usia .....	42
Tabel 4.3 Hasil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	43
Tabel 4.4 Hasil Responden Berdasarkan Status.....	43
Tabel 4.5 Hasil Tanggapan Responden .....	44
Tabel 4.6 Hasil Tanggapan Responden.....	44
Tabel 4.7 Hasil Tanggapan Responden.....	45
Tabel 4.8 Hasil Tanggapan Responden.....	46
Tabel 4.9 Hasil Tanggapan Responden.....	47
Tabel 4.10 Hasil Tanggapan Responden.....	48
Tabel 4.11 Hasil Tanggapan Responden.....	49
Tabel 4.12 Hasil Tanggapan Responden.....	50
Tabel 4.13 Hasil Tanggapan Responden.....	51
Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas Motivasi.....	52
Tabel 4.15 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	53
Tab 4.16 Hasil Uji Validitas Kinerja.....	54
Tabel 4.17 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi.....	55

Tabel 4.17	Hasil Uji Reliabilitas Motivasi.....	55
Tabel 4.18	Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja.....	55
Tabel 4.19	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja.....	55
Tabel 4.20	Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	56
Tabel 4.21	Hasil Uji Korelasi.....	57
Table 4.22	Hasil Uji F .....	58
Tabel 4.23	Hasil Uji t .....	59

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar IV.1 Struktur Organisasi Pada PT.WIKA BETON.....	39

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran : Kuisisioner .....	61
Lampiran : Tabulasi .....	64
Lampiran : Hasil Uji Validitas Motivasi .....	67
Lampiran : Hasil Uji Validitas Disiplin kerja .....	67
Lampiran : Hasil Uji Validitas Kinerja .....	68
Lampiran : Hasil Uji Reliabilitas Motivasi .....	68
Lampiran : Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja .....	68
Lampiran : Hasil Uji Reliabilitas Kinerja .....	69
Lampiran : Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	69
Lampiran : Hasil Uji F .....	69
Lampiran : Hasil Uji t .....	70
Lampiran : Surat Keterangan Riset .....	71
Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi .....	72
Lampiran : Sertifikat AIK .....	73
Lampiran : Sertifikat TOEFEL .....	74
Lampiran : Sertifikat KKN .....	75
Lampiran : Biodata Penulis .....	76

## ABSTRAK

Deriansyah/212012147/2016/Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Wijaya Karya Beton Palembang.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Wijaya Karya Beton Palembang. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Wijaya Karya Beton Palembang.

Jenis penelitian adalah penelitian asosiatif. Sedangkan pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan metode kuisioner. Teknik analisis yang digunakan adalah Regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS.

Hasil Penelitian menunjukkan secara simultan ada pengaruh antara Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Wijaya Karya Beton Palembang dimana  $F_{hitung} (10,752) > F_{tabel} (0,3291)$  , sedangkan nilai signifikan variabel Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja sebesar 0,000 yang berarti  $sig (0,000) < \alpha (0,05)$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima karena variabel tersebut mempengaruhi Kinerja. Secara parsial terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan dimana  $T_{hitung} (3,644) > T_{tabel} (0,3291)$  dengan nilai  $sig (0,001) < (0,05)$ , Sedangkan untuk variabel disiplin kerja terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dimana  $T_{hitung} (5,329) > T_{tabel} (0,3291)$  dengan  $sig (0,004) < (0,05)$ .

**Kata Kunci : Motivasi, Disiplin kerja, dan Kinerja**

## ABSTRAK

Deriansyah / 212012147/2016 / Influence of Work Motivation and Discipline of the Employee Performance At PT.Wijaya Karya Beton Palembang.

The problem of this research is there any influence of Motivation and Discipline Work on Employee Performance at PT.Wijaya Karya Beton Palembang. The goal is to determine the effect Motivation and Discipline Work on Employee Performance At PT.Wijaya Karya Beton Palembang.

This type of research is associative research. While sampling using sampling methods saturated. Data collection technique used questionnaire method. The analysis technique used is multiple linear regression using SPSS.

Results showed no effect simultaneously between Motivation and Discipline Work on Employee Performance at PT.Wijaya Karya Beton Palembang where  $F_{hitung} (10.752) > F_{table} (0.3291)$ , while the value of the variable significant Motivation and Discipline Work on the performance of 0.000 meaning  $sig (0,000) < \alpha (0.05)$  means that  $H_0$  refused and  $H_a$  accepted because these variables affect the performance. Partially there is influence between motivation on employee performance where  $T_{hitung} (3,644) > T_{tabel} (0.3291)$  with  $sig (0.001) < (0.05)$ , while for variable work discipline there is influence between work discipline on employee performance where  $T_{hitung} (5,329) > T_{tabel} (0.3291)$  with  $sig (0.004) < (0.05)$ .

**Keywords: Motivation, Discipline of work, and Performance**



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Memasuki era globalisasi, kebutuhan mutlak akan sumber daya manusia yang tangguh tidak dapat di pungkiri dalam menghadapi abab baru ini, organisasi atau perusahaan akan memenuhi suatu bentuk persaingan yang semakin kompleks dengan variasi, intensitas, dan cakupan yang mungkin belum pernah dialami sebelumnya, sehingga organisasi membutuhkan orang-orang yang tangguh, yang sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang terjadi, yang sanggup bekerja dengan cara-cara baru melalui kecakapan dan tugas-tugas.

Kondisi perekonomian mengalami kemajuan yang signifikan. Kemajuan yang ditandai dengan canggihnya teknologi yang diciptakan, berdampak pada laju perkonomian dunia yang semakin pesat. Apabila suatu perusahaan ingin bertahan dan berkembang dalam persaingan yang makin ketat, maka perusahaan harus meningkatkan efisiensi dan produktivitas sumber daya yang dimiliki termasuk sumber daya manusia dan sistem manajemennya.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dan utama dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan. Karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasional tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan. Dan oleh karena itu, perusahaan harus lebih memperhatikan unsur manusia sebagai

karyawan dibandingkan unsur manajemen yang lain. Dalam hal ini peranan manajemen personalia, dalam mendayagunakan manusia tersebut sangat dibutuhkan agar tujuan tersebut dapat dicapai, maka seorang pemimpin harus terus berusaha memberikan motivasi dikalangan bawahan agar mereka mau bekerja dengan penuh semangat dan penuh rasa tanggung jawab, ini sangat penting sekali sebab motivasi kerja mereka tidak hanya ditentukan oleh pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki tetapi juga dipengaruhi oleh besarnya semangat kerja mereka.

Tenaga kerja adalah sumberdaya manusia yang paling berharga bagi suatu perusahaan, karena suatu perusahaan bergantung pada tenaga kerja tersebut. Perusahaan pasti sadar akan hal tersebut dan oleh karena itu perusahaan harus memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang diterapkan oleh perusahaan. Dengan maksud agar suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah aset yang sangat berharga yang harus di pelihara dan di kembangkan, sehingga ia dapat memberikan kontribusi optimal bagi kelanjutan perusahaan atau lembaga itu sendiri. Perusahaan akan mencari sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten di bidangnya, karena sumber daya manusialah yang menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Walaupun suatu perusahaan yang kondisi sumber daya lainnya berlimpah seperti tingkat kemanajemenan yang bagus dan menggunakan teknologi yang modern, tidak akan efektif jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional.

Tujuan perusahaan ialah untuk memuaskan kebutuhan dari konsumen dengan nilai-nilai tertentu dan memperoleh laba/keuntungan. Tujuan perusahaan secara umum agar perusahaan dapat menjadi nomor satu dalam industrinya dan dapat menarik modal dari para investor yang diperlukan untuk meningkatkan pertumbuhan perusahaan. Beberapa jenis tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan ialah profitabilitas, produktivitas, pasar, sumber-sumber, inovatif, dan tanggung jawab sosial.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya mempunyai tingkat disiplin dengan baik. Dengan kata lain disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Awalnya, motivasi seseorang untuk melakukan kegiatan muncul karena merasakan perlunya untuk memenuhi kebutuhan. Apabila kebutuhan telah terpenuhi, motivasi akan menurun. Kemudian berkembang pemikiran bahwa motivasi juga diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Namun apabila tujuan telah tercapai, biasanya motivasi juga menurun. Oleh karena itu motivasi dapat

dikembangkan apabila timbul kebutuhan baru. Dengan demikian terdapat kepentingan bersama antara manusia sebagai pekerja dengan organisasi. Pekerja di satu sisi melakukan mengharapkan kompensasi untuk pemenuhan kebutuhannya dan disisi lainnya untuk mencapai tujuan pribadinya untuk mewujudkan prestasi kerjanya. Sedangkan kinerja organisasi diwujudkan oleh kumpulan kinerja dari semua pekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Untuk mencapai tujuan tersebut peranan manajer yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Keberhasilan suatu perusahaan dilihat dari kemampuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan nya dengan melihat kemauan atau dorongan untuk bekerja sebaik mungkin agar tercapai tujuan perusahaan yang maksimal yang telah ditetapkan perusahaan sehingga dengan adanya motivasi dan disiplin kerja karyawan dapat mengerahkan kemampuan, keahlian, keterampilan, dan mematuhi peraturan dalam melaksanakan tugas-tugasnya membuat kinerja karyawan akan lebih baik dan mampu memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.

Pada penelitian ini penulis memilih PT. Wika Beton sebagai daerah penelitian. PT. Wijaya Karya Beton(Wika Beton) Palembang merupakan salah satu anak perusahaan dari PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk. (WIKA) adalah perusahaan yang bergerak dibidang industri beton pra cetak di Indonesia sebagai Badan Usaha Milik Negara(BUMN). WIKA saat ini memiliki 6 Strategic Business Unit (SBU) yang meliputi Kontruksi bangunan (kontruksi sipil dan kontruksi bangunan gedung), Mekanikal elektrikal, Industri Beton Pra cetak, Real Estate dan Industri lainnya. WIKA juga dituntut untuk mempertahankan pengembangan produk untuk mengantisipasi adanya pengembangan perencanaan dan datangnya proyek-proyek infrastruktur lain.

Pada PT. Wijaya Karya Beton tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja,masih kurang maksimal ditunjukkan dengan kurangnya disiplin waktu dalam bekerja seperti masih adanya pegawai yang terlambat masuk kerja,tidak berada dikantor pada saat jam kerja. Hal ini sering terjadi terutama ketika kepala kantor perwakilan tidak ada di tempat. Kurang maksimalnya kinerja organisasi ini juga terlihat dari aspek sikap kooperatif. Hal ini ditunjukkan oleh sikap tidak terlalu peduli dengan pekerjaan,mengoper tugas ke rekan kerja. Permasalahan yang muncul dalam aspek kinerja tersebut, mungkin dipengaruhi faktor motivasi karena para pegawai terlihat kurang bersemangat saat bekerja. Selain motivasi faktor disiplin kerja juga mungkin menjadi penyebab permasalahan dalam kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wijaya Karya Beton (Wika Beton) Palembang.**

## **B. Rumusan Masalah**

Adakah pengaruh yang signifikan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wijaya Karya Beton (Wika Beton) Palembang.

## **C. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wijaya Karya Beton (Wika Beton) Palembang.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Penulis**

Peneliti dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi SDM.

### **2. Bagi Almamater**

Memberikan informasi bagi pembaca dan menambah referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang memilih topik yang sama.

### 3. Bagi Perusahaan

Memberikan informasi serta bahan masukan bagi PT. Wijaya Karya Beton (Wika Beton) Palembang yang nantinya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Peneliti Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan oleh Mike Adriyati (2014) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Sinar Mas Palembang. Rumusan masalah adalah adakah pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Sinar Mas Palembang. Hasil analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Sinar Mas Palembang yang dapat digambarkan dengan persamaan  $Y=7,318 + 0,444 X_1 + 0,300 X_2$ . Hasil pengujian hipotesis menunjukkan F Hitung sebesar ( $6,475 \geq F$  tabel (3,209) berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Penelitian kedua dilakukan oleh Sukarani (2013) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Columbindo Perdana Cabang Purworejo. Rumusan masalah adakah Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Columbindo Perdana Cabang Purworejo. Hasil analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan. PT. Columbindo Perdana Cabang Purworejo yang dapat



digambarkan dengan persamaan  $Y = 7,628 + 0,168 X_1 + 0,174 X_2$ . Hasil pengujian Hipotesis menunjukkan  $F$  hitung sebesar  $(30,448) \geq F$  tabel  $(3,179)$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan.

## **B. Landasan Teori**

### **1. Kinerja**

#### **a. Pengertian Kinerja**

Menurut Payaman J. Simanjuntak (2011:1) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu kinerja kelompok dan kinerja perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor intern dan ektern organisasi.

Menurut Wibowo (2011:65) kinerja adalah segala sesuatu yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif.

Menurut Veithzal Rivai (2009:549) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Amstrong dan Baron dalam (Wibowo 2010:7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis, organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

### **b. Indikator Kinerja**

Adapun indikator kinerja menurut Wibowo (2014:86) adalah sebagai berikut :

- 1) Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.
- 2) Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan dapat dicapai standar dapat diketahui tujuan yang akan dicapai.
- 3) Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.
- 4) Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja, kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
- 5) Alat atau sarana merupakan sumber daya yang diperlukan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
- 6) Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

- 7) Peluang merupakan pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

### **c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

Menurut Soekidjo Notoadmodjo (2009:124) faktor-faktor kinerja adalah :

- 1) Variabel Individu

Pemahaman terhadap pekerjaannya, pengalaman kerja, latar belakang keluarga, tingkat sosial ekonomi, dan faktor demografi dan sebagainya.

- 2) Variabel Organisasi

Maksudnya yang terdiri dari kepemimpinan, desain, pekerjaan sumber daya yang lain, struktur organisasi, dan sebagainya.

- 3) Variabel Psikologi

Maksudnya yang terdiri dari persepsi terhadap pekerjaan, sikap terhadap pekerjaan, motivasi, kepribadian, dan sebagainya.

### **d. Tolak Ukur Untuk Mempengaruhi Kinerja**

Adapun indikator atau tolak ukur dari keberhasilan kinerja dapat diukur menurut Rusdy A. Rifai (2009:306) sebagai berikut :

- 1) Kuantitas

Seberapa banyak target yang ingin dicapai dibandingkan dengan kuantitas aktual.

2) Kualitas

Seberapa baik mutu hasil kerja yang dicapai dibandingkan dengan realisasi.

3) Biaya

Berapa alokasi yang diperlukan hingga target sasaran dapat dicapai.

4) Waktu yang diperlukan

Agar sasaran kerja dapat dicapai.

## 2. Motivasi

### a. Pengertian Motivasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2008:145) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bergerak efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Viethzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2009:837) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Menurut Edy Sutrisno (2015:111) motivasi memiliki dua komponen yakni komponen luar dan dalam. Komponen luar ialah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya. Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang. Jadi komponen luar adalah tujuan

yang hendak dicapai, sedangkan komponen dalam adalah kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan.

### **b Tujuan Motivasi**

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2008:146) tujuan motivasi antara lain :

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

### c. Jenis-Jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2008:150) antara lain sebagai berikut :

#### 1) Motivasi Positif

Adalah pimpinan memberikan hadiah atau *reward* kepada bawahan yang berprestasi atau kinerjanya baik. Dengan hadiah yang diberikan akan meningkatkan semangat kerja para karyawan, yang akhirnya akan memicu mereka lebih meningkat.

#### 2) Motivasi Negatif

Adalah pimpinan memberikan hukuman (*punishment*) kepada bawahan yang kurang berprestasi atau kinerjanya rendah. Dengan teguran-teguran atau kalau perlu hukuman, akan mempunyai efek “takut” pada karyawan akan pemecatan atau dengan penurunan pangkat, dan sebagainya.

### d. Faktor yang mempengaruhi Motivasi

Menurut Viethzal Rivai (2011:838) beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi sebagai berikut :

#### 1) Lingkungan Kerja

Yaitu segala sesuatu atau kondisi yang ada dan dirasakan disekitar para karyawan yang biasanya berpengaruh pada diri karyawan didalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Seperti hubungan kerja antara atasan dan bawahan yang harmonis, serta komunikasi sesama antar karyawan yang terarah dengan baik.

2) Gaji yang adil dan kompetitif

Yaitu balas jasa dalam bentuk ruang yang diterima karyawan sebagai konsekuensinya dan statusnya sebagai seorang karyawan atau pegawai yang telah memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.

3) Insentif

Yaitu pendorong diluar gaji yang diberikan dengan sengaja kepada pekerja agar timbul semangat yang lebih besar dalam berprestasi

4) Bonus

Masing-masing karyawan memperoleh imbalan sesuai dengan tugas, fungsi jabatan dan prestasi kerjanya dalam bentuk bonus.

5) Rasa aman dan bekerja

Dalam hal ini rasa aman dalam bekerja merupakan hal yang membuat karyawan merasa dipelihara oleh perusahaan, misalnya perusahaan memberikan asuransi kesehatan kepada para karyawan dalam keadaan sakit, tidak perlu mengeluarkan banyak biaya.

6) Penghargaan atas prestasi kerja

Karyawan atau pegawai akan merasa senang bila hasil kerja yang dicapai lebih baik dibandingkan dengan karyawan atau pegawai lain serta bangga bila bangga bila pimpinan memberikan penghargaan kepada mereka yang berprestasi. Karyawan akan sangat merasa diperhatikan dan diperlukan sehingga lebih termotivasi untuk mempertahankan kesuksesan tersebut.

7) Perlakuan adil dari manajemen

Karyawan atau pegawai yang memiliki prestasi kerja dan tetap dipertahankan, fasilitas, penerapan disiplin kerja baik bagi semua karyawan juga pimpinan tanpa pilih kasih. Bila hanya karyawan atau pegawai mendapat perlakuan yang adil dari manajemen, maka mereka akan lebih giat dalam bekerja dan menumbuhkan sikap profesional dalam bekerja untuk perusahaan demi mewujudkan tujuan perusahaan yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan baik untuk sekarang maupun yang akan datang demi kesuksesan suatu perusahaan untuk saat ini, oleh karena itu sikap adil dari manajemen sangat dibutuhkan.

#### **e. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi**

Menurut Danang Suyanto (2012:13) faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu:

##### 1) Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

##### 2) Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seseorang karyawan untuk diluluskan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi dimasa depan.



3) Pekerjaan itu sendiri

Telah berulang kali ditekankan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerjaan. Berarti terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak.

4) Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya.

5) Tanggung Jawab

Pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal-balik atas kompensasi yang diterimanya.

6) Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan.

7) Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

## **f. Proses Motivasi**

Proses motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan adalah sebagai berikut :

1) Tujuan

- 2) Mengetahui Kepentingan
- 3) Komunikasi Efektif
- 4) Integrasi Tujuan
- 5) Fasilitas
- 6) *Work Team*

### **3. Kedisiplinan**

#### **a. Definisi Kedisiplinan**

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2008:193) Mendefinisikan Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku

Menurut Singodimedjo dalam Edy sutrisno (2015:86) mendefinisikan bahwa Kedisiplinan adalah sikap kesediaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Menurut Latainer dalam Edy Sutrisno (2015:87) mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

**b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan menurut Edy Sutrisno (2009:89)**

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi 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. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

2) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

3) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

4) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

5) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian besar dari pemimpinnya sendiri

6) Diciptakan kebiasaan-kebiasaaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.

Melontarkan pujian karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut

Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.

Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

### **c. Indikator-indikator kedisiplinan Menurut Malayu S.P**

#### **Hasibuan (2008:194)**

Adapun indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, sebagai berikut:

#### 1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

#### 2) Teladan Pimpinan

Tujuan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

#### 3) Balas Jasa

Balas jasa ( gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan kerja dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5) Waskat

Waskat ( pengawasan melekat) adalah tindakan nyata nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7) Ketegasan

Pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

#### 8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan Kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan disiplin kerja yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan – hubungan yang bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship* dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

#### **d. Pelaksanaan Disiplin Kerja**

Menurut Edy Sutirno (2009:94) peraturan yang berkaitan dengan disiplin yaitu :

- 1) Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat.
- 2) Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Peraturan cara-cara melaksanakan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lainnya.
- 4) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh.

#### **e. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja**

Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani (2009:825) terdapat enam perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu :

- 1) Disiplin Retributif (Retributive Discipline), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.

- 2) Disiplin Korelatif (Correlative Discipline), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- 3) Perspektif hak-hak individu (individual Rigths Perspektive), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disiplin.
- 4) Perspektif Utilitarian (Utilitarian Perspektive), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat kosenkuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak negatifnya.

## **6. Hipotesis**

Ada pengaruh yang signifikan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wijaya Karya Beton(Wika Beton).



## BAB III

### METODELOGI PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian menurut Sugiyono (2010:53) adalah

##### 1. Deskriptif

Deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih, tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain.

##### 2. Komparatif

Komparatif adalah suatu penelitian yang bersifat membandingkan, disini variabel masih sama dengan penelitian variabel mandiri tetap untuk sama yang lebih dari satu atau dalam waktu yang berbeda

##### 3. Asosiatif

Asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian asosiatif, yaitu penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wijaya Karya Beton Palembang.

**B. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Wijaya Karya Beton (Wika Beton) Palembang. JL. Rama Kasih Raya No.957, ilir Timur II Kota Palembang, Sumatera Selatan 30114.

### C. Operasionalisasi Variabel

**Tabel 3.1**  
Variabel, Definisi Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Segala sesuatu yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada PT. Wijaya Karya Beton	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Standar</li> <li>- Alat dan Sarana</li> <li>- Umpan balik</li> <li>- Tujuan</li> <li>- Kompetensi</li> <li>- Motif</li> <li>- Peluang</li> </ul>	Ordinal
2.	Motivasi (X <sub>1</sub> )	Serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rasa aman</li> <li>- Lingkungan</li> <li>- Gaji</li> <li>- Insentif</li> <li>- Bonus</li> <li>- Penghargaan</li> <li>- Perlakuan adil</li> </ul>	Ordinal
3.	Kedisiplinan Kerja (X <sub>2</sub> )	Kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku di PT. Wijaya Karya Beton	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Teladan</li> <li>-Pimpinan</li> <li>-Sanksi Hukuman</li> <li>-Waskat</li> <li>- Tujuan dan Kemampuan</li> <li>- Balas Jasa</li> <li>- Keadilan</li> <li>- Ketegasan</li> <li>- Hubungan</li> <li>-Kemanusiaan</li> </ul>	Ordinal

Sumber gagasan penulis berdasarkan teori, 2015

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010:115) mendefinisikan bahwa populasi Adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di PT. Wijaya Karya Beton Palembang sebanyak 36 karyawan.

**Tabel 3.2**  
**Populasi dan Sampel**  
**Penentuan Sampling**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Pegawai
1	S2	5
2	S1	26
3	SMA	5
	Jumlah Keseluruhan	36

**Sumber:** PT. Wijaya Karya Beton Palemban Tahun 2015

### 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2010:116) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik probability sampling yang merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama kepada setiap anggota populasi untuk menjadi sampel. Pengambilan sampel dalam

penelitian ini adalah menggunakan sampling jenuh, yaitu seluruh karyawan diambil sebagai sampel sebanyak 36 orang karyawan.

### **E. Data yang Diperlukan**

Sugiyono (2010:193) berdasarkan data sumber datanya terdiri atas dua, yaitu antara lain:

#### 1. Data Primer

Data primer adalah data yang sumber langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik).

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah disusun dalam arsip (dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden. Data Sekunder dalam penelitian ini adalah

## **F. Metode Pengumpulan Data**

Menurut Husein Umar (2008:56), Metode pengumpulan data terdiri dari 4 (empat) yaitu sebagai berikut:

### **1. Kuesioner**

Kuesioner adalah pengambilan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang telah diberi beberapa alternative jawaban dan kemudian diisi oleh responden.

### **2. Dokumentasi**

Dokumentasi adalah suatu bentuk dalam pengumpulan data dengan melihat laporan buku, catatan dan Lain-lain.

### **3. Observasi**

Observasi adalah pengambilan data yang dilakukan secara langsung pada tempatnya.

### **4. Wawancara**

Wawancara adalah pengambilan data yang dilakukan dengan cara menemui narasumber secara langsung.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner.

## **G. Uji Validitas dan Reliabilitas**

### **1. Uji Validitas**

Menurut Azwar dalam Priyatno (2012:184) semua item yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya pembedanya dapat dikatakan memuaskan. Pengujian validitas menggunakan metode korelasi *pearson* dengan mengkorelasikan skor item dengan skor totalnya. Skor total adalah penjumlahan seluruh item pada suatu variabel. Kemudian pengujian signifikan dilakukan dengan kriteria menggunakan r tabel pada tingkat signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi. Jika nilai positif dan r hitung  $>$  r tabel maka item dapat dinyatakan valid.

### **2. Uji Reliabilitas**

Menurut Priyatno (2014:64) menyatakan bahwa uji reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuisisioner. Maksudnya adalah apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Cronbach Alpha. Uji reabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, dimana item yang masuk pengujian adalah item valid saja. Untuk menentukan instrument reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,6.

## H. Analisis Data dan Teknik Analisis

### 1. Analisis Data

Menurut Sugiyono (2010: 13-14) analisis data terdiri dari:

#### a. Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif yaitu suatu metode analisis dengan menggunakan data yang berbentuk kata, kalimat, skema, dan gambar.

#### b. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif yaitu suatu metode analisis dengan menggunakan data berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis kuantitatif digunakan dengan menggunakan rumus-rumus statistik yang disesuaikan dengan penelitian untuk menilai hasil dari pengisian kuesioner tersebut diuji melalui pengujian statistik. Jawaban dari setiap responden mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative, yang berupa kata:

- |                        |   |     |
|------------------------|---|-----|
| a. Sangat setuju       | = | SS  |
| b. Setuju              | = | S   |
| c. Kurang setuju       | = | N   |
| d. Tidak setuju        | = | TS  |
| e. Sangat tidak setuju | = | STS |



Kemudian untuk analisis kuantitatif, maka jawaban tersebut dapat diberi skor yaitu:

- |                        |   |   |
|------------------------|---|---|
| a. Sangat setuju       | = | 5 |
| b. Setuju              | = | 4 |
| c. Kurang setuju       | = | 3 |
| d. Tidak setuju        | = | 2 |
| e. Sangat tidak setuju | = | 1 |

## 2. Teknis Analisis

Menurut M.Iqbal Hasan (2010:218) teknis analisis terdiri dari:

### a. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi dimana variable (y) kinerja karyawan dihubungkan atau dijelaskan lebih dari satu variabel bebas ( $X_1$ ) Motivasi ( $X_2$ ) Kedisiplinan namun masih menunjukkan diagram hubungan linier.

Dengan model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Bilangan Konstanta

$X_1$  = Motivasi

$X_2$  = Kedisiplinan

$b_1 b_2$  = Koefisien regresi masing-masing variabel

$e$  = eror term

### a. Uji Hipotesis

#### 1) Uji F

Menurut Sugiono (2010:231) uji F digunakan untuk menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel independen secara bersama-sama atau lebih dengan satu variabel dependen.

##### a) Menentukan Hipotesis

$H_0$  : Tidak ada pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Wijaya Karya Beton (Wika Beton) Palembang.

$H_a$  : Ada pengaruh antara Motivasi dan Disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Wijaya Karya Beton (Wika Beton) Palembang.

##### b) Menentukan $F_{tabel}$ dengan tingkat keyakinan 95% tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 5% = 0,05 dan tingkat kebebasan (db) = n-k-1 dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel $X_1$ , $X_2$ , dan $Y$ .

c) Menentukan Kesimpulan

Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

d) Apabila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya tidak ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Uji t

Untuk menguji apakah ada pengaruh Motivasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Wijaya Karya Beton Palembang, maka digunakan uji t. Langkah-langkah sebagai berikut :

a) Menentukan Hipotesis

$H_0$  = tidak ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Wijaya Karya Beton Palembang.

$H_a$  = Ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Wijaya Karya Beton Palembang.

b) Menentukan Taraf Nyata

Tingkat signifikan sebesar 5%, taraf nyata dari t tabel ditentukan dari derajat bebas (db) =  $n-k-1$ , taraf nyata ( $\alpha$ ) berarti nilai t

## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN**

#### **A. Sejarah Singkat Perusahaan**

PT. Wijaya Karya Beton (WIKABeton) adalah salah satu perusahaan PT. Wijaya Karya (WIKAK) yang khusus bergerak dalam industri beton pracetak sebagai Badan Usaha Milik Negara. WIKAK yang didirikan pada tahun 1960 memulai kegiatannya sebagai perusahaan instalasi listrik. Pengembangan industri beton pracetak baru dimulai pada tahun 1978 dengan produk pertamanya adalah Tiang Listrik Beton Prategang berpenampang H untuk keperluan PLN.

PT. Wijaya Karya Beton resmi didirikan pada tanggal 11 Maret 1997 di Jakarta berdasarkan akta pendirian dari Notaris Inas Fatimah, S.H nomor 44 tanggal 11 Maret 1997. WIKABeton telah memulai konsentrasi pada industri beton pracetak di tahun 1977 dengan mengembangkan produk beton pracetak untuk teras perumahan. Sejak saat itu, WIKABeton bertekad mempertahankan pengembangan produk tersebut untuk mengantisipasi adanya pengembangan perencanaan dan datangnya proyek-proyek infrastruktur lain.

Pengembangan produk tersebut telah menciptakan beberapa hasil seperti tiang beton untuk pendistribusian energi dan bantalan beton pracetak serta produk lainnya seperti bantalan, bantalan rel kereta api, produk beton untuk jembatan, pipa, dinding penahan tanah dan bangunan gedung dan perumahan yang diimplementasikan untuk berbagai macam proyek. Produk-produk ini dihasilkan

pada waktu yang tepat dan diprediksikan akan menjadi produk pemimpin di pasaran.

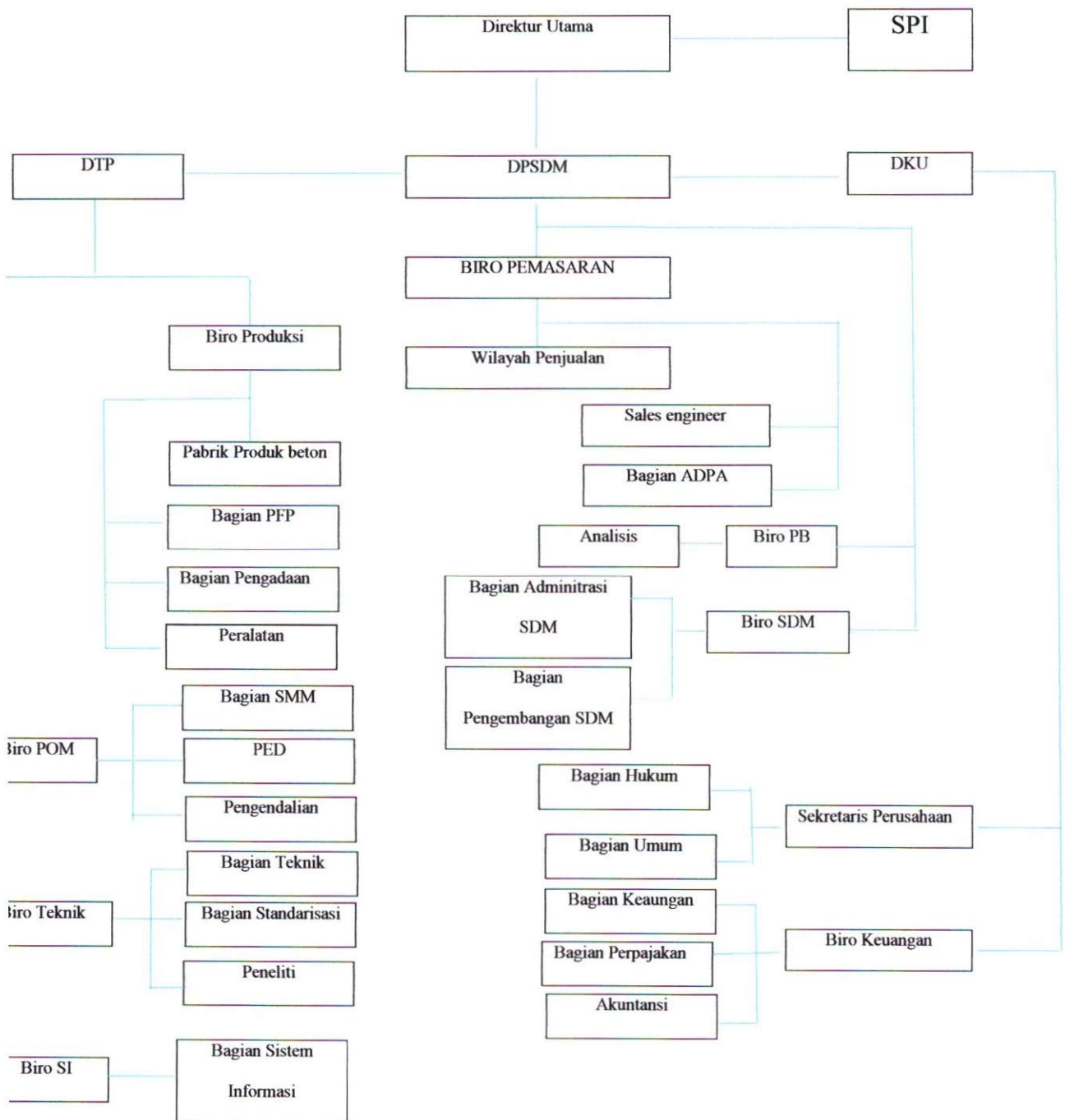
## **B. Visi dan Misi Perusahaan**

**Visi :**

**“ Menjadi Perusahaan Terbaik dalam Industri Beton Pracetak ”**

**Misi :**

1. Memimpin pasar beton pracetak di Indonesia.
2. Memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan dengan kesesuaian mutu, ketepatan waktu dan harga bersaing.
3. Menerapkan sistem manajemen dan teknologi yang dapat memacu peningkatan efisiensi, konsistensi mutu, keselamatan kerja yang berwawasan lingkungan.
4. Tumbuh dan berkembang bersama mitra kerja secara sehat dan berkesinambungan.
5. Mengembangkan kompetensi dan kesejahteraan pegawai.



**Gambar 4.1**

**Struktur organisasi PT. Wijaya Karya Beton Palembang**

SPI = Satuan Pengawas Intern	SMM = Sistem Manajemen Mutu
DTP = Direktur Teknik dan Produk	Biro PB = Biro Pengembangan Bisnis
DPSDM = Direktur Pemasaran dan SDM	Biro SDM = Biro SumberDaya Manusia
DKU = Direktur Keuangan	ADPA = Administrasi Pemasaran
Biro SI = Biro Sistem Informasi	PEP = Perencana dan Evaluasi Produksi
Biro POM = Biro Pengendalian Operasi dan Mutu	

### **C. Pembagian Kerja / Uraian Tugas**

#### **1. Biro Pemasaran**

Memimpin fungsi strategis aspek operasi dan pengembangan pasar melalui riset, perumusan strategi dan penetapan harga, promosi penjualan, distribusi serta penagihan.

#### **2. Biro Teknik**

Memimpin fungsi strategis dalam merekayasa/desain dan standar produk, sistem produksi, dan distribusi.

#### **3. Biro Pengendalian Operasi dan Mutu**

Memimpin fungsi strategis dalam perumusan, penerapan, pengendalian, evaluasi, dan peningkatan manajemen mutu dan operasi secara menyeluruh dan terpadu.

#### **4. Biro Pengembangan Bisnis**

Memimpin fungsi strategis dan penelitian, pengembangan baik produk maupun teknologi produksi untuk mengantisipasi kebutuhan pasar.

**5. Biro Produksi**

Memimpin fungsi pengelolaan sumber daya produksi secara terpadu meliputi perencanaan, pengendalian, dan peningkatan produktivitas dan efisiensi produksi.

**6. Biro Keuangan**

Memimpin fungsi strategis dalam penyusunan anggaran, pengusahaan dana, pengelolaan pajak, pembinaan dan pengembangan sistem informasi akuntansi, koordinasi dalam perumusan rencana strategis dan tahunan serta evaluasi hasil usaha perusahaan.

**7. Biro SDM**

Memimpin fungsi strategis dalam pengembangan organisasi dan manajemen serta pendayagunaan sumber daya manusia.

**8. Biro Sistem Informasi**

Memimpin fungsi strategis dalam bidang sistem dan teknologi informasi.

**9. Sekretaris Perusahaan**

Memimpin fungsi strategis dalam bidang hubungan masyarakat, penanganan aspek legal, dan manajemen perkantoran.



## D. Identitas Responden

### 1. KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data tentang jenis kelamin responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

**Tabel 4.1**  
**Hasil Responden**  
**Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	30	83,3	83,3	83,3
	Perempuan	6	16,7	16,7	100,0
Total		36	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS Versi 22 (data diolah penulis) 2016

### 2. KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data tentang usia responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

**Tabel 4.2**  
**Hasil Responden**  
**Berdasarkan Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-35	23	63,9	63,9	63,9
	36-45	8	22,2	22,2	86,1
	46-55	5	13,9	13,9	100,0
Total		36	100,0	100,0	

## Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Indikator Motivasi

Berikut tanggapan responden terhadap variabel indikator

**Tabel 4.5**  
**Hasil Responden**  
**Tanggapan responden tentang rasa aman yang diberikan perusahaan agar**  
**karyawan lebih nyaman dalam melakukan pekerjaan**

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	24	66,7%
2	Setuju	12	33,3%
3	Netral	-	-%
4	Tidak Setuju	-	-%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-%
Total		36	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 36 orang responden yang menjawab Sangat Setuju 24 orang (66,7%), Setuju 12 (33,3%). Jawaban yang paling dominan dari responden menyatakan sangat setuju dengan pertanyaan ini.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Responden**  
**Tanggapan Responden Tentang gaji yang saya terima sebanding dengan**  
**beban kerja yang diberikan**

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	2	5,6%
2	Setuju	14	38,9%
3	Netral	8	22,2%
4	Tidak Setuju	7	19,4%
5	Sangat Tidak Setuju	5	13,9%
Total		36	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 36 orang responden yang menjawab Sangat Setuju 2 orang (5,6%), Setuju 14 orang (38,9%), Netral 8 orang (22,2%), Tidak Setuju 7 orang (19,4%), Sangat Tidak Setuju 5 orang (13,9%). Jawaban yang paling dominan dari responden menyatakan Setuju dengan pertanyaan ini.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Responden**  
**Tanggapan Responden Tentang Lingkungan kerja yang menyenangkan sehingga tidak membuat karyawan mudah bosan**

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	9	25%
2	Setuju	22	61,1%
3	Netral	4	11,1%
4	Tidak Setuju	1	2,8%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-%
Total		36	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 36 orang responden yang menjawab Sangat Setuju 9 orang (25%), Setuju 22 orang (61,1%), Netral 4 orang (11,1%), Tidak Setuju 1 orang (2,8%). Jawaban yang paling dominan dari responden menyatakan Setuju dengan pertanyaan ini.

## 2. Indikator Disiplin Kerja

**Tabel 4.8**  
**Hasil Responden**  
**Tanggapan Responden Tentang dikenakan sanksi apabila ada karyawan**  
**yang melanggar peraturan pada PT. Wijaya Karya Beton**

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	44,5%
2	Setuju	13	36,1%
3	Netral	7	19,4%
4	Tidak Setuju	-	-%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-%
Total		36	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 36 responden yang menjawab Sangat Setuju 16 orang (44,5%), Setuju 13 orang (36,2%), Netral 7 orang (19,4%). Jawaban yang paling dominan dari responden menyatakan Sangat Setuju dengan pertanyaan ini.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Responden**  
**Tanggapan Responden Tentang Seluruh karyawan diperlakukan sama tanpa memandang pangkat dan jabatan**

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	12	33,3%
2	Setuju	13	36,1%
3	Netral	11	30,6%
4	Tidak Setuju	-	-%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-%
Total		36	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 36 responden yang menjawab Sangat Setuju 12 orang (33,3%), Setuju 13 orang (36,2%), Netral 11 orang (30,6%). Jawaban yang paling dominan dari responden menyatakan Setuju dengan pertanyaan ini.

**Tabel 4.10****Hasil Responden**

**Tanggapan Responden Tentang pimpinan yang baik harus peduli terhadap tugas karyawan lain sebagai bagian dari tanggung jawabnya**

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	7	19,5%
2	Setuju	21	58,3%
3	Netral	8	22,2%
4	Tidak Setuju	-	-%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-%
Total		36	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 36 responden yang menjawab Sangat Setuju 7 orang (19,5%), Setuju 21 orang (58,3%), Netral 8 orang (22,2%). Jawaban yang paling dominan dari responden menyatakan Setuju dengan pertanyaan ini.

### 3.Indikator Kinerja

**Tabel 4.11**  
**Hasil Responden**  
**Tanggapan Responden Tentang Setiap karyawan harus dapat memenuhi standar**  
**kerja yang ditetapkan oleh perusahaan**

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	44,4%
2	Setuju	13	36,1%
3	Netral	7	19,5%
4	Tidak Setuju	-	-%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-%
Total		36	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 36 responden yang menjawab Sangat Setuju 16 orang (44,4%), Setuju 13 orang (36,1%), Netral 7 orang (19,5%). Jawaban yang paling dominan dari responden menyatakan Sangat Setuju dengan pertanyaan ini.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Responden**  
**Tanggapan Responden Tentang Alat atau sarana yang digunakan mampu meningkatkan hasil kerja karyawan**

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	36,1%
2	Setuju	14	38,9%
3	Netral	9	25%
4	Tidak Setuju	-	-%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-%
Total		36	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 36 responden yang menjawab Sangat Setuju 13 orang (36,1%), Setuju 14 orang (38,9%), Netral 9 orang (25%). Jawaban yang paling dominan dari responden menyatakan Setuju dengan pertanyaan ini.



**Tabel 4.13**  
**Hasil Responden**  
**Tanggapan Responden Tentang adanya umpan balik yang diberikan perusahaan terhadap pencapaian karyawan**

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	7	19,4%
2	Setuju	22	61,2%
3	Netral	7	19,4%
4	Tidak Setuju	-	-%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-%
Total		36	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 36 responden yang menjawab Sangat Setuju 7 orang (19,4%), Setuju 22 orang (61,2%), Netral 7 orang (19,4%). Jawaban yang paling dominan dari responden menyatakan Setuju dengan pertanyaan ini.

## Uji Instrument

### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya indikator atau kuisioner dari masing-masing variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  dengan menggunakan program SPSS, Selanjutnya pengujian validitas data dengan menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 5%. Pengujian validitas ini dilakukan terhadap 36 responden, maka  $r_{tabel}$   $df = n - 2$  dengan taraf signifikan 5%,  $df = 36 - 2 = 33$ ,

maka r-tabel 0,3291. Tingkat kevalidan indikator atau kuisisioner dapat ditentukan, apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  = valid dan  $r_{hitung} < r_{tabel}$  = Tidak Valid.

Hasil uji validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut

**Tabel 4.14**  
**HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL X1 (MOTIVASI)**

		Correlations			
		X1.1	X1.2	X1.3	TotalX1
X1.1	Pearson Correlation	1	,269	,086	,506**
	Sig. (2-tailed)		,112	,616	,002
	N	36	36	36	36
X1.2	Pearson Correlation	,269	1	,241	,874**
	Sig. (2-tailed)	,112		,156	,000
	N	36	36	36	36
X1.3	Pearson Correlation	,086	,241	1	,602**
	Sig. (2-tailed)	,616	,156		,000
	N	36	36	36	36
TotalX1	Pearson Correlation	,506**	,874**	,602**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	
	N	36	36	36	36

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

Dari hasil tabel uji validitas memperlihatkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Dengan demikian indikator atau kuisisioner yang digunakan oleh motivasi dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

**Tabel 4.15**  
**HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL X2 (DISIPLIN KERJA)**

		Correlations			
		X2.1	X2.2	X2.3	TotalX2
X2.1	Pearson Correlation	1	,218	-,043	,721**
	Sig. (2-tailed)		,202	,805	,000
	N	36	36	36	36
X2.2	Pearson Correlation	,218	1	-,268	,630**
	Sig. (2-tailed)	,202		,114	,000
	N	36	36	36	36
X2.3	Pearson Correlation	-,043	-,268	1	,337
	Sig. (2-tailed)	,805	,114		,059
	N	36	36	36	36
TotalX2	Pearson Correlation	,721**	,630**	,337	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,059	
	N	36	36	36	36

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

Dari hasil tabel uji validitas memperlihatkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Dengan demikian indikator atau kuisioner yang digunakan oleh disiplin kerja dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

**Tabel 4.16**  
**HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL Y (KINERJA)**

		Correlations			
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	TotalY
Y1.1	Pearson Correlation	1	,047	,059	,678**
	Sig. (2-tailed)		,784	,734	,000
	N	36	36	36	36
Y1.2	Pearson Correlation	,047	1	-,173	,572**
	Sig. (2-tailed)	,784		,314	,000
	N	36	36	36	36
Y1.3	Pearson Correlation	,059	-,173	1	,435**
	Sig. (2-tailed)	,734	,314		,008
	N	36	36	36	36
TotalY	Pearson Correlation	,678**	,572**	,435**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,008	
	N	36	36	36	36

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

Dari hasil tabel uji validitas memperlihatkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Dengan demikian indikator atau kuisisioner yang digunakan oleh kinerja dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuisisioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Cronbach Alpha sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala, untuk pengujian biasanya menggunakan batasan tertentu seperti 0,6. Reabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

**Tabel 4.17**  
**UJI REABILITY X1**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,697	3

Berdasarkan data tabel di atas dapat diketahui tabel Cronbach Alpha motivasi sebesar 0,697. Dapat disimpulkan bahwa nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,6 maka indikator motivasi dapat dikatakan reliabel.

**Tabel 4.18**  
**UJI REABILITY X2**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha <sup>a</sup>	N of Items
,611	3

Berdasarkan data tabel di atas dapat diketahui tabel Cronbach Alpha motivasi sebesar 0,611. Dapat disimpulkan bahwa nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,6 maka indikator disiplin kerja dapat dikatakan reliabel.

**Tabel 4.19**  
**UJI REABILITY Y**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha <sup>a</sup>	N of Items
,713	3

Berdasarkan data tabel di atas dapat diketahui tabel Cronbach Alpha kinerja sebesar 0,713. Dapat disimpulkan bahwa nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,6 maka indikator kinerja dapat dikatakan reliabel.

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), terhadap Kinerja (Y).

**Tabel 4.20**  
**UJI REGRESI LINIER BERGANDA**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	3,500	8,528	
Motivasi	,010	0,70	,028
disiplin kerja	,084	,255	,0,63

a. Dependent Variable: kinerja

$$Y = 3,500 + 0,010 X_1 + 0,084 X_2$$

Berdasarkan tabel diatas diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel yaitu nilai konstanta (constan) sebesar 3,500 koefisien regresi variabel Motivasi (X1) sebesar 0,010 dan Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,084 dari koefisien-koefisien tersebut dapat dibentuk suatu persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 3,500 + 0,010 X_1 + 0,084 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, nilai konstanta 3,500 (positif), menunjukkan bahwa seandainya Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) bernilai nol terhadap Kinerja (Y) PT. Wijaya Karya Beton Palembang masih tetap ada kinerja yang baik.

Nilai koefisien regresi Motivasi (X1) adalah 0,010 (positif), artinya jika ada peningkatan terhadap Motivasi (X1) maka mengakibatkan peningkatan Kinerja (Y). Jika ada penurunan terhadap Motivasi (X1) akan menurunkan Kinerja (Y) dengan asumsi Disiplin Kerja (X2) tetap.

Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X2) adalah 0,084 (positif) artinya ada peningkatan terhadap Disiplin Kerja (X2) maka mengakibatkan peningkatan Kinerja (Y), begitu juga sebaliknya jika terjadi penurunan terhadap Disiplin Kerja (X2) akan menurunkan Kinerja (Y) dengan asumsi Motivasi (X1) tetap.

#### 4. Uji Korelasi

**Tabel 4.21**  
**UJI KORELASI**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	1,000 <sup>a</sup>	1,000	1,000	,000

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, motivasi

Berdasarkan data di atas angka R sebesar 1,000 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel bebas (Motivasi dan Disiplin Kerja) terhadap variabel terikat ( kinerja ) adalah kuat dan positif.

#### 5. Uji F (Secara Simultan)

Anova (uji F) digunakan untuk mengetahui apakah variabel Motivasi dan Disiplin Kerja (secara simultan) berpengaruh terhadap variabel Kinerja. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.22**  
**UJI F (Uji Simultan)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	527,691	2	263,846	10,752	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	,000	34	,000		
	Total	527,691	36			

a. Predictor (constant), Motivasi (X1), Disiplin kerja (X2)

b. Dependent Variable: kinerja (Y)

Berdasarkan Anova tersebut, dapat dilihat bahwa nilai F hitung untuk variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 263,846. Sedangkan F tabel dengan tingkat keyakinan 95%, tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 5% dan derajat kebebasan (df) = n-k-1.  $df_1 = 2-1=1$  dan  $df_2 = 36-1-1=34$  adalah sebesar 0,3291.

Berdasarkan perhitungan uji F, maka diperoleh  $F_{hitung} (10,752) > F_{tabel} (0,3291)$ . Berarti ada pengaruh antara Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan terhadap kepuasan Kinerja (Y). Dengan demikian berarti secara simultan hipotesis terbukti.

## 6. Uji t ( Uji Parsial )

Uji T bertujuan untuk mengetahui apakah variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.



**Tabel 4.23**  
**UJI t (Uji Parsial)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Mode	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,500	8,582		3,543	,001
Motivasi	,010	,070	,028	3,644	,001
disiplin kerja	,084	,255	,063	5,329	,004

a. Dependent Variable: kinerja

sumber : data yang diolah menggunakan SPSS 2.2

Nilai  $T_{\text{tabel}}$  dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 5% dan  $df (n-2) = 36-2 = 34$ , adalah sebesar 0,3291 dapat dijelaskan bahwa :

- 1) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel *coefficients* diatas, dapat dilihat bahwa nilai  $t_{\text{hitung}}$  untuk variabel motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 3,644, hal ini berarti  $t_{\text{hitung}} (3,644) > t_{\text{tabel}} (0,3291)$  dan  $\text{sig } 0,001 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berarti ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

- 2) Berdasarkan tabel *coefficients* diatas, dapat dilihat bahwa nilai  $t_{\text{hitung}}$  untuk variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 5,329, hal ini berarti  $t_{\text{hitung}} (5,329) > (0,3291)$  dan  $\text{sig } 0,004 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berarti ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian secara parsial hipotesis terbukti.

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan adanya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wijaya Karya Beton Palembang, hal ini dapat dilihat dari hasil analisis sebagai berikut.

Adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan. Nilai Fhitung (10,752) > Ftabel (0,3291), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran yang dapat penulis ajukan adalah sebagai berikut :

1. Pimpinan harus mensosialisasikan kepada para pegawai arti penting dalam menjalin kerjasama diantara rekan kerja untuk meningkatkan motivasi dalam mencapai target perusahaan yang telah ditentukan.
2. Pimpinan harus lebih menekankan sanksi tegas bagi para pegawai agar pegawai lebih bertanggung jawab secara penuh terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan sehingga tercipta kedisiplinan yang baik dalam perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Payaman J. Simanjuntak. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI*, Jakarta.
- Program Strata Satu. 2012. *Pedoman Usulan Penelitian Skripsi.*, Lembaga Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Soekidjo Notoadmojo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempat*, PT. Rieneka Cipta, Jakarta.
- Vietzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Edy Sutrisno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Prenadamedia, Jakarta.
- Hasan M. Iqbal. 2010. *Pokok-Pokok Materi Statistik 1 (statistik deskriptif)*. Jakarta. Edisi Kedua, Cetakan Kelima. PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung. Penerbit CV. Alfabeta.

## DAFTAR PERTANYAAN (KUESIONER)

### PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WIJAYA KARYA BETON PALEMBANG

1. Mohon bantuan Bapak /ibu/sdr untuk berkenan menjawab setiap pertanyaan sesuai dengan kenyataan yang ada. Jawaban dapat diberikan dengan memberikan tanda pada salah satu pilihan yang tersedia. Jawaban tersebut tidak akan dipublikasikan dan hanya semata-mata untuk kepentingan ilmiah. Terima kasih.

#### 2. Identitas Peneliti

Nama : Deriansyah  
 Nim : 212012147  
 Jurusan : Sumber Daya Manusia

#### 3. Penunjuk Pengisian

Mohon responden memberikan tanda (√) pada kotak jawaban yang telah disediakan dengan jawaban yang dianggap sesuai dengan keadaan yang ada.

Keterangan :

SS = Sangat Setuju  
 S = Setuju  
 N = Netral  
 TS = Tidak Setuju  
 STS = Sangat Tidak Setuju

#### A. Identitas Responden

a. No responden :  
 b. Jenis Kelamin : ( ) Laki-laki ( ) Perempuan  
 c. Usia : a. 18-30 thn b. 30-50 thn c. > 50 thn  
 d. Pendidikan : a. SMP b. SMA c. Diploma d. Sarjana  
 e. Status : a. Menikah b. Belum menikah

**b. Kuisiener Kinerja Karyawan**

NO	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Setiap karyawan harus dapat memenuhi standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan					
2	Alat/sarana yang digunakan mampu meningkatkan hasil kerja karyawan					
3	Adanya umpan balik yang diberikan perusahaan terhadap pencapaian karyawan					

Sumber : Gagasan penelitian 2016

**c. Kuisiener Motivasi Karyawan**

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Rasa aman yang diberikan perusahaan agar karyawan lebih nyaman dalam melakukan pekerjaan					
2	Gaji yang saya terima sebanding dengan beban kerja yang diberikan					
3	Lingkungan kerja yang menyenangkan sehingga tidak membuat karyawan mudah bosan					

Sumber : Gagasan Penelitian, 2016

**d. Kuisiener Disiplin Kerja Karyawan**

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Dikenakannya sanksi apabila ada karyawan yang melanggar peraturan pada PT. Wijaya Karya Beton					
2	Seluruh karyawan diperlakukan sama tanpa memandang pangkat dan jabatan					
3	Pimpinan yang baik harus peduli terhadap tugas karyawan lain sebagai bagian dari tanggung jawabnya					

Sumber : Gagasan Penelitian, 2016

**Data Variabel X1 ( MOTIVASI )**

No Responden	Jawaban Pertanyaan ke			Total
	Q1	Q2	Q3	
1	5	3	4	12
2	5	1	4	10
3	4	2	4	10
4	5	3	4	12
5	4	4	4	12
6	5	2	5	12
7	5	3	4	12
8	5	2	3	10
9	5	1	2	8
10	4	1	4	9
11	5	4	3	12
12	4	4	4	12
13	5	4	5	14
14	5	4	5	14
15	5	2	5	12
16	5	4	4	13
17	4	2	4	10
18	5	4	4	13
19	5	3	4	12
20	5	4	3	12
21	4	3	4	11
22	4	2	4	10
23	4	1	4	9
24	4	1	4	9
25	4	4	5	13
26	4	4	3	11
27	5	4	5	14
28	5	5	5	15
29	5	3	5	13
30	5	4	5	14
31	5	3	4	12
32	5	5	4	14
33	5	2	4	11
34	5	4	4	13
35	5	4	4	13
36	4	3	4	11

**Data Variabel X2 ( DISIPLIN KERJA )**

No Responden	Tabel Pertanyaan			Total
	Q1	Q2	Q3	
1	4	3	4	11
2	4	4	4	12
3	5	5	3	13
4	3	3	5	11
5	5	5	4	14
6	4	3	4	11
7	5	5	4	14
8	3	4	4	11
9	4	3	5	12
10	5	5	3	13
11	5	3	4	12
12	5	3	4	12
13	5	5	3	13
14	3	4	3	10
15	4	4	4	12
16	3	5	4	12
17	4	4	4	12
18	5	4	4	13
19	3	4	4	11
20	5	5	3	13
21	3	3	3	9
22	4	5	3	12
23	4	3	3	10
24	5	4	4	13
25	5	3	4	12
26	5	4	4	13
27	4	3	4	11
28	3	5	4	12
29	4	5	4	13
30	5	5	4	14
31	5	4	4	13
32	4	4	5	13
33	5	4	5	14
34	4	4	5	13
35	4	3	5	12
36	5	5	5	15

**Data Variabel Y (KINERJA)**

No Responden	Jawaban Pertanyaan ke			Total
	Q1	Q2	Q3	
1	3	4	4	12
2	5	5	3	15
3	3	3	3	12
4	4	5	3	16
5	4	3	3	15
6	5	4	4	19
7	5	3	4	19
8	5	4	4	21
9	4	3	4	20
10	3	5	4	22
11	4	5	4	24
12	5	5	4	26
13	5	4	4	26
14	4	4	5	27
15	5	4	5	29
16	4	4	5	29
17	4	3	5	29
18	5	5	5	33
19	4	3	4	30
20	5	5	4	34
21	3	4	4	32
22	4	3	5	34
23	5	5	3	36
24	5	3	4	36
25	5	3	4	37
26	5	5	3	39
27	3	4	3	37
28	4	4	4	40
29	3	5	4	41
30	4	4	4	42
31	5	4	4	44
32	3	5	4	44
33	4	5	4	46
34	5	5	4	48
35	5	4	4	48
36	4	4	5	49



### HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL X1 (MOTIVASI)

		Correlations			
		X1.1	X1.2	X1.3	TotalX1
X1.1	Pearson Correlation	1	,269	,086	,506**
	Sig. (2-tailed)		,112	,616	,002
	N	36	36	36	36
X1.2	Pearson Correlation	,269	1	,241	,874**
	Sig. (2-tailed)	,112		,156	,000
	N	36	36	36	36
X1.3	Pearson Correlation	,086	,241	1	,602**
	Sig. (2-tailed)	,616	,156		,000
	N	36	36	36	36
TotalX1	Pearson Correlation	,506**	,874**	,602**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	
	N	36	36	36	36

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

### HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL X2 (DISIPLIN KERJA)

		Correlations			
		X2.1	X2.2	X2.3	TotalX2
X2.1	Pearson Correlation	1	,218	-,043	,721**
	Sig. (2-tailed)		,202	,805	,000
	N	36	36	36	36
X2.2	Pearson Correlation	,218	1	-,268	,630**
	Sig. (2-tailed)	,202		,114	,000
	N	36	36	36	36
X2.3	Pearson Correlation	-,043	-,268	1	,337
	Sig. (2-tailed)	,805	,114		,059
	N	36	36	36	36
TotalX2	Pearson Correlation	,721**	,630**	,337	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,059	
	N	36	36	36	36

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

## HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL Y (KINERJA)

		Correlations			
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	TotalY
Y1.1	Pearson Correlation	1	,047	,059	,678**
	Sig. (2-tailed)		,784	,734	,000
	N	36	36	36	36
Y1.2	Pearson Correlation	,047	1	-,173	,572**
	Sig. (2-tailed)	,784		,314	,000
	N	36	36	36	36
Y1.3	Pearson Correlation	,059	-,173	1	,435**
	Sig. (2-tailed)	,734	,314		,008
	N	36	36	36	36
TotalY	Pearson Correlation	,678**	,572**	,435**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,008	
	N	36	36	36	36

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

### UJI REABILITY X1

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,697	3

### UJI REABILITY X2

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha <sup>a</sup>	N of Items
,611	3

### UJI REABILITY Y

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha <sup>a</sup>	N of Items
,713	3

### UJI REGRESI LINIER BERGANDA

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	3,500	8,528	
Motivasi	,010	0,70	,028
disiplin kerja	,084	,255	,063

a. Dependent Variable: kinerja

$$Y = 3,500 + 0,010 X_1 + 0,084 X_2$$

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	1,000 <sup>a</sup>	1,000	1,000	,000

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, motivasi

#### UJI F (Uji Simultan) ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	527,691	2	263,846	10,752	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	,000	34	,000		
	Total	527,691	36			

a. Predictor (constant), Motivasi (X1), Disiplin kerja (X2)

b. Dependent Variable: kinerja (Y)

### UJI t (Uji Parsial)

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

Mode	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,500	8,582		3,543	,001
Motivasi	,010	,070	,028	3,644	,001
disiplin kerja	,084	,255	,063	5,329	,004

a. Dependent Variable: kinerja

**b. Kuisiomer Kinerja Karyawan**

NO	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Setiap karyawan harus dapat memenuhi standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan					
2	Alat/sarana yang digunakan mampu meningkatkan hasil kerja karyawan					
3	Adanya umpan balik yang diberikan perusahaan terhadap pencapaian karyawan					

Sumber : Gagasan penelitian 2015

**c. Kuisiomer Motivasi Karyawan**

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Rasa aman yang diberikan perusahaan agar karyawan lebih nyaman dalam melakukan pekerjaan					
2	Gaji yang saya terima sebanding dengan beban kerja yang diberikan					
3	Lingkungan kerja yang menyenangkan sehingga tidak membuat karyawan mudah bosan					

Sumber : Gagasan Penelitian, 2015

**d. Kuisiomer Disiplin Kerja Karyawan**

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Dikenakannya sanksi apabila ada karyawan yang melanggar peraturan pada PT. Wijaya Karya Beton					
2	Seluruh karyawan diperlakukan sama tanpa memandang pangkat dan jabatan					
3	Pimpinan yang baik harus peduli terhadap tugas karyawan lain sebagai bagian dari tanggung jawabnya					

**SURAT KETERANGAN**

**No. SE.01.01/WB-1B.030/2016**

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang  
Menerangkan Bahwa

Nama : **Deriansyah**  
NIM : 21 2012 147  
Program Studi : **Manajemen**  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan Pada PT.WIJAYA KARYA  
BETON Tbk

Benar nama tersebut di atas telah melaksanakan riset/pengambilan data di PT WIJAYA KARYA BETON Tbk dan di ketahui oleh Kepala Seksi Keuangan dan Personalia PT WIJAYA KARYA BETON Tbk.

Surat keterangan ini diberikan atas permintaan yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagai salah satu syarat untuk mengikuti ujian komprehensif.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Palembang, 04 Maret 2016

Mengetahui

  
WIKABETON

PT. WIJAYA KARYA BETON Tbk.

**SUBANDONO, S.E**

Kasi keu & Personalia



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

### KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

MAHASISWA : <b>Deriansyah</b>	PEMBIMBING
NPM : <b>21 2012 147</b>	KETUA : <b>Dr. Fatimah, S.E., M.Si</b>
PROGRAM STUDI : <b>Manajemen</b>	ANGGOTA :
JUDUL SKRIPSI : <b>Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wijaya Karya Beton Palembang</b>	

No.	TGL/BL/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			KETUA	ANGGOTA	
1	22-2-2016	Bab I	A		Revisi
2	23-2-2016	Bab I	A	A	Acc
3	24-2-2016	Bab II	A	A	Revisi
4	25-2-2016	Bab II	A	A	Revisi
5	26-2-2016	Bab III	A	A	Acc
6	27-2-2016	Bab III	A	A	Revisi
7	29-2-2016	Bab III	A	A	Revisi
8	1-3-2016	Bab III	A	A	Revisi
9	2-3-2016	Bab III	A	A	Acc
10	3-3-2016	Bab IV dan V	A	A	Revisi
11	4-3-2016	Bab IV dan V	A	A	Revisi
12	5-3-2016	Bab IV dan V	A	A	Revisi
13	7-3-2016	Bab IV dan V	A	A	Acc
14					
15					
16					

**PETUNJUK :**

Mahasiswa diberikan waktu menyelesaikan skripsi, 6 bulan terhitung sejak tanggal ditetapkan

Dikeluarkan di : Palembang

Pada tanggal : / /

a.n. Dekan  
Program Studi



*Nurrahmi*

Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

INSTITUSI PERGURUAN TINGGI  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)  
PROGRAM STUDI AKUNTANSI (S1)  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PEMASARAN (D3)

Nomor : 027/SK/BAN-PT/Akred/PT/I/2014 (B)  
Nomor : 044/SK/BAN-PT/Akred/S/I/2014 (B)  
Nomor : 044/SK/BAN-PT/Ak-XIII/S1/II/2011 (B)  
Nomor : 005/BAN-PT/Ak-X/Dpl-III/VI/2010 (B)

umpalembang.ac.id

Email : [febumpg@umpalembang.ac.id](mailto:febumpg@umpalembang.ac.id)

Alamat : Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263 Telp. (0711) 511433 Faximile (0711) 518018



**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : Deriansyah  
Nim : 21 2012 147  
Program Studi : Manajemen  
Bidang Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wijaya Karya Beton Palembang**

**TELAH DI PERBAIKI DAN DISETUJUI OLEH TIM PENGUJI DAN PEMBIMBING SKRIPSI  
DAN DIPERKENANKAN UNTUK MENGIKUTI WISUDA**

NO	NAMA DOSEN	JABATAN	TANGGAL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
1	Dr. Fatimah, S.E., M.Si	Pembimbing	5 - 4 - 2016	
2	Dr. Fatimah, S.E., M.Si	Ketua Penguji	5 - 4 - 2016	
3	Hj. Choiriyah, S.E., M.Si	Penguji I	23 - 3 - 2016	
4	Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si	Penguji II	28 - 03 - 2016	

Palembang, Maret 2016  
Mengetahui,  
Ketua Program Studi Manajemen



Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si  
NIDN : 0216057001



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG



*Unggul dan Islami*

# Sertifikat

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

DIBERIKAN KEPADA :

NAMA : DERIANSYAH  
NIM : 212012147  
PROGRAM STUDI : Manajemen

Yang dinyatakan HAFAL / TAHFIDZ (16) Surat Juz Amma  
di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Palembang, 25/٢٠١٦/ فبراير  
an. Dekan



Drs. Antoni, M.H.I.



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
**LEMBAGA BAHASA**

Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263

Telp. (0711) 512637 - Fax. (0711) 512637

email. lembagaBahasaump@yahoo.co.id



**TEST OF ENGLISH ABILITY SCORE RECORD**

Name : Deriansyah  
Place/Date of Birth : Palembang, December 01st 1994  
Test Times Taken : +3  
Test Date : December 26th, 2015

Scaled Score

Listening Comprehension : 39  
Structure Grammar : 36  
Reading Comprehension : 47  
OVERALL SCORE : 406

Palembang, December 28th, 2015

Head of Language Institute

LEMBAGA BAHASA  
Rini Susanti, S.Pd., M.A

Universitas Muhammadiyah Palembang  
NBM/NIDN. 1164932/0210098402

No. 812/TEA FE/LB/UMP/XII/2015

123 certificates



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**  
STATUS TERAKREDITASI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PIA G A M**

No. 030/H-4/LPKKN/UMP/IX/2015

Lembaga Pengelola Kuliah Kerja Nyata (LPKKN) Universitas Muhammadiyah Palembang menerangkan bahwa:

Nama : DERIANSYAH  
Nomor Pokok Mahasiswa : 212012147  
Fakultas : EKONOMI  
Tempat Tgl. Lahir : PALEMBANG, 01-12-1994

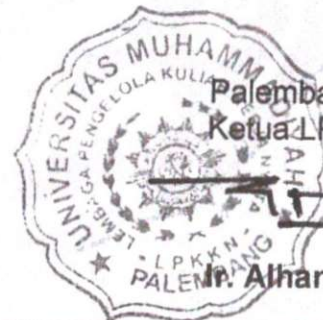
telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata Tematik Posdaya Angkatan ke-9 yang dilaksanakan dari tanggal 23 Juli sampai dengan 3 September 2015 bertempat di:

Kelurahan/Desa : Sungai Rebo  
Kecamatan : Banyuasin I  
Kota/Kabupaten : Banyuasin  
Dinyatakan : Lulus

Mengetahui  
Rektor



Dr. H. M. Idris, S.E., M.Si.



Palembang, 30 September 2015  
Ketua LPKKN,

Dr. Alhanannasir, M.Si.

## BIODATA PENULIS

Nama : Deriansyah  
NIM : 21 2012 147  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Tempat Tanggal Lahir : Palembang, 1 Desember 1994  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Agama : Islam  
Alamat Lengkap : Jln. Bambang Utoyo Lrg.Bina Warga II No.610 Rt.34  
Rw.02 Kecamatan Ilir Timur II Palembang.  
Nama Ayah : Abdullah  
Nama Ibu : Halimah  
No. Telp/HP : 08980842957  
Email :

No	Sekolah	Tahun
1	SD Negeri 57 Palembang	2006
2	SMP Bina Warga Palembang	2009
3	SMA Negeri 18 Palembang	2017