BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Kajian Kepustakaan

1. Landasan Teori

a. Kinerja

Menurut Kasmir (2019:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Wibowo (2017:07) kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Menurut Wibowo (2017:07) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis orgnisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016:189-193), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin meemiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

   Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan Kerja

   Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4. Kepribadian

   Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab dan pada akhirnya hasil pekerjaannya pun tidak atau kurang baik dan tentu saja hal ini akan mempengaruhi kinerja yang ikut buruk pula.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki doronga yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

   Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya Kepemimpinan

   Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam mengadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya Organisasi

   Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasaan Kerja

   Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan Kerja

    Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetian ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

12. Komitmen

    Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalanka kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janjii yang telah dibuatnya.

13. Disiplin Kerja

    Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

c. Cara Mengukur Kinerja

Ada enam kategori yang digunakan untuk mengukur kinerja secara individual sebagai berikut:

1) Kualitas

   Kualitas adalah tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

2) Kuantitas

   Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasill outout serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain..

4) Efektifitas

Efektifitas adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit data penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Kemandirian adalah tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa bantuan, bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas guna menghindari hasil yang merugikan.

6) Komitmen Kerja

Komitmen kerja adalah tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja karyawan dan tanggung jawab karyawan terhadap peruasahaan.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Malayu S.P.Hasibuan (2016:216) motivasi berasal dari bahasa Latin, *Mavare* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja

bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkann tujuan perusahaan.

Menurut Malayu S.P.Hasibuan (2016:218) motif adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Menurut Malayu S.P.Hasibuan (2016:219) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja efektif dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

b. Faktor-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 dirasakan disekitar para karyawan yang biasanya berpengaruh pada diri karyawan didalam pelaksanaan tugasnya, seperti hubungan antara atasan dan bawahan yang harmonis.

2) Gaji yang adil dan Kompetitif

   Yaitu balas jasa yang diterima karyawan sebagai konsekuensinya dan status sebagai karyawan yang memberi kontribusi dalam tujuan perusahaan.

3) Insentif

Yaitu pendorong atau perangsang diluar gaji yang diberikan dengan sengaja kepada karyawan agar timbul semangat yang besar untuk berprestasi.

4) Bonus

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

5) Rasa aman dalam bekerja

Dalam hal ini rasa aman dalam bekerja merupakan hal yang dapat membuat karyawan merasa terpelihara oleh perusahaan, seperti perusahaan yang memberikan jaminan asuransi kesehatan kepada karyawan sehingga sewaktu-waktu dalam keadaan sakit tidak perlu mengeluarkan biaya terlalu banyak.

6) Penghargaan atau prestasi kerja

Yaitu karyawan akan merasa senang apabila hasil kerja yang dicapai lebih baik serta akan menjadi bangga apabila atasan memberikan penghargaan kepada mereka yang berprestasi.

7) Prilaku adil dari manajemen

Karyawan atau pegawai yang memiliki prestasi kerja dan akan tetap diperhatikan, fasilitas, penerapan disiplin kerja baik bagi semua karyawan juga pimpinan tanpa pilih kasih. Bila hanya karyawan atau pegawai mendapatkan perlakuan yang adil dari manajemen, maka mereka akan lebih giat dalam bekerja dan menimbulkan sikap

profesional dalam bekerja untuk perusahaan demi mewujudkan tujuan perusahaan.

c. **Cara Mengukur Motivasi**

Menurut Frederick Herzberg yang dapat dijadikan sebagai acuan guna mengukur motivasi yang dikutip oleh Siagian (2004:164) adalah sebagai berikut:

Teori Motivasi "Dua Faktor Frederick Herzberg"

Faktor Ekstrinsik	Faktor Intrinsik
1. Kebijkan dan Administrasi	1.Keberhasilan
2.Supervisi	2.Pengakuan atau Pengahargaan
3.Gaji atau Upah	3.Pekerjaan
4.Hubungan antar pribadi	4.Tanggung Jawab
5.Kondisi kerja	5.Pengembangan

Sumber : Siagian (2004:164)

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2017:87) disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Menurut Malayu S.P.Hasibuan (2018:193) menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua

peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan.

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2017:86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

b. Cara Mengukur Disipin Kerja

Menurut Drs.Malayu, S.P. Hasibuan (2012:194) membuat teori yang berisikan tentang indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin kerja, diantaranya:

1) Tujuan dan Kemampuan

   Tujuan dan Kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.

2) Teladan Pimpinan

   Teladan Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3) Balas Jasa

   Balas Jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan keputusan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaan, jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4) Keadilan

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

5) Pengawasan Melekat (Waskat)

Pengawasan Melekat (Waskat) adalah tindakan 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 sansksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan.

B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian pertama oleh Sutrisno, Aziz Fathoni, dan Maria Magdalena Minarsih (2016) dengan judul pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. Tujuan penelitiannya adalah untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. Jenis penelitiannya adalah asosiatif. Metode penelitiannya menggunakan metode yang digunakan adalah *cross sectional method*. Sampel yang digunakan dalam penelitiannya adalah 63 pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang yang diambil menggunakan metode *random sampling*. Data yang digunakan adalah data

kualitatif dan data kuantitatif dengan metode pengumpulan data kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Penelitian kedua oleh Sri Wayati, Lina Mahardiana, dan Risnawati (2017) dengan judul pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Keluruhan Mantikulore Kota Palu. Tujuan penelitiannya adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan di Wilayah Kecamatan Mantikulore Kota Palu. Jenis Penelitiannya adalah assosiatif. Sampel yang digunakan dalam penelitiannya adalah 99 Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kelurahan di Wilayah Kecamatan Mantikulore Kota Palu dengan menggunakan penarikan sampling jauh. Data yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode pengumpulan data dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Penelitian ketiga oleh Mawar Sari, dan Fatkhatul Masruroh (2018) dengan judul pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang. Tujuan penelitiannya adalah untuk menguji hubungan explanatory dari variabel-variabel yang akan diteliti berusaha memperoleh informasi dan data dari lapangan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Magelang Tengah. Jenis penelitiannya

adalah assosiatif. Metode penelitiannya menggunakan metode penelitian *survey* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitiannya adalah *survey* atau menanyakan melalui angket atau interview. Data yang digunakan adalah data kuantitatif dengan metode pengumpulan data angket atau interview. Teknik analisis yang digunakan adalah statistik deskrptif. Hasil penelitian (1) Pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Magelang Tengah. Berdasarkan hasil analisis variabel motivasi berpengarug terhadap kinerja karyawan kantor. Dimana motivasi itu sendiri terdiri dari beberapa indikator yaitu daya pendorong atasan, membentuk keterampilan dan keahlian, sedangkan kinerja pegawai adalah ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran dan kerjasama antar pegawai.

Penelitian keempat oleh Royen Bertoni Sitorus, dan Ahmad Alim Bachri (2014) dengan judul pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Katingan. Tujuan penelitiannya adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja(X1) dan disiplin kerja (X2) sebagai variabel independen baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Katingan, serta untuk mengetahui variabel mana yang lebih dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitiannya adalah asosiatif. Metode penelitiannya menggunakan kuesioner dengan sampel

sebanyak 63 orang pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Katingan. Sampel yang digunakan dalam penelitiannya adalah 63 pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Katingan dengan pengukuran variabel menggunakan skala Likert dengan skor 1 hingga 5. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian secara simultan dan parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dan hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) merupakan variabel yang paling dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Katingan.

Penelitian Kelima oleh Natalia Susanto (2019) dengan judul pengaruh motiviasi kinerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT.Rembaka Surabaya. Tujuan penelitiannya adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kiinerja karyawan di Divisi Penjualan PT.Rembaka Surabaya. Jenis penelitiannya termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif. Metode penelitiannya dilakukan melalui penyebaran angket dengan menggunakan lima poin skala likert sebagai alat ukur. Sampel yang digunakan sebanyak 60 responden dengan teknik *probability sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki

pengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pegaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Keenam oleh Hari Mulyadi, dan Nina Marlina (2010) dengan judul pengaruh motivasi dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada Departmen Weaving PT.Adetex Cabang Banjaran Kabupaten Bandung. Tujuan penelitiannya adalah untuk mempelajari gambaran tingkat kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Departemen Weaving PT.Adetex Cabang Banjaran Kabupaten Bandung. Jenis penelitiannya adalah deskriptif dan verifikatif. Sampel yang digunakan dalam penellitiannya berjumlah 289 orang. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, penyebaran kuesioner dan studi literatur. Hasil penelitiannya diperoleh hasil bahwa motivasi kerja karyawan berkategori tinggi: disiplin kerja karyawan berkategori tinggi: terdapat pengaruh yang signifikan dan kuat dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan: terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Departemen Weaving PT.Adetex Cabang Banjaran Kabupaten Bandung.

Penelitian Ketujuh oleh Habiburrahman, dan Gede Agus Suwantara (2014) dengan judul pengaruh motivasi dan disiplin kerja

terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (DP2KA) Kabupaten Waykanan Lampung. Tujuan penelitiannya adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Way Kanan Lampung. Jenis penelitiannya adalah kualitatif dan kuantitatif. Dalam penelitiannya populasinya berjumlah 68 orang. Hasil penelitiannya berdasarkan uji t secara parsial.

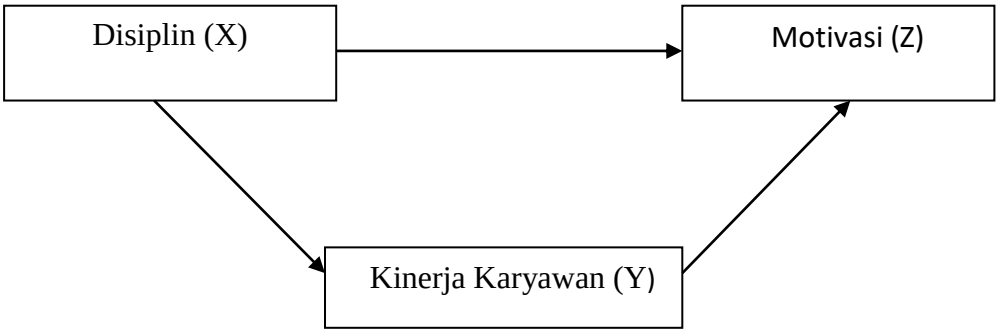
Penelitian Kedelapan oleh Susiladewi Peryidai (2018) dengan judul pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Murung Raya Provinsi Kalimantan Tengah. Tujuan penelitiannya adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Murung Raya baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam penelitiannya adalah penelitian kuantitatif yaitu suatu model penelitian yang mengharuskan akan adanya perhitungan angka-angka, sedangkan pendekatan yang digunakan adalah dengan pendekatan survei yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan dan perubahannya berubah searah dengan kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Murung Raya. Artinya jika tingkat pengaruh motivasi dan disiplin yang dirasakan makin tinggi, maka mengakibatkan makin tinggi juga kinerjanya.

Penelitian Kesembilan oleh Nora Anisa Br Sinulingga (2016) dengan judul pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK.Cabang Medan Putri Hijau. Tujuan penelitiannya adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai di PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.Cabang Medan Putri Hijau. Penelitiannya menggunakan dasar teori manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan motivasi, kedisiplinan, dan kinerja. Jenis penelitiannya yang dilakukan adalah deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitiannya seluruh pegawai di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.Cabang Medan Putri Hijau sebanyak 175 orang. Sampel yang diambil sebanyak 49 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi dan kedisiplinan secara serempak dan parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.Cabang Medan Putri Hijau; secara keseluruhan pengaruh variabel indipenden (motivasi dan kedisiplinan) terhadap variabel dependen (kinerja), variabel motivasi lebih dominan pengaruhnya terhadap variabel kinerja pegawai di PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.Cabang Medan Putri Hijau.

Penelitian Kesepuluh oleh Hasanudin Haruna (2019) dengan judul pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat. Tujuan pnelitiannya adalah untuk menganalisis secara bersama-sama pengaruh motivasi dan disiplin

kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat, dan untuk menganalisis secara parsial masing-masing pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat. Jenis penelitiannya adalah kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi liner berganda. Sampel yang digunakan dalam penelitiannya sebanyak 58 orang. Data yang diguunakan dengan kuesioner dalam pengumpulan data. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja baik secara parsial maupun bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat.

C. Kerangka Pemikiran



D. Hipotesis

1. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Palembang.
2. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Sinar Sosro Palembang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:53), jenis penelitian jika dilihat dari tingkat eksplanasinya terdiri dari tiga macaam , yaitu:

1. Penelitian Deskriptif

   Yaitu salah satu jenis penelitian yang tujuannya untuk mengetahui variabel mandiri baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau mengubungkan dengan variabel lainnya.

2. Penelitian Komparatif

   Yaitu penelitian yang bersifat membandingkan atau berupa hubungan sebab akibat antara dua varibel atau lebih dari satu variabel.

3. Penelitian Assosiatif

   Yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui antara dua variabel atau lebih.

Penelitian ini adalah jenis penelitian assosiatif, yaitu mengetahui pengaruh dan hubungan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Sinar Sosro Palembang

Alamat : Jl. Camat I Raya Palembang Betung Km16, Kelurahan Sukajadi, Kecamatan Talang Kelapa, Kabupaten Banyuasin

Email : visitsosro@sosro.com

No Telp : 0711-430789, Fax.0711-430005

C. Operasionalisasi Variabel

Tabel III.1

Definisi operasional variabel penelitian

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1	Kinerja Karyawan (Y)	merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun di PT. Sinar Sosro Palembang.	1.Kualitas 2.Kuantitas 3.Ketepatan Waktu	Ordinal
2	Motivasi Karyawan (Z)	pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja efektif dan terintegritas dengan segala daya upanya untuk mencapai kepuasan di PT. Sinar Sosro Palembang.	1.Kompensasi 2.Hubungan Antar Pribadi 3.Kondisi Kerja	Ordinal
3	Disiplin Kerja Karyawan (X)	adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku di PT. Sinar Sosro Palembang.	1.Tujuan dan Kemampuan 2.Teladan Pimpinan 3.Keadilan	Ordinal

Sumber: Veithzal Rivai (2014), Greenberg dan Baron (2003), Malayu S.P Hasibuan (2007)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013:115) mendefinisikan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Sinar Sosro Palembang berjumlah 100 orang.

2. Kerangka Sampling

Tabel III.2

Sampel Berdasarkan Strata

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)	
		Populasi	Sampel
1	SMA	64	(64:100)x78= 50
2	D1	1	(1:100)x78= 1
3	D3	9	(9:100)x78= 7
4	S1	24	(24:100)x78= 19
5	S2	2	(2:100)x78= 1
	Jumlah	100	78

Sumber: Rumus pengambilan sampel menurut Sugiyono (2015)

3. Jumlah Sampling

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono,2015:81). Sampel yang digunakan dalam

penelitian ini berdasarkan tabel penentuan jumlah dari populasi tertentu dengan tingkat kesalahan 5% (Sugiyono,2015:87) dari jumlah populasi 100 orang maka jumlah sampel diketahui adalah 78 karyawan PT. Sinar Sosro Palembang.

Tabel III.3

Sampel Berdasarkan Strata

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)	
		Populasi	Sampel
1	SMA	64	(64:100)x78= 50
2	D1	1	(1:100)x78= 1
3	D3	9	(9:100)x78= 7
4	S1	24	(24:100)x78= 19
5	S2	2	(2:100)x78= 1
	Jumlah	100	78

Sumber: Rumus pengambilan sampel menurut Sugiyono (2015)

4. Metode Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah probability sampling dengan teknik *proportionate stratifed random* sampling yaitu digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional.

E. Data yang Diperlukan

Syofian Siregar (2010:128) data dapat dilihat dari sumber datanya terdiri atas dua jenis, antara lain:

1) Data Primer

   Adalah data yang dikumpulkan sendiri ole peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.

2) Data Sekunder

   Adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengelolahannya.

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh lewat kuesioner yang diisi oleh responden, sedangkan data sekunder diperoleh lewat dokumen perusahaan seperti data jumlah karyawan, data hasil produksi, dan data sejarah perusahaan.

F. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013:194) dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai cara, antara lain sebagai berikut:

1) Interview

   Digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah responnya sedikit/kecil.

2) Angket/Kuesioner

Adalah sebagai teknik pengumpulan data yang dilakuan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnyaa.

3) Observasi

Adalah sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Jika wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek alam yang lain. Jadi bisa disimpulkan observasi bisa digunakan tidak hanya untuk berkomunikasi dengan orang tetapi dengan siapa pun objek lain.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner dilakukan dengan memberikan daftar pernyataan sesuai dengan yang akan diteliti.

G. Analisis Data dan Teknik Analisa

1. Uji Instrumen (validits dan reliabilitas)

a) Uji Validitas Data

Menurut Husein Umar (2008:120), untuk pengujuian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Kriteria penelitian uji validitas yaitu n=30 jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361) maka item kuesioner tersebut valid. Tetapi jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (0,361) maka kuesioner tersebut tidak valid.

b) Uji Reliabilitas Data

Menurut Husein Umar (2008:121) Metode pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Alpha-Cronbach. Standar yang digunakan dalam menentukan reable dan tidaknya suatu instrument penelitian adalah perbandingan antara r – hitung dan r – tabel pada taraf signifikansi 5%. Apabila dilakukan pengujian reliabilitas dengan metode Alpha – Cronbach, maka nilai r – hitug diwakili oleh nilai Alpha.

Uji reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian mempunyai kendala sebagai alat ukur, diantaranya di ukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah (Riskawati dalam Sugiyono, 2013). Jika nilai alpha > 0,7 artinya reliabilitas mencukupi (sufficient reliability) sementera jika alpha > 0,80 ini menjelaskan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten secara internal karena memiliki reliabilitas yang kuat. Atau, ada pula yang memaknanya sebagai berikut.

- Jika alpha > 0,90 maka reliabilitas sempurna.
- Jika alpha antara 0,70 – 0,90 maka reliabilitas tinggi.
- Jika alpha antara 0,50 – 0,70 maka reliabilitas moderat

Jika alpha <0,50 maka reliabilitas renda

2. Analisis Data

Menurut Sugiyono (2012:13-14), analisis data penelitian ini dapat dikelompokan menjadi dua, yaitu:

a. Analisis Kualitatif

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

b. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis dengan menggunakan rumus-rumus statistik yang disesuaikan dengan judul penelitian dan rumusan masalah untuk perhitungaan angka-angka dalam menganalisis data yang diperoleh.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dan analisis kualitatif. Analisis kualitatif data berbentuk kata (sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan dangat tidak setuju) dan kalimat. Kalimat yang dimaksud adalah kalimat yang digunakan untuk memberikan interpretasi terhadap hasil penelitian.

Penelitian juga menggunakan analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif digunakan dengan menggunakan rumus-rumus statistik yang disesuaikan dengan penelitian untuk menilai hasil dari pengisian kuesioner tersebut di uji dengan pengujian statistik.

3. Teknik Analisis

Teknik analisis yang digunkan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Model (SEM). SEM merupakan suatu teknik analisis multivariat generasi kedua yang menghubungkan antara analisis faktor dan analisis jalur sehingga memungkinkan peneliti untuk menguji dan mengestimasi secara simultan hubungan antara multiple exegenous dan endogenous variabel dengan banyak indikator. (Hengky Latan, (2012: 5). Pendekatan SEM dapat digunakan

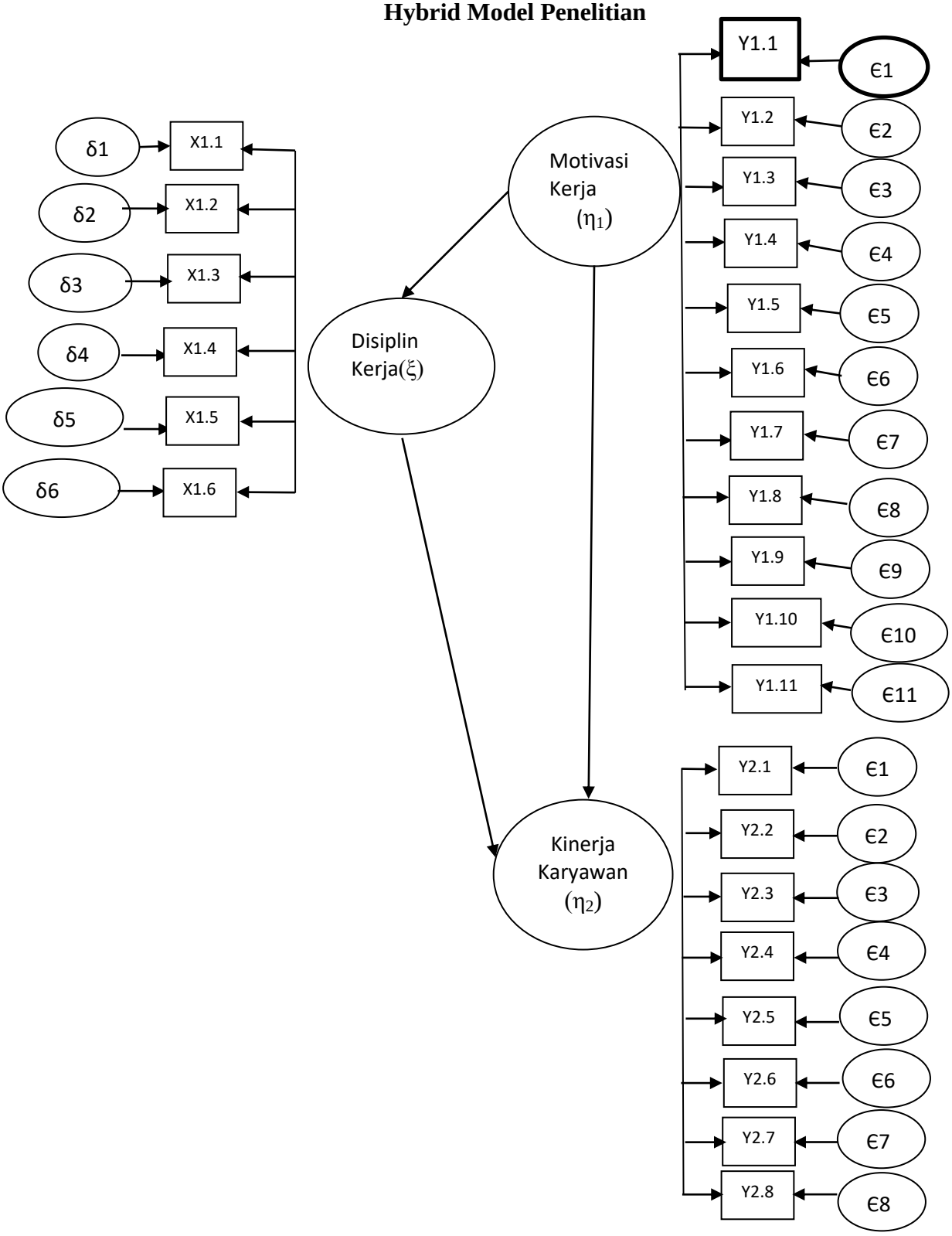
untuk menganalisis hubungan antar variabel laten dan indikatornya, hubungan antara variabel laten dan variabel laten lainnya , juga mengetahui besarnya kesalahan pengukuran. Dalam SEM terdapat;

a. Variabel eksogen, yaitu variabel yang tidak diprediksi oleh variabel lain. Variabel ini merupakan variabel construct yang menjadi variabel independen. Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah kualitas layanan
b. Variabel endogen, yaitu variabel yang diprediksi oleh satu atau beberapa variabel lain dalam model. Variabel ini merupakan variabel variabel construct yang menjadi variabel dependen. Variabel endogen dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja.

Secara lengkap model SEM menggunakan variabel, indikator berikut simbolnya adalah sebagai beriku

Gambar III.1

Hybrid Model Penelitian



Keterangan:

ξ = variabel laten eksogen Motivasi Karyaawn

η_1 = variabel laten endogen Disiplin Kerja

η_2 = variabel laten endogen Kinerja Karyawan

δ_1 - $\delta 7$= *error* variabel-variabel eksogen

ε_1 - $\varepsilon 6$= *error* dari variabel-variabel endogen

Pengujian ini menggunakan dua variabel eksogen yaitu Disiplin Kerja (η_1) dan Kinerja Karyawan (η_2). Persamaan model struktutalnya dapat digambarkan sebagai berikut :

$$\eta_1 = \gamma_{11}\, \xi_1 + \zeta_1$$

$$\eta_2 = \gamma_{21}\, \xi_1 + \beta_{21}\, \eta_1 + \zeta_2$$

Adapun proses pengujiannya yaitu:

a. Uji Model Pengukuran (*Measurement Model*)

Uji model pengukuran akan menunjukkan bagaimana variabel manifes atau *observed variable* merepresentasi konstruk laten untuk diukur yaitu dengan menguji validitas dan reliabilitas konstruk laten tersebut melalui análisis faktor konfirmatori.

1) Uji Validitas Konstruk

Validitas sebuah variabel manifest (teramati) adalah evaluasi atas muatan faktor (*factor loading*) dari variabel tersebut terhadap variabel latennya. Suatu variabel dikatakan mempunyai validitas yang baik terhadap variabel konstruk atau variabel latennya, jika:

a) Nilai statistik t dari muatan faktor (*factor loading*) lebih besar dari nilai kritis untuk alpha 5% sebesar 1,96. (Sumber : Tabel Distribusi Student t).

b) Muatan faktor standarnya (*standardized factor loading*) lebih besar atau sama dengan 0,70. (Sumber : Nunnaly – 1978)

2) Uji Reliabilitas Konstruk

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan cara sebagai berikut:

a) *Composite/Construct Reliability Measure*, reliabilitas konstruk dinyatakan baik jika nilainya sama dengan atau lebih besar dari 0,70. Untuk menghitung *Construct Reliability* digunakan rumus sebagai berikut:

$$\textit{Construct Reliability (CR)} = \frac{(\sum \textit{std. loading})^2}{(\sum \textit{std. loading})^2 + \sum e_i}$$

b) Variance Extracted Measure (ukuran ekstrak varian), ukuran VEM yang baik adalah jika nilainya di atas 0,50. Ekstrak varian mencerminkan jumlah varian keseluruhan dalam indikator yang dijelaskan oleh konstruk laten. Untuk menghitungnya digunakan rumus sebagai berikut:

$$\textit{Variance Extracted (VE)} = \frac{\sum \textit{std. loading}^2}{\sum \textit{std. loading}^2 + \sum e_i}$$

Di mana:

std. loading = standardized loading

$\sum e_i$ = *measurement error*

b. Uji *Goodness of Fit* Model Struktural

Untuk mengetahui apakah model struktural dalam penelitian memiliki kecocokan dengan fakta atau data empiris (*goodness of fit*), dilakukan dengan berbagai kriteria ukuran *goodness of fit*, sebagaimana tabel berikut:

Tabel III.4

Kriteria Kecocokan Model

No	Ukuran Derajat Kecocokan	Tingkat Kecocokan yang Dapat Diterima
1	*Chi Square*	Diharapkan kecil
2	*Goodness of Fit Index (GFI)*	Nilai berkisar antara 0-1, dengan nilai lebih tinggi adalah lebih baik. GFI ≥ 0,9 adalah *good-fit*, sedang 0,8≤GFI<0,9 adalah *marginal fit*
3	*Root Mean Square Error of Approximation*	Rata-rata perbedaan per *degree of freedom* yang diharapkan terjadi dalam populasi dan bukan dalam sampel. RMSEA≤0,08 adalah *good-fit*, sedangkan RMSEA <0,05 adalah *close-fit*
4	*Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)*	Nilai berkisar antara 0-1, dengan nilai lebih tinggi lebih baik. AGFI≥0,9 adalah *good fit*, sedangkan 0,8≤AGFI<0,9 adalah *marginal fit*.
5	*Normed Fit Index (NFI)*	Nilai berkisar antara 0-1, dengan nilai lebih tinggi lebih baik. NFI≥0,9 adalah *good fit*, sedangkan 0,8≤NFI<0,9 adalah *marginal fit*.
6	*Comparative Fit Index (CFI)*	Nilai berkisar antara 0-1, dengan nilai lebih tinggi labih baik. CFI≥0,9 adalah *good fit*, sedangkan 0,8≤CFI<0,9 adalah *marginal fit*.
7	*Incremental Fit Index (IFI)*	Nilai berkisar antara 0-1, dengan nilai lebih tinggi labih baik. IFI≥0,9 adalah *good fit*, sedangkan 0,8≤IFI<0,9 adalah *marginal fit*.
8	*Relative Fit Index (RFI)*	Indikasi model fit bila RFI > 0,90 atau > 0,95
9	*Expected Cross Validation Index (ECVI)*	Jika ECVI default model < ECVI *saturated* dan *indepemdence model*, maka dapat disimpulkan model fit
10	*Akaike's Information Criterion (AIC)*	AIC dan CAIC digunakan dalam perbandingan model dimana nilai AIC dan CAIC default model harus dibandingkan dengan nilai AIC dan CAIC
11	*Consistent Akaike Information Index (CAIC)*	*saturated* dan *indepemdence model*. Jika AIC dan CAIC default model < *saturated* dan *indepemdence model* dapat disimpulkan bahwa model fit
12	*Parsimonious Goodness of Fit Index (PGFI)*	Semakin tinggi nilai PGFI suatu model makin parsimony. Nilai PGFI yang direkomendasikan adalah > 0,60
13	*Root Mean Square Residual (RMR)*	< 0,08

Sumber: Hairs, et. al. 2010

c. Komposisi Pengaruh

Hasil perhitungan SEM yang memiliki variabel intervening memiliki tiga komposisi pengaruh sebagai berikut:

a. Pengaruh langsung (*direct effect*). Pengaruh langsung menunjukkan pengaruh antara variabel eksogen dan variabel endogen atau variabel endogen terhadap variabel endogen secara langsung tanpa melalui variabel intervening.
b. Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*). Pengaruh tidak lagsung menunjukkan pengaruh antara variabel eksogen terhadap variabel endogen atau variabel endogen terhadp variabel eksogen melalui variabel intervening.
c. Pengaruh total (*total effect*) . Pengaruh total merupakan penjumlahan antara pengaruh langsung dengan pengaruh tidak langsung.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat Perusahaan

Keluarga Sosrodjojo mulai bisnisnya pada tahun 1940 di kota slawi, Jawa Tengah dengan memproduksi dan memasarkan teh seduh merek "Teh Cap Botol". Tahun 1965, keluarga Sosrodjojo mulai memperluas bisnisnya dengan merambah ke Jakarta dengan melakukan strategi CICIP RASA (product sampling) ke beberapa pasar di Jakarta. Agar bisa melayani pasar dengan lebih baik, Soegiharto Sosrodjojo dan saudara-saudaranya memutuskan untuk memisahkan usaha teh siap minum dalam kemasan dari usaha teh seduh keluarga Sosrodjojo yakni dengan mendirikan sebuah perusahaan baru. Perusahaan baru ini diharapkan akan bisa lebih fokus dalam melayani dan mengembangkan pasar minuman teh siap minum dalam kemasan botol beling.

Akhirnya, pada tanggal 17 Juli 1974, Soegiharto Sosrodjojo dan saudara-saudaranya resmi mendaftarkan perusahaan baru tersebut dengan nama PT. Sinar Sosro, yang berdomisili di Jalan Raya Sultan Agung Km.28, Medan Satria, Bekasi yang juga meruapakan lokasi pabrik pertama Teh Botol Sosro sekaligus merupakan pabrik teh siap minum dalam kemasan yang pertama di Indonesia dan di Dunia.

b. Visi dan Misi PT. Sinar Sosro

1) Visi

Mengutamakan agara produk dapat sampai kepada seluruh konsumen dimanapun mereka berada.

2) Misi

Meningkatkan jaringan distribusi baik nasional maupun internasional dengan memasarkan produk baru dibidang minuman.

2. Uji Instrumen

Uji instrumen terdiri dari, uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan ketentuan 30 sampel uji coba, dimana untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur dalam melakukan fungsi ukurnya, yaitu agar data diperoleh bisa relevan/sesuai dengan tujuan diadakan pengukuran tersebut.

a. Uji Validitas

Uji validitas dengan metode *Cronbach's Alpha* nilai r_{hitung} diwakili oleh nilai *Corrected Item-Total Corelation*, dengan menggunakan bantuan SPSS for windows versi 22.0. Dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

Tabel IV.1

Uji Validitas Model Kuesioner

Variabel	Pertanyaan (indikator)	r_{hitung}	r_{tabel} (n-2) n = 30	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	**0,835**	0,361	Valid
	Y.2	**0,917**	0,361	Valid
	Y.3	**0,917**	0,361	Valid
	Y.4	**0,917**	0,361	Valid
	Y.5	**0,917**	0,361	Valid
	Y.6	**0,917**	0,361	Valid
	Y.7	**0,917**	0,361	Valid
	Y.8	**0,917**	0,361	Valid
Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2020				
Motivasi (Z)	Z.1	**0,747**	0,361	Valid
	Z.2	**0,747**	0,361	Valid
	Z.3	**0,704**	0,361	Valid
	Z.4	**0,747**	0,361	Valid
	Z.5	**0,747**	0,361	Valid
	Z.6	**0,747**	0,361	Valid
	Z.7	**0,747**	0,361	Valid
	Z.8	**0,747**	0,361	Valid
	Z.9	**0,747**	0,361	Valid
	Z.10	**0,747**	0,361	Valid
	Z.11	**0,704**	0,361	Valid
Disiplin Kerja (X)	X.1	**0,838**	0,361	Valid
	X.2	**0,878**	0,361	Valid
	X.3	**0,887**	0,361	Valid
	X.4	**0,793**	0,361	Valid
	X.5	**0,671**	0,361	Valid
	X.6	**0,695**	0,361	Valid
Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2020				

Berdasarkan uji validitas pada Tabel IV.1 di atas, keseluruhan indikator yang digunakan pada setiap butir pertanyaan dalam penelitian ini dikatakan valid, karena keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai *Cronbach Alpha* ≥ 0,6 maka reliabel. Jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,6 maka tidak reliabel. Maka hasil pengujian reliabilitas untuk setiap variabel, sebagai berikut :

Tabel IV.2

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	**0,945**	0,6	Reliabel
Motivasi (Z)	**0,871**	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X)	**0,935**	0,6	Reliabel

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2020

Berdasarkan uji reliabilitas pada Tabel IV.2 di atas, keseluruhan indikator yang digunakan pada setiap butir pertanyaan dalam penelitian ini dikatakan reliabel, karena keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai > 0,6.

3. Gambaran Umum Karakteristik Responden

Penulis dalam penelitian ini menyebarkan 78 kuesioner yang dibagikan kepada responden (karyawan PT. Sinar Sosro Palembang). Berikut ini disajikan masing-masing karakteristik tersebut :

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jawaban responden terkait identitas responden pada kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh data, sebagai berikut :

Tabel IV.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Orang	Persentase
1.	Laki-laki	59	75,6%
2.	Perempuan	19	24,4%
	Total	78	100%

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel IV.3 di atas, dapat dilihat bahwa umumnya karyawan PT. Sinar Sosro Palembang berjenis kelamin laki-laki (75,6%), selebihnya hanya sedikit yang berjenis kelamin perempuan (24,4%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan jawaban responden terkait identitas responden pada kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh data, sebagai berikut :

Tabel IV.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	
		Orang	Persentase
1.	Tamat SMA	50	64,1%
2.	Tamat D1	1	1,3%
3.	Tamat D3	7	8,9%
4.	Tamat S1	19	24,4%
5.	Tamat S2	1	1,3%
	Total	78	100%

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel IV.4 di atas, dapat dilihat bahwa umumnya karyawan PT. Sinar Sosro Palembang bependidikan SMA (64,1%), selebihnya hanya sedikit yang berpendidikan S1 (24,4%), D3 (8,9%), D1 dan S2 (1,3%).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan jawaban responden terkait identitas responden pada kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh data, sebagai berikut :

Tabel IV.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah	
		Orang	Persentase
1.	< 5 Tahun	30	38,5%
2.	5 – 10 Tahun	23	29,5%
3.	> 10 Tahun	25	32,0%
	Total	78	100%

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel IV.5 di atas, dapat dilihat bahwa umumnya karyawan PT. Sinar Sosro Palembang memiliki masa kerja di bawah 5 tahun (38,5%), selebihnya lebih sedikit yang sudah bekerja di atas 10 tahun (32%) dan 5 hingga 10 tahun (29,5%).

4. Gambaran Umum Jawaban Responden

Berdasarkan hasil jawaban responden melalui kuesioner yang telah disebarkan kepada responden, berikut ini adalah hasil tabulasi jawaban yang diberikan responden atas butiran pertanyaan dari masing-masing variabel :

Kriteria penilaian :

1) Apabila jumlah jawaban STS+TS+N ≥ 30%, maka jawaban terhadap indikator tersebut masuk ke dalam faktor bermasalah sehingga harus dianalisis lebih lanjut.
2) Apabila jumlah jawaban STS+TS+N < 30%, maka jawaban terhadap indikator tersebut masuk ke dalam faktor tidak bermasalah.

a. Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan jawaban responden terkait indikator-indikator pada kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh data, sebagai berikut :

Tabel IV.6

Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Setiap karyawan berpartisipasi untuk hasil produksi yang selalu naik	10 12,8%	12 15,4%	16 20,5%	**40** **51,3%**	**-** -
2.	Setiap karyawan berpartisipasi untuk target produksi yang selalu tercapai	7 9%	16 20,5%	10 12,8%	**45** **57,7%**	**-** -
3.	Setiap karyawan tidak merokok pada saat jam kerja	10 12,8%	12 15,4%	16 20,5%	**40** **51,3%**	**-** -
4.	Setiap karyawan tidak bekerja tumpang tindih	11 14,1%	16 20,5%	9 11,5%	**42** **53,8%**	**-** -
5.	Setiap karyawan bekerja sesuai kemampuan	5 6,4%	10 12,8%	18 23,1%	**45** **57,7%**	**-** -
6.	Pekerjaan karyawan selalu diselesaikan tepat waktu	8 10,3%	14 17,9%	21 26,9%	**35** **44,9%**	**-** -
7.	Karyawan datang tepat waktu	7 9%	16 20,5%	10 12,8%	**45** **57,7%**	**-** -
8.	Karyawan memaksimalkan waktu kerja	10 12,8%	12 15,4%	16 20,5%	**40** **51,3%**	**-** -

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel IV.6 di atas, dapat dilihat bahwa umumnya jumlah jawaban responden untuk keseluruhan item pernyataan-pernyataan, tidak memperoleh pengakuan (jawaban tidak setuju + sangat tidak setuju) melebihi 30%, bahkan jawaban yang dibenarkan responden (setuju + sangat setuju) lebih rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum kinerja karyawan khususnya dengan indikator kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu adalah bermasalah.

b. Motivasi (Z)

Berdasarkan jawaban responden terkait indikator-indikator pada kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh data, sebagai berikut :

Tabel IV.7

Motivasi

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Gaji yang diterima sudah sesuai dengan standar perusahaan	8 10,3%	13 16,7%	11 14,1%	**46** **59%**	**-** -
2.	Gaji selalu diberikan tepat waktu	10 12,8%	18 23,1%	10 12,8%	**40** **51,3%**	**-** -
3.	Setiap karyawan memperoleh jaminan keamanan	8 10,3%	16 20,5%	9 11,5%	**45** **57,7%**	**-** -
4.	Setiap karyawan memperoleh jaminan kesehatan	10 12,8%	11 14,1%	7 9%	**50** **64,1%**	**-** -
5.	Setiap karyawan memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja	10 12,8%	15 19,2%	7 9%	**46** **59%**	**-** -
6.	Setiap karyawan memiliki jaminan keamanan	11 14,1%	16 20,5%	12 15,4%	**39** **50%**	**-** -
7.	Setiap karyawan memiliki jaminan kesehatan	8 10,3%	16 20,5%	9 11,5%	**45** **57,7%**	**-** -
8.	Setiap karyawan memiliki komunikasi yang baik dengan atasan	10 12,8%	11 14,1%	7 9%	**50** **64,1%**	**-** -
9.	Setiap karyawan bekerja dengan nyaman	10 12,8%	15 19,2%	7 9%	**46** **59%**	**-** -
10.	Setiap karyawan bekerja dengan alat pendingin yang berfungsi baik	13 16,7%	11 14,1%	18 23,1%	**36** **46,2%**	**-** -
11.	Setiap karyawan bekerja dengan udara yang segar	9 11,5%	15 19,2%	15 19,2%	**39** **50%**	**-** -

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel IV.7 di atas, dapat dilihat bahwa umumnya jumlah jawaban responden untuk keseluruhan item pernyataan-pernyataan, tidak memperoleh pengakuan (jawaban tidak setuju + sangat tidak setuju) melebihi 30%, bahkan jawaban yang dibenarkan responden

(setuju + sangat setuju) lebih rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum motivasi karyawan masih terbilang rendah, karena adanya masalah pada indikator kompensasi, hubungan antar pribadi, dan kondisi kerja.

c. Disiplin Kerja (X)

Berdasarkan jawaban responden terkait indikator-indikator pada kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh data, sebagai berikut :

Tabel IV.8

Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Perusahaan memberikan pekerjaan sesuai dengan tujuan dan kemampuan karyawan	13 16,7%	12 15,4%	18 23,1%	**35** **44,9%**	**-** -
2.	Pimpinan tidak membebani pekerjaan kepada karyawan	13 16,7%	13 16,7%	12 15,4%	**40** **51,3%**	**-** -
3.	Perilaku pimpinan menjadi contoh yang baik	8 10,3%	10 12,8%	22 28,2%	**38** **48,7%**	**-** -
4.	Kehadiran pimpinan datang tepat waktu dapat menjadi contoh	11 14,1%	14 17,9%	24 30,8%	**29** **37,2%**	**-** -
5.	Setiap karyawan diperlakukan sama tanpa membedakan pangkat dan jabatan	13 16,7%	11 14,1%	18 23,1%	**36** **46,2%**	**-** -
6.	Setiap karyawan mendapatkan cuti setiap tahun	9 11,5%	15 19,2%	15 19,2%	**39** **50%**	**-** -

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel IV.8 di atas, dapat dilihat bahwa umumnya jumlah jawaban responden untuk keseluruhan item pernyataan-pernyataan, tidak memperoleh pengakuan (jawaban tidak setuju + sangat tidak setuju) melebihi 30%, bahkan jawaban yang dibenarkan responden (setuju + sangat setuju) lebih rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum disiplin kerja karyawan masih terbilang rendah, karena adanya masalah pada indikator tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan dan keadilan.

5. Proses Pengujian

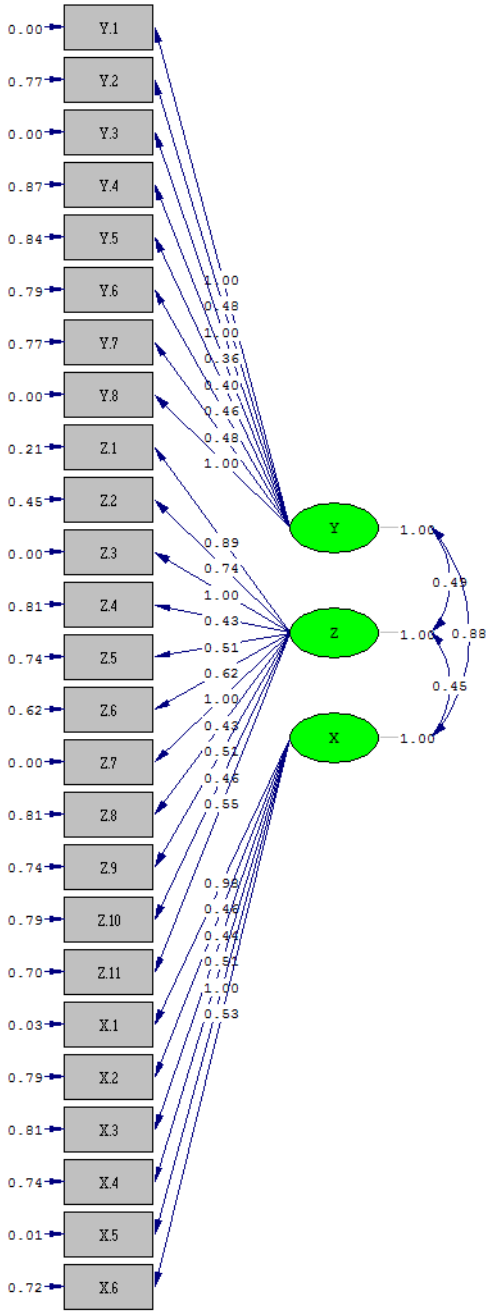
a. Uji Model Pengukuran (Measurement Model)

Uji model pengukuran akan menunjukkan bagaimana variabel manifes atau observer variabel merepresentasi konstruk laten untuk diukur yaitu dengan menguji validitas dan reliabilitas konstruk laten tersebut melalui analisis faktor konfirmatori.

1) Uji Validitas Konstruk

Gambar IV.1

Tahap Pertama



Sumber : Pengolahan Data dengan Lisrel, 2020

Berdasarkan Gambar IV.1, terlihat ada beberapa indikator yang memiliki nilai loading factor kurang dari 0,7, yang dijelaskan dalam tabel berikut :

Tabel IV.9

Uji Validitas Model SEM

Tahap Pertama

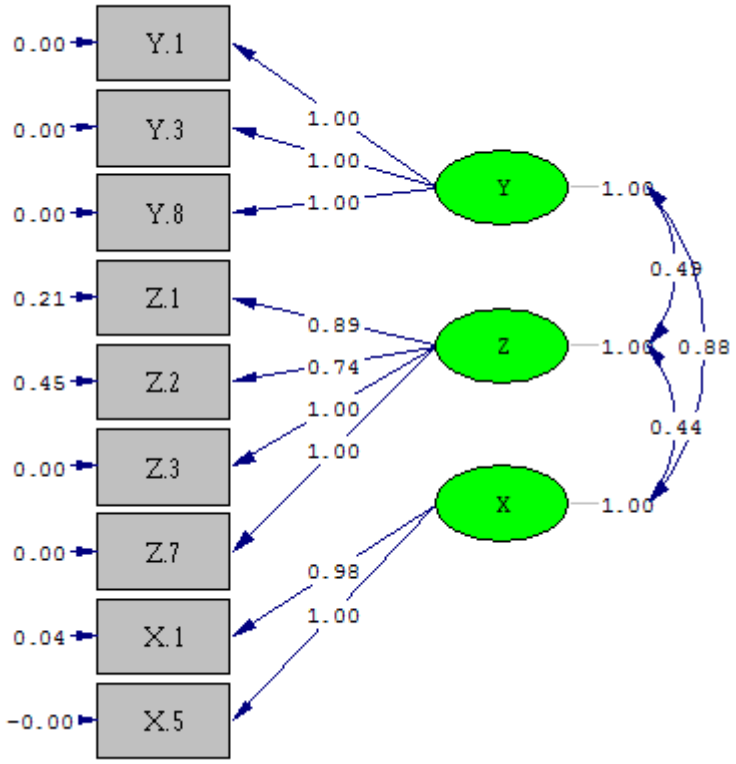
Variabel	Pertanyaan (indikator)	Loading Factor	Kriteria Loading Factor	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	**1,00**	0,7	Valid
	Y.2	**0,48**	0,7	Tidak Valid
	Y.3	**1,00**	0,7	Valid
	Y.4	**0,36**	0,7	Tidak Valid
	Y.5	**0,40**	0,7	Tidak Valid
	Y.6	**0,46**	0,7	Tidak Valid
	Y.7	**0,48**	0,7	Tidak Valid
	Y.8	**1,00**	0,7	Valid
Motivasi (Z)	Z.1	**0,89**	0,7	Valid
	Z.2	**0,74**	0,7	Valid
	Z.3	**1,00**	0,7	Tidak Valid
	Z.4	**0,43**	0,7	Tidak Valid
	Z.5	**0,51**	0,7	Tidak Valid
	Z.6	**0,62**	0,7	Tidak Valid
	Z.7	**1,00**	0,7	Valid
	Z.8	**0,43**	0,7	Tidak Valid
	Z.9	**0,51**	0,7	Tidak Valid
	Z.10	**0,46**	0,7	Tidak Valid
	Z.11	**0,55**	0,7	Valid
Disiplin Kerja (X)	X.1	**0,98**	0,7	Valid
	X.2	**0,46**	0,7	Tidak Valid
	X.3	**0,44**	0,7	Tidak Valid
	X.4	**0,51**	0,7	Tidak Valid
	X.5	**1,00**	0,7	Valid
	X.6	**0,53**	0,7	Tidak Valid

Sumber : Pengolahan Data dengan Lisrel, 2020

Berdasarkan Tabel IV.9, diketahui bahwa indikator yang memiliki nilai loading factor kurang dari 0,7, yaitu pada variabel Y = Y.2, Y.4, Y.5, Y.6, Y.7, pada variabel Z = Z.4, Z.5, Z.6, Z.8, Z.9, Z.10, Z.11 dan pada variabel X = X.2, X.3, X.4, X.6. Enam item tersebut harus dihilangkan atau didrop karena tidak memenuhi syarat atau kriteria validitas, sehingga dilakukan pengulangan analisis dan didapatkan hasil seperti yang terlihat pada Gambar IV.2 dan Gambar IV.3, sebagai berikut:

Gambar IV.2

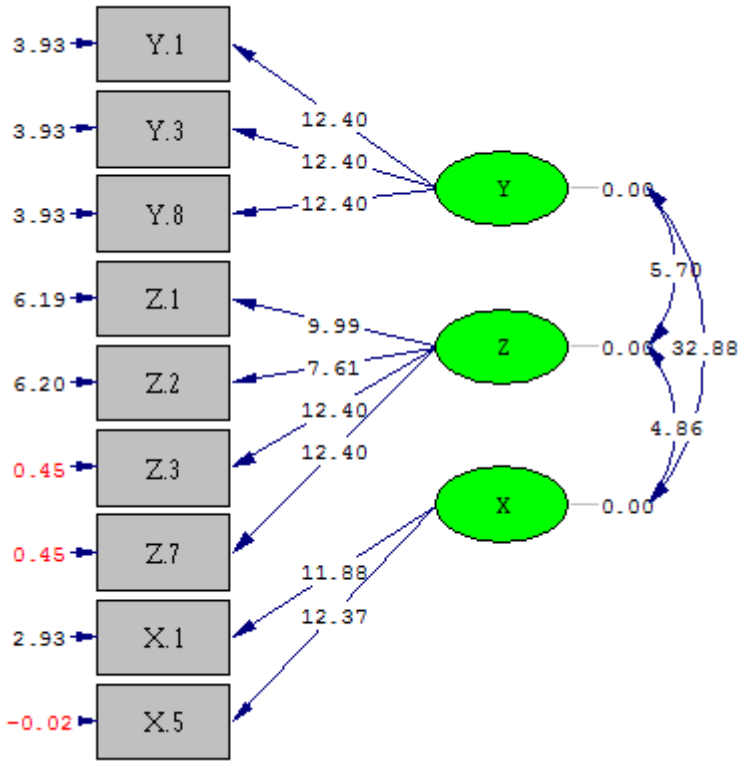
Tahap Kedua (Loading Factor)



Sumber : Pengolahan Data dengan Lisrel, 2020

Gambar IV.3

Tahap Kedua (T-Values)



Sumber : Pengolahan Data dengan Lisrel, 2020

Berdasarkan Gambar IV.2 dan Gambar IV.3, diketahui bahwa keseluruhan indikator memiliki nilai loading factor lebih dari 0,7, dan nilai t hitung lebih besar daripada t tabel, sehingga keseluruhan indikator sudah memenuhi kriteria validitas. Adapun hasil analisisnya dapat ditampilkan pada Tabel IV.10, sebagai berikut :

Tabel IV.10

Tahap Kedua

Variabel	Pertanyaan (indikator)	Loading Factor	t hitung	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	**1,00**	**12,40**	Valid
	Y.3	**1,00**	**12,40**	Valid
	Y.8	**1,00**	**12,40**	Valid
Motivasi (Z)	Z.1	**0,89**	**9,99**	Valid
	Z.2	**0,74**	**7,61**	Valid
	Z.3	**1,00**	**12,40**	Valid
	Z.7	**1,00**	**12,40**	Valid
Disiplin Kerja (X)	X.1	**0,98**	**11,88**	Valid
	X.5	**1,00**	**12,37**	Valid

Sumber : Pengolahan Data dengan Lisrel, 2020

Berdasarkan Tabel IV.10, dapat dilihat bahwa nilai loading dari hubungan indikator Y1, Y.3 dan Y.8 dengan konstruk Kinerja Karyawan (Y), hubungan indikator Z.1, Z.2, Z.3 dan Z.7 dengan konstruk Motivasi (Z), dan hubungan indikator X.1 dan X.5 dengan konstruk Disiplin Kerja (X) . Masing-masing memiliki nilai loading factor (λ) > 0,7, dan memiliki nilai t hitung > 1,96.

2) Uji Reliabilitas Konstruk

Uji reliabilitas konstruk dalam penelitian ini menggunakan *composite/construct reliability* yang mencerminkan nilai reliabilitas sebuah variabel. Penelitian suatu variabel dikatakan cukup reliabilitas bila variabel tersebut mempunyai nilai *composite/construct reliability* lebih besar dari 0,7. Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas pada

masing-masing variabel laten dengan bantuan *software Lisrel 8.8*, sebagai berikut :

Tabel IV.11

Uji Reliabilitas Konstruk

Variabel	Pertanyaan (indikator)	Loading Factor (FL)	Variance Extract (VE)	Error Variance (EV)	Average Variance Extract (AVE)	Construct Reliability (CR)
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1 Y.3 Y.8	1,00 1,00 1,00	1,00 1,00 1,00	0,00 0,00 0,00	1,00	$\frac{3,00}{3,00+0,00} = \mathbf{1,00}$
Σ EV				**0,00**		
Σ $(FL)^2$		**3,00**				
Motivasi (Z)	Z.1 Z.2 Z.3 Z.7	0,89 0,74 1,00 1,00	0,79 0,55 1,00 1,00	0,26 0,63 0,00 0,00	0,84	$\frac{3,63}{3,63+0,89} = \mathbf{0,80}$
Σ EV				**0,89**		
Σ $(FL)^2$		**3,63**				
Disiplin Kerja (X)	X.1 X.5	0,98 1,00	0,96 1,00	0,54 -0,00	0,98	$\frac{1,98}{1,98+0,54} = \mathbf{0,79}$
Σ EV				**0,54**		
Σ $(FL)^2$		**1,98**				

Sumber : Pengolahan Data dengan Lisrel, 2020

Berdasarkan Tabel IV.11, dapat dilihat bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) = 1,00, Motivasi (Z) = 0,80 dan Disiplin Kerja (X) = 0,79, memiliki nilai construct reliability lebih besar dari 0,7. Maka

dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang digunakan dapat dikatakan reliabel.

b. Uji Goodness of Fit Model Struktural

Uji Goodness of Fit Model Struktural bertujuan untuk mengetahui apakah model struktural dalam penelitian ini memiliki kecocokan dengan fakta atau data empiris (*goodness of fit*), dengan hasil sebagai berikut :

Tabel IV.12

Hasil Kecocokan Model

Ukuran Derajat Kecocokan	Hasil Estimasi	Tingkat Kecocokan
Chi-Square P	19,87 (P=0,0)	Model Fit
GFI	0,95	Good Fit
RMSEA	0,06	Good Fit
AGFI	0,91	Good Fit
NFI	0,98	Good Fit
CFI	1,00	Good Fit
IFI	1,00	Good Fit
RFI	0,98	Good Fit
ECVI	M=0,86 S=1,17 I=16,65	Model Fit
AIC	M=59,60 S=90,00 I=1281,95	Model Fit
CAIC	M=130,09 S=241,05 I=1312,16	Model Fit
PGFI	0,81	Model Fit
RMR	0,026	Model Fit

Sumber : Pengolahan Data dengan Lisrel, 2020

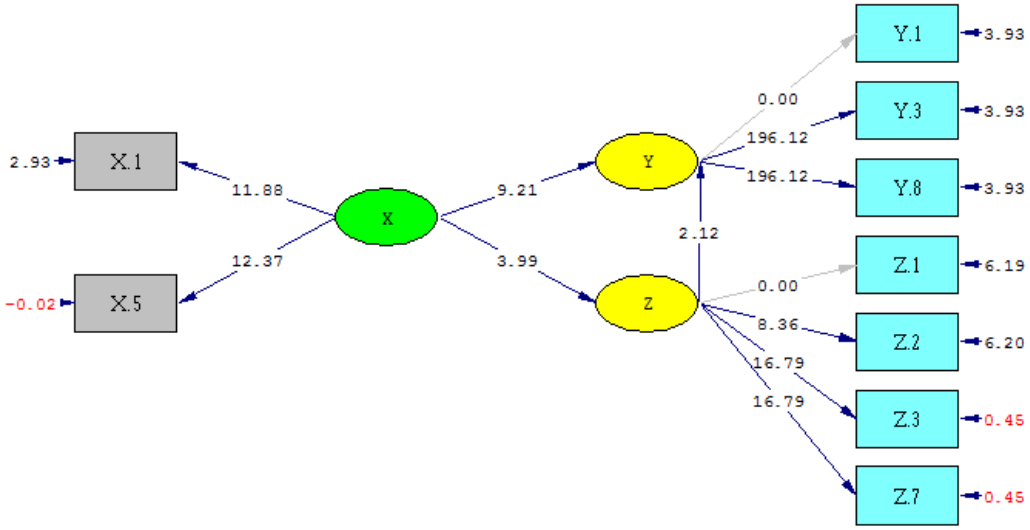
Berdasarkan Tabel IV.12, dapat dilihat bahwa semua kriteria pengujian menunjukkan hasil yang baik. Pengujian model yang dilakukan menghasilkan konfirmasi yang baik atas dimensi-dimensi faktor dan hubungan kausalitas antar faktor, dengan demikian model tersebut dapat diterima.

c. Komposisi Pengaruh

Hasil perhitungan SEM yang memiliki variabel intervening memiliki tiga komposisi pengaruh, sebagai berikut :

Gambar IV.4

Komposisi Pengaruh



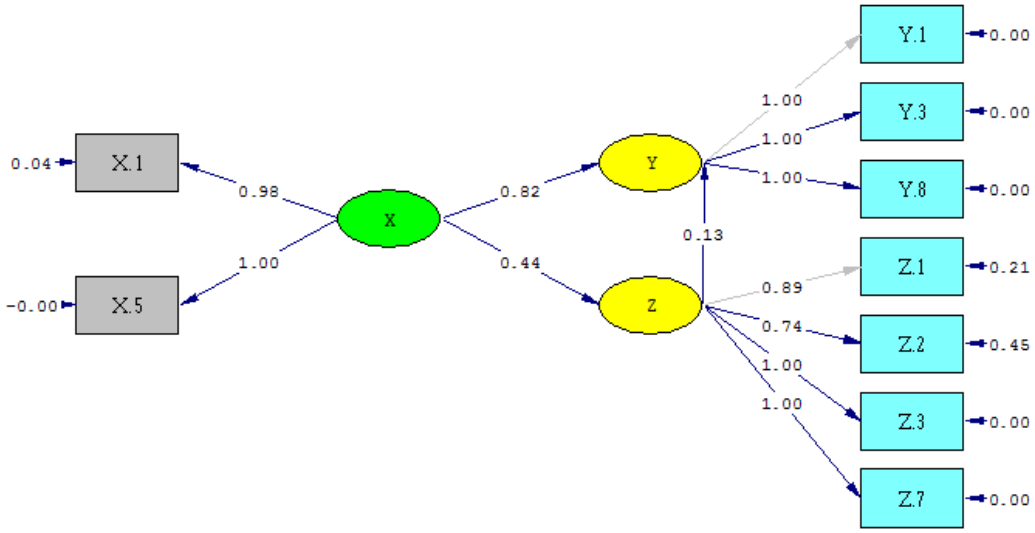
Sumber : Pengolahan Data dengan Lisrel, 2020

Berdasarkan Gambar IV.4, dapat dilihat bahwa nilai t hitung masing-masing variabel adalah 9,21 (disiplin kerja terhadap kinerja karyawan), 3,99 (disiplin kerja terhadap motivasi), dan 2,12 (motivasi terhadap kinerja karyawan). Selanjutnya mencari nilai koefisien jalur

untuk masing-masing pengaruh pada setiap variabel, dengan hasil sebagai berikut :

Gambar IV.5

Koefisien Jalur



Berdasarkan Gambar IV.5, dapat dilihat bahwa nilai koefisien jalur untuk masing-masing variabel adalah 0,82 (disiplin kerja terhadap kinerja karyawan), 0,44 (disiplin kerja terhadap motivasi), dan 0,13 (motivasi terhadap kinerja karyawan). Hasil pada Gambar IV.4 dan IV.5 dapat dijelaskan pada Tabel IV.13, sebagai berikut :

Tabel IV.13

Komposisi Pengaruh

Hipotesis	t hitung	t tabel	Koefisien Jalur	Std. Error	Keterangan
Disiplin kerja » Kinerja karyawan	**4,45**	1,992	0,82	0,23	Signifikan
Disiplin kerja » Motivasi	**3,29**	1,992	0,44	0,80	Signifikan
Disiplin Kerja » Motivasi » Kinerja karyawan	**2,37**	1,992	0,13	0,22	Signifikan

Sumber : Pengolahan Data dengan Lisrel, 2020

Berdasarkan Tabel IV.13 di atas, dapat dijelaskan hasil pengujian hipotesis, sebagai berikut :

1) Nilai t hitung (9,21) > t tabel (1,992), membuktikan ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Palembang. Diketahui juga nilai koefisien jalur sebesar 0,82 (positif). Artinya dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Palembang.
2) Nilai t hitung (3,99) > t tabel (1,992), membuktikan ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap motivasi karyawan pada PT. Sinar Sosro Palembang. Diketahui juga nilai koefisien jalur sebesar 0,44 (positif). Artinya dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap motivasi karyawan pada PT. Sinar Sosro Palembang.

3) Nilai t hitung (2,12) > t tabel (1,992), membuktikan ada pengaruh signifikan disiplin kerja melalui motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Palembang. Diketahui juga nilai koefisien jalur sebesar 0,13 (positif). Artinya dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja melalui motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Palembang.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Disiplin Kerja Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa hipotesis diterima, maka hal ini menunjukkan ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Palembang.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2016 : 189), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah: (1) kemampuan dan keahlian, (2) pengetahuan, (3) rancangan kerja, (4) kepribadian, (5) motivasi kerja, (6) kepemimpinan, (7) gaya kepemimpinan, (8) budaya organisasi, (9) kepuasan kerja, (10) lingkungan kerja, (11) loyalitas, (12) komitmen, dan (13) disiplin kerja. Berdasarkan teori tersebut mendukung hasil penelitian ini, karena disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Sutrisno, dkk (2016), Sri Wayati, dkk (2017), Mawar Sari, dkk (2018), Royen Bertoni Sitorus (2014), Hari Mulyadi dan Nina Marlina (2010), dan Susiladewi Peryidai (2018),

dengan hasil yang menyatakan ada pengaruh positif dan siganifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel IV.19 diketahui indikator yang menguatkan hanya 3 item untuk variabel kinerja karyawan (Y) dan 2 item untuk variabel disiplin kerja (X), yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Karyawan menyatakan bahwa perusahaan belum memberikan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan dan kemampuan karyawan.

   Dampaknya terhadap kinerja karyawan : Karyawan yang mendapatkan pekerjaan yang tidak sesuai dengan tujuan dan kemampuannya, akan berdampak menciptakan perasaan enggan pada diri karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Sebab tujuan yang tidak sesuai menimbulkan pertentangan tindakan, serta kemampuan yang tidak sesuai mempersulit karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga hal ini akan berdampak negatif dalam partisipasinya untuk melakukan produksi (hasil kerja), kepatuhannya untuk tidak merokok, serta dalam memaksimalkan waktu kerjanya.

   Implikasi : Perusahaan harus melakukan penyesuaian, dan mempertemukan keseimbangan antara tujuan dan kemampuan karyawan, sehingga karyawan akan menemukan kecocokan dengan pekerjaannya dan menjadi lebih taat dalam bekerja, dengan demikian akan meningkatkan kinerja yang dihasilkannya.

b. Karyawan menyatakan tidak diperlakukan sama, karena adanya pembedaan pangkat dan jabatan yang diberlakukan perusahaan.

Dampaknya terhadap kinerjanya karyawan : Karyawan yang diperlakukan secara tidak adil, karena dibedakan oleh pangkat dan jabatan, akan berdampak pada timbulnya sikap tidak senang dan iri, sehingga karyawan menjadi kurang suka terhadap jabatan dan pekerjaannya yang lebih rendah. Dengan demikian ia pun menjadi tidak serius dalam bekerja, akibatnya kinerja yang dihasilkannya pun akan memburuk, sebab ia akan menjadi malas dalam berkonstribusi dalam partisipasinya untuk menghasilkan produksi dan memaksimalkan waktu kerjanya.

Implikasi : Perusahaan harus bersikap adil terhadap semua karyawannya, meskipun ada perbedaan pangkat dan jabatan, bukan berarti jabatan yang lebih tinggi harus diistimewakan, sebab keadilan adalah hak bagi setiap karyawan yang bekerja di perusahaannya, sehingga apabila keadilan itu merata maka karyawan akan lebih menyukai pekerjaannya dan menjadi serius dalam bekerja.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa hipotesis diterima, maka hal ini menunjukkan ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap motivasi karyawan pada PT. Sinar Sosro Palembang.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Rivai dan Sagala (2013:824), semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan di suatu perusahaan, maka semakin besar pula dorongan atas prestasi kerja yang dapat dihasilkannya. Berdasarkan teori tersebut mendukung hasil penelitian

ini, karena disiplin kerja mampu memberikan dorongan (motivasi) karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Sutrisno, dkk (2016), dengan hasil yang menyatakan ada pengaruh positif dan siganifikan disiplin kerja terhadap motivasi karyawan.

Berdasarkan tabel IV.19 diketahui indikator yang menguatkan hanya 4 item untuk variabel motivasi (Z) dan 2 item untuk variabel disiplin kerja (X), yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Karyawan menyatakan bahwa perusahaan belum memberikan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan dan kemampuan karyawan.

   Dampaknya terhadap motivasi : Karyawan menjadi tidak bergairah dan kurang memiliki kemauan untuk bekerja, karena ketidakcocokan tujuan dan kemampuannya atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya, membuat karyawan menjadi malas dalam bekerja. Sehingga hal ini memberikan dampak terhadap gaji yang diterima karyawan, karena ketidakcocokan karyawan dengan pekerjaan membuat karyawan menerima gaji yang rendah, serta berakibat pada gajinya yang ditunda karena ia tidak mampu memenuhi tugasnya tersebut.

   Implikasi : Perusahaan harus menyesuaian tujuan dan kemampuan yang dimiliki karyawan dengan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga apabila terdapat kecocokan antara tujuan dan kemampuan dengan pekerjaannya, maka karyawan akan menjadi lebih bersemangat

dalam bekerja, karena mampu bekerja dengan baik dan tentunya menghasilkan gaji yang sesuai harapannya.

b. Karyawan menyatakan tidak diperlakukan sama, karena adanya pembedaan pangkat dan jabatan yang diberlakukan perusahaan.

   Dampaknya terhadap motivasi : Karyawan yang diperlakukan secara tidak adil, karena dibedakan oleh pangkat dan jabatan, akan merasa kecewa terhadap perusahaan sebab merasa terabaikan oleh perusahaan, sehingga akan menimbulkan kelesuan pada diri karyawan untuk bekerja. Masalah pembedaan pangkat dan jabatan yang tidak adil, akan berdampak pada gaji yang diterima karyawan yang tersisikan menjadi lebih rendah, selain itu jaminan keamanan pun hanya dirasakan oleh pemilik jabatan karena berada pada zona aman, sedangkan karyawan tingkat bawah harus siap menanggung resiko secara langsung, sehingga keamanan dan kesehatannya tidak terjamin.

   Implikasi : Perusahaan harus bersikap adil terhadap semua karyawannya, mungkin saja faktor gaji boleh berbeda karena ketentuan jabatan dan pangkat. Namun meskipun ada perbedaan pangkat dan jabatan, bukan berarti jabatan yang lebih tinggi harus diistimewakan, sebab keadilan atas jaminan keamanan dan kesehatan merupakan suatu hak bagi setiap karyawan yang bekerja di perusahaannya, sehingga apabila keadilan itu merata maka karyawan akan lebih menyukai pekerjaannya dan menjadi serius dalam bekerja.

3. Pengaruh Disiplin Kerja melalui Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa hipotesis diterima, maka hal ini menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja melalui motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Palembang.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2016 : 189), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah: (1) kemampuan dan keahlian, (2) pengetahuan, (3) rancangan kerja, (4) kepribadian, (5) motivasi kerja, (6) kepemimpinan, (7) gaya kepemimpinan, (8) budaya organisasi, (9) kepuasan kerja, (10) lingkungan kerja, (11) loyalitas, (12) komitmen, dan (13) disiplin kerja. Berdasarkan teori tersebut mendukung hasil penelitian ini, karena disiplin kerja dan motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Sutrisno, dkk (2016), dengan hasil yang serupa yaitu ada pengaruh disiplin kerja melalui motivasi terhadap kinerja karyawan. Sri Wayati, dkk (2017), Mawar Sari, dkk (2018), Royen Bertoni Sitorus (2014), Hari Mulyadi dan Nina Marlina (2010), dan Susiladewi Peryidai (2018), dengan hasil yang menyatakan ada pengaruh positif dan siganifikan disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan, namun dalam penelitian ini terlebih dahulu menghubungkan variabel disiplin kerja dengan motivasi untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, sehingga penelitian terdahulu dapat dikatakan sejalan namun tidak searah dengan penelitian ini, karena penelitian

sebelumnya hanya mengidentifikasi pengaruh secara langsung tanpa melalui variabel intervening terlebih dahulu.

Berdasarkan tabel IV.19 diketahui indikator yang menguatkan hanya 3 item untuk variabel kinerja karyawan (Y), 4 item untuk variabel motivasi (Z) dan 2 item untuk variabel disiplin kerja (X), yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Karyawan menyatakan bahwa perusahaan belum memberikan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan dan kemampuan karyawan.

   Dampaknya terhadap motivasi : Pekerjaan yang belum sesuai dengan tujuan dan kemampuan karyawan, akab berdampak pada rendahnya gaji yang diterima karyawan, serta penundaan pada gaji tersebut, karena tidak mampu memenuhi tugas yang dibebankan.

   Pengaruhnya terhadap kinerja karyawan : Karyawan menjadi tidak bergairah dan kurang memiliki kemauan untuk bekerja, sebab akibat gaji yang rendah dan sering tertunda pembayarannya oleh perusahaan, maka hal ini memberikan pengaruh pada diri karyawan yang menjadi enggan untuk berpartisipasi secara aktif dalam kegiatan produksi, dan menjadi kurang taat untuk mematuhi tata tertib seperti peraturan tentang larangan merokok di tempat kerja, serta menjadi enggan untuk memaksimalkan waktu kerjanya. Akibatnya kinerja yang dihasilkannya pun menjadi rendah.

   Implikasi : Perusahaan harus menyesuaian tujuan dan kemampuan yang dimiliki karyawan dengan pekerjaan yang dibebankan kepadanya,

sehingga karyawan mampu menghasilkan gaji yang sesuai harapannya, dengan demikian seiring terpenuhinya gaji tersebut, maka ia akan menjadi lebih bersemangat dalam menghasilkan kinerja yang optimal.

b. Karyawan menyatakan tidak diperlakukan sama, karena adanya pembedaan pangkat dan jabatan yang diberlakukan perusahaan.

   Dampaknya terhadap motivasi : ketidakadilan dalam pembedaan pangkat dan jabatan, membuat karyawan yang lebih rendah posisinya akan tidak diuntungkan, karena karyawan yang bertugas langsung di lapangan memiliki tingkat kerentanan resiko, sehingga keamanan dan kesehatannya menjadi tidak terjamin dengan baik, berbeda dibandingkan pemilik jabatan yang biasanya terjamin keamanan dan kesehatannya karena berada pada zona aman.

   Pengaruhnya terhadap kinerja karyawan : Karyawan yang tidak terjaminan keamanan dan kesehatannya, cenderung rentan menerima resiko pada saat bekerja, sehingga ia akan menjadi was-was dan khawatir pada saat bekerja, dengan demikian hal ini akan mengganggu fokusnya dalam bekerja karena ada hal yang ia takutkan terjadi pada dirinya. Akibatnya karyawan menjadi kurang produktif dalam berpartisipasi kerja menghasilkan produksi, serta mengganggu pemanfaatkan waktu kerjanya yang menjadi tidak efisien, sehingga kinerja yang dihasilkannya menjadi tidak maksimal.

   Implikasi : Perusahaan harus bersikap adil terhadap semua karyawannya, meskipun ada perbedaan pangkat dan jabatan, bukan berarti jabatan yang

lebih tinggi harus diistimewakan, sebab keadilan atas jaminan keamanan dan kesehatan adalah hak bagi setiap karyawan yang bekerja di perusahaannya, sehingga apabila keadilan itu merata maka karyawan akan lebih menyukai pekerjaannya dan menjadi serius dalam bekerja. Seiring dengan meningkatkan keseriusan tersebut akan berdampak positif meningkatkan kinerjanya.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut : Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Sinar Sosro Palembang.

1. Hasil uji hipotesis membuktikan, ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Palembang.
2. Hasil uji hipotesis membuktikan, ada pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi karyawan pada PT. Sinar Sosro Palembang.
3. Hasil uji hipotesis membuktikan, ada pengaruh disiplin kerja melalui motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Palembang.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka diajukanlah saran-saran, sebagai berikut :

1. PT. Sinar Sosro Palembang diharapkan untuk memperbaiki masalah disiplin kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.
2. PT. Sinar Sosro Palembang diharapkan untuk memperbaiki masalah disiplin kerja guna meningkatkan motivasi karyawan.
3. PT. Sinar Sosro Palembang diharapkan untuk memperbaiki masalah disiplin kerja melalui perbaikan motivasi guna meningkatkan kinerja karyawan, dengan cara memperbaiki tujuan dan kemampuan serta keadilan dengan

cara melakukan penyesuaian kompensasi untuk karyawan, sehingga karyawan akan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja, dan mampu menghasilkan kinerja yang maksimal dalam hal kualitas, kuantitas serta waktu kerjanya.