

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.TUNAS AUTO
GRAHA PRABUMULIH**

SKRIPSI

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



OLEH :

**NAMA : Nur Annisa
NIM : 21.2012. 283**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2016**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nur Annisa

Nim : 21 2012 283

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan 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, Maret 2016



**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Tunas Auto Graha Prabumulih**
Nama : **Nur Annisa**
NIM : **21 2012 283**
Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**
Program Studi : **Manajemen**
Konsentrasi : **Sumber Daya Manusia**

**Diterima dan Disahkan
Pada tanggal, 04 Maret 2016**

Pembimbing,



Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si
NIDN/NBM : 0229057501/859.158

**Mengetahui
Dekan
u.b Ketua Program Studi Manajemen**



Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E.,M.Si
NIDN/NBM :0216057001/673.839

Motto dan Persembahan

Motto:

- ❖ **Jadilah seperti karang dilautan yang kuat dihantam ombak dan kerjakanlah hal yang bermanfaat untuk diri sendiri dan orang lain, karena hidup hanyalah sekali. Ingat hanya pada Allah apapun dan dimanapun kita berada kepada Dia-lah tempat meminta dan memohon.**
- ❖ **Barang siapa mempermudah kesulitan orang lain maka Allah akan mempermudah kesulitannya di dunia dan akhirat'' (HR. Muslim)**
- ❖ **Masa depan bangsa dan tanah air ada dalam genggaman para generasi muda maka dari itu bergegaslah mengapai prestasimu untuk kedua orangtua serta orang-orang yang kita cintai.**

Kupersembahkan Skripsi ini

Untuk :

- ◆ **Ibuku Tercinta
(Misnawati)**
- ◆ **Ayahku Tercinta (Alm)
(Asmuni)**
- ◆ **Tanteku Tercinta
(Rina Diana Sari)**
- ◆ **Pamanku Tercinta
(H. Syahril Eddy, SH)**
- ◆ **Ayunda Tercinta
(Dina Kristina, SH)**
- ◆ **Teman-Temanku**
- ◆ **Almamaterku**

PRAKATA

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Allhamdulillah dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT. Atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Auto Graha Prabumulih. Yang mana skripsi ini ditujukan sebagai syarat pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE).

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku tercinta yaitu ayahanda Asmuni (Alm) dan ibunda Misnawati, beserta Tante dan Pamanku Rina Diana Sari, H. Syahril Eddy, SH, dan teman-temanku, dkk. Yang penulis sayangi dan cintai. Ya Allah berikanlah rahmat dan hidayahmu yang sebesar-besarnya kepada orang-orang yang penulis sayangi ini, ayah (Alm) dan ibuku beserta tante dan pamanku, ayunda, teman-temanku, lindungilah mereka selalu, amin.

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Abid Djazuli, S.E., M.M. sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. H. Fauzi R, M.M. sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E, M.Si, sebagai Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Fitantina, S.E, M.Si, sebagai Dosen Pembimbing Akademik.
5. Ibu Zaleha Trihandayani, S.E, M.Si, sebagai Dosen Pembimbing Skripsi, terimakasih atas kesediaannya meluangkan banyak waktu dan kesabaran dalam membimbing penulis dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak dan ibu dosen serta staf Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Teman-teman seperjuangan (Ade, Winda, Martika, Selvi, Reina, Melly, Dewi, Ayu Rahayu,), teman-teman paket 07, teman-teman KKN Posko 110, Intan dll yang tak dapat disebut satu persatu
8. Pimpinan serta karyawan PT. Tunas Auto Graha Prabumulih, terimakasih atas semua bantuannya.

Penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan sehingga penulis mengharapkan saran dan kritik yang dapat membangun demi penyempurnaan skripsi ini. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih, semoga skripsi ini dapat menjadi karya yang bermutu dan memberikan manfaat bagi pembaca, amin...

Wassalamu'allaikum Wr. Wb

Palembang, Maret 2016

Nur Annisa

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PRAKATA.....	v
HALAMAN DAFTAR ISI	vii
HALAMAN DAFTAR TABEL	x
HALAMAN ABSTRAK	xi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya	6
B. Landasan Teori.....	8

1. Pengertian Kinerja	8
2. Tujuan dan Sasaran Kinerja	8
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	9
4. Faktor-faktor Kinerja	9
5. Tolok ukur Keberhasilan Kinerja.....	10
6. Elemen-elemen dari sistem manajemen Kinerja.....	11
7. Motivasi Kerja	12
8. Pengertian Motivasi Kerja.....	12
9. Teori Motivasi Kerja	13
10. Konsep model Motivasi Kerja	15
11. Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja.....	16
12. Disiplin Kerja	19
13. Pengertian Disiplin Kerja Karyawan.....	19
14. Jenis-jenis Disiplin Kerja dalam organisasi	19
15. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja.....	20
C. Hipotesis	22

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	23
B. Tempat Penelitian	24
C. Operasionalisasi Variabel.....	24
D. Populasi dan Sampel.....	25

E. Data yang diperlukan	25
F. Teknik pengumpulan data	26
G. Analisis data dan Teknik Analisis	27

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	32
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	37

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	52
B. Saran	54

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
Tabel III.1	Operasional Variabel dan Indikator	24
Tabel IV.1	Jadwal Pelaksanaan Kerja	33
Tabel IV.2	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	34
Tabel IV.3	Distribusi Responden Berdasarkan Usia	35
Tabel IV.4	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	36
Tabel IV.5	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	43
Tabel IV.6	Hasil Uji F (Simultan).....	44
Tabel IV.7	Hasil Uji t (Parsial).....	45
Tabel IV.8	Hasil Uji Kefisien Determinasi.....	46

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Biodata Penulis
Lampiran 2	Data Kuesioner
Lampiran 3	Rekapitulasi Jawaban Responden
Lampiran 4	Frekuensi Data
Lampiran 5	Hasil Uji Validitas Data
Lampiran 6	Hasil Uji Reliabilitas Data
Lampiran 7	Hasil Uji Regresi
Lampiran 8	Hasil Uji Hipotesis (Uji F, dan Uji T)
Lampiran 9	Nilai-Nilai Tabel
Lampiran 10	Surat Keterangan Riset
Lampiran 11	Aktivitas Bimbingan Skripsi
Lampiran 12	Sertifikat Lulus Mengaji
Lampiran 13	Sertifikat Lulus Komputer
Lampiran 14	Keterangan Toefl

ABSTRAK

Nur Annisa/21.2012.283/2016 **Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Auto Graha Prabumulih.**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Adakah Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan?

Penelitian ini termasuk jenis penelitian asosiatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah metode kualitatif dan kuantitatif dengan alat analisis analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis dengan regresi linear berganda yang peneliti lakukan pada variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan $Y = 1,425 + 0,363X_1 + 0,288X_2$

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 12,531 lebih besar dari F_{tabel} (3,191), hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya H_0 ditolak, H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa *motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. nilai t_{hitung} untuk variabel X_1 sebesar 2,798, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,011 maka $t_{hitung} (2,798) > t_{tabel} (2,011)$. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,007 ($0,007 < 0,05$), maka dapat disimpulkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.*

Disiplin kerja (X_2) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila disiplin kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel X_2 sebesar 2,425, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,011 maka $t_{hitung} (2,425) > t_{tabel} (2,011)$. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,019 ($0,019 < 0,05$), maka dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

ABSTRACT

Nur Annisa / 21.2012.283/*the influence of work motivation and discipline on employees' performance, of PT. Tunas Auto Graha Prabumulih.*

The problem of this study was wheter or not there was any influence of work motivation and discipline on employees' performance. This study was an associative study. the data of this study was a primary data. the technique of collecting the data was a questionnaire. The technique of analyzing the data were qualitative and quantitative analysis using multiple linear regression. The variable of this study were work motivation variable (X₁). Work discipline variable (X₂), and employees performance variable (Y) with the equation, $Y = 1,425 + 0,363 X_1 + 0,288 X_2$.

According to the result of hypothesis F obtained value (12,531) was higher than F table (3,191) with a significant level was 0,000 or less than $\leq 0,05$, it means Ho was rejected and Ha was accepted. It could be concluded work motivation and discipline significantly influenced employees performance T obtained value of X₁ variable was 2,798, it was higher than T table (2,011) with a significant level was 0,007 or less than $\leq 0,05$ it means that work motivation positively and significantly influenced employees performance.

Another analysis was discipline (X₂) correlation, it means than if work discipline was proved, the performance was also in creased. It was proved by T obtained of X₂ was 2,425, and T table was 2,011 with a significant level was 0,019 ($0,019 < 0,05$). It could be concluded that work discipline positively and significantly influenced employees performance.

Keyword : Motivation, Work Discipline and Employees' Perfomance.

BIODATA PENULIS

Nama : Nur Annisa
NIM : 21.2012.283
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat Tanggal Lahir : Palembang, 27 maret 1994
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Alamat Lengkap : Jl. Mayor Salim Batubara Ir.Ogan Ilir
RT.02/RW.01 Kel. 20 Ilir DII Kecamatan
kemuning Palembang
Nama Ayah : Asmuni (Alm)
Nama Ibu : Misnawati
No Telp/HP : 082307362015
E-Mail : Nurannisa27@gmail.com

Riwayat Pendidikan:

No	Sekolah	Tahun Ajaran
1	SD Negeri 178 Palembang	2000-2006
2	SMP Nurul Iman Palembang	2006-2009
3	SMA Nurul Iman Palembang	2009-2012
4	Universitas Muhammadiyah Palembang Fakultas Ekonomi dan Bisnis	2012-2016

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian, keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya, terutama sumber daya yang di gunakan untuk kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia merupakan subjek yang berperan menentukan keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang harus dipelihara dan dikembangkan sehingga dapat memberikan kontribusi optimal bagi kelanjutan perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia dalam perusahaan harus dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme bagi kepentingan perusahaan.

Kinerja adalah sinergi dari pencapaian sasaran kerja dan perwujudan kompetensi dalam mencapai kinerja yang optimal. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Diantara faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin dan motivasi.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas

yang diberikan kepadanya. Tanpa disiplin yang baik, sulit perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Penilaian kinerja yang dapat dilakukan dengan benar akan bermanfaat bagi karyawan perusahaan itu sendiri. PT. Tunas Auto Graha Prabumulih adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang barang dan jasa serta melayani service dan suku cadang khusus mobil TOYOTA yang berdiri pada tahun 2012 di cabang Prabumulih.

Kinerja PT. Tunas Auto Graha Prabumulih dapat dilihat bahwa kinerja karyawannya sangat rendah karena seringnya perusahaan mengalami naik turun, sehingga sering tidak tercapainya tujuan perusahaan. Setiap karyawan harus berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan karyawan harus mengerjakan pekerjaannya sesuai target perusahaan.

Penjualan mobil di PT. Tunas Auto Graha Prabumulih selama 3 tahun terakhir yaitu antartahun 2013 sampai tahun 2015 berjumlah 70 unit mobil sampai 135 unit mobil, berarti dalam 3 tahun terakhir karyawan PT. Tunas Auto Graha Prabumulih mencapai 65% dari target, sedangkan target yang

harus dicapai karyawan PT. Tunas Auto Graha Prabumulih per tahunnya yaitu 80% sehingga dapat mencapai tujuan dari kinerja perusahaan tersebut.

Hal ini menyebabkan karyawan mengalami penurunan tingkat kinerja perusahaan. Karyawan PT.Tunas Auto Graha Prabumulih dapat diketahui bahwa karyawannya kurang termotivasi kerja didalam melakukan pekerjaannya, karena rendahnya gaji yang diterima. Gaji yang diterima karyawan PT.Tunas Auto Graha Prabumulih yaitu antara Rp. 1.250.000 sampai Rp. 7.000.000 sedangkan upah minimum propinsi (UMP) Rp. 2.300.000 dan sebanyak 10% karyawan PT.Tunas Auto Graha Prabumulih yang gajinya masih dibawah standar , jumlah gaji yang diberikan oleh perusahaan kurang sepadan atau tidak layak.

Pimpinan seharusnya memberikan insentif 50% dari gaji pokok karyawan yang frekuensinya 4 kali dalam setahun, akan tetapi pimpinan hanya memberikan insentif 30% dari gaji pokok karyawan, itupun frekuensinya hanya 2 kali dalam setahun. Tingkat disiplin kerja karyawan PT.Tunas Auto Graha Prabumulih, berdasarkan data kehadiran karyawan dari bulan januari 2015 sampai agustus 2015 menunjukkan 10% karyawan tidak masuk kerja dengan standar tingkat absensi sebesar 7%.

Kelalaian dalam peraturan yaitu sering terjadinya pembolosan karyawan pada waktu jam kerja dan pulang kantor lebih awal dari waktu yang telah ditentukan sebanyak 10%. Serta kurang puasnya karyawan dengan motivasi kerja dan disiplin kerja yang diberikan oleh perusahaan. Selain motivasi kerja

karyawan yang rendah, hal lain yang jadi masalah bagi perusahaan yaitu disiplin karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengambil judul yaitu **Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Auto Graha Kota Prabumulih.**

B. Rumusan Masalah

Adakah pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Auto Graha Kota Prabumulih?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Auto Graha Kota Prabumulih.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca dan pihak yang berkepentingan, untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Auto Graha Kota Prabumulih.

2. Bagi Almater

Hasil penelitian dapat membuat suatu referensi atau karya ilmiah sebagai sumber untuk mempermudah penulis selanjutnya yang memiliki topik pembahasan yang hampir sama dengan apa yang telah dibuat.

3. Bagi Perusahaan

Memberikan masukan kepada perusahaan tersebut untuk lebih selektif dalam menentukan kebijakan dalam memperoleh motivasi kerja dan disiplin kerja kepada karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sejenis ini pernah dilakukan oleh Fikri (2012) dengan pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV.Lestari Motorindo Jaya Indralaya. Rumusan Masalah dalam penelitian tersebut adalah adakah pengaruh yang signifikan antara disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV.Lestari Motorindo Jaya Indralaya? Adapun tujuannya untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV.Lestari Motorindo Jaya Indralaya. Terdapat tiga variabel digunakan sebagai dasar perbedaan, yaitu : disiplin karyawan, motivasi kerja, kinerja karyawan. Semua variabel dikembangkan menjadi delapan indikator.

Populasi penelitian adalah karyawan pada CV. Lestari Motorindo Jaya Indralaya yang berjumlah 30 Orang. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 30 orang. Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer berupa hasil jawaban responden terhadap kuesioner yang di edarkan tentang disiplin dan motivasi kerja serta kinerja karyawan pada CV.Lestari Motorindo Jaya Indralaya. Adapun teknik analisisnya adalah Regresi Linear Berganda dan Korelasi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan:

- 1) Untuk menentukan formulasi hipotesis (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a).
- 2) Untuk menentukan taraf nyata (signifikan level), besarnya batas toleransi dalam menerima besarnya hasil hipotesis terhadap nilai parameter populasinya.
- 3) Untuk menentukan kriteria pengujian H_0 dan H_1 ditolak jika F_h atau $T_h \geq F_t$ atau T_t . H_0 ditolak dan H_1 diterima jika F_h atau $T_h \leq F_t$ atau T_t .
- 4) Untuk membuat kesimpulan, pembuatan kesimpulan dilakukan setelah membandingkan nilai uji statistik dengan nilai kritis.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Mike Andrianti (2014) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Sinar Mas Palembang. Rumusan masalah adalah adakah pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Sinar Mas Palembang. Operasional variabel dalam penelitian tersebut adalah Kinerja dengan indikator tujuan, kualitas, kuantitas, waktu. Motivasi dengan indikator insentif, rasa aman dalam bekerja, lingkungan kerja. Disiplin kerja dengan indikator ketegasan, keadilan, sanksi hukuman. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Sinar Mas Palembang. Asuransi Sinar Mas Palembang yang dapat digambarkan dengan persamaan-persamaan $Y = 7,318 + 0,444X_1 + 0,300X_2$. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan F_{hitung} sebesar (6,475)

>F_{tabel} (3,209) berarti H₀ ditolak dan H_a dimana yang artinya terdapat yang signifikan antara variabel motivasi (X₁) dan variabel disiplin kerja (X₂) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

B. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

- 1) Menurut Rusdy A. Rifai (2004:305) kinerja adalah prestasi kinerja yang di ukur berdasarkan hasil prestasi yang terjadi pada masa lalu yang kemudian ditetapkan sebagai standar untuk mengukur prestasi di masa yang akan datang secara spesifik adalah synergy dari pencapaian sasaran kerja dan instansi mencapai kerja yang optimal
- 2) Menurut Wibowo (2007:47) kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Menurut Notoatmodjo (2003:142), pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolok ukur kinerja individu

b. Tujuan dan Sasaran Kinerja

Menurut Rusdy A. Rifai (2004:303) kinerja adalah untuk mendorong perubahan perilaku dan menciptakan komitmen bersama antara pekerja dan atasannya guna mencapai peningkatan kinerja yang akan menjadi keunggulan kompetitif perusahaan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Soekidjo Notoatmodjo (2003:141), adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor internal, yaitu kemampuan karyawan dan keahlian karyawan.
- 2) Faktor eksternal, yaitu motivasi sikap dan tindakan rekan kerja bawahan atau fasilitas kerja dan lingkungan kerja.

d. Faktor-faktor Kinerja

Menurut Wibowo(2007:77), indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1) Tujuan

Maksudnya keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi.

2) Standar

Merupakan suatu ukuran apakah tujuan dapat dicapai karena standar tidak diketahui kapan suatu tujuan dapat dicapai.

3) Fasilitas

Merupakan laporan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas yang ingin dicapai suatu tujuan yang didefinisikan oleh standar.

4) Alat Sarana

Maksudnya persyaratan utama dalam kinerja kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan yang diberikan kepadanya dengan baik.

5) Gaji

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

e. Tolok Ukur Keberhasilan Kinerja

Menurut Rusdy A. Rifai (2004:306) Tolok Ukur dari keberhasilan kinerja dapat diukur sebagai berikut :

1) Kuantitas

Seberapa banyak target kerja logis yang ingin dicapai dibandingkan dengan kuantitas aktual.

2) Kualitas

Seberapa baik mutu hasil kerja yang ingin dicapai dibandingkan dengan realisasi.

3) Biaya

Berapa alokasi biaya yang diperlukan hingga target sasaran dapat dicapai.

4) Waktu

Waktu yang diperlukan agar sasaran kerja dapat dicapai .

5) Keselamatan kerja.

f. Elemen-Elemen dari sistem Manajemen kerja

Menurut Rusdy A. Rifai (2004:303) Adapun elemen-elemen dari sistem manajemen kinerja terdiri dari :

1) Pengetahuan tentang pekerjaan

Pengetahuan tentang pekerjaan ini harus dilandasi tingkat pengetahuan

(*knowledge*) dan pengalaman (*experience*)

2) Kejujuran dan integritas kepada pekerjaan

Tidak ada prestasi yang akan dicapai tanpa adanya kejujuran dan integrasi

3) Motivasi untuk berprestasi

Ibarat sebuah kendaraan mobil, maka motivasi merupakan bahan bakar untuk mencapai suatu tujuan

4) Kemampuan dalam berkomunikasi

Tanpa komunikasi yang baik dapat menimbulkan penafsiran yang berbeda terhadap suatu ketentuan yang sama

5) Perasaan untuk bertanggung jawab

Seseorang yang telah bekerja dengan baik akan selalu bertanggung jawab atas pekerjaannya

6) Keterampilan dalam mengorganisasi dan memutuskan

Hal ini sangat terkait dengan managerial skill (keterampilan manajerial) menurut levelnya.

7) Kemampuan dalam bekerja sama

Dalam pengertian bekerja secara pro-aktif dan bukannya reaktif

8) Mempunyai sifat kepemimpinan

Dalam pengertian seorang manajer sekaligus berfungsi sebagai seorang leader

9) Berorientasi kepada bisnis dan pelanggan

Hal ini dikarenakan antara bisnis dan pelanggan tidak dapat dipisahkan dengan kelangsungan hidup perusahaan

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Malayu S.P Hasibuan (2008:141) menyatakan bahwa motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan.

Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya.

Malayu S.P Hasibuan (2008:143) Motivasi adalah pemberian daya pengaruh yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, secara efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan bagi perusahaan.

G.R Terry(Malayu S.P Hasibuan, 2008:145) Motivasi adalah suatu keinginan yang terdapat pada diri seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

Veithzal Rivai dan Ella Juvani Sagala (2011:837) Motivasi adalah serangkaian sikap nilai-nilai yang mempengaruhi sebuah individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

b. Teori Motivasi Kerja

Veithzal Rivai (2011:840) menyatakan bahwa disini dikemukakan tiga pendapat mengenai landasan motivasi. Ketiga pendapat tersebut adalah :

1) Hierarki Teori Kebutuhan, Teori Abraham H. Maslow

(a) Kebutuhan Fisiologis

Yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup, Meliputi makan, minum, perlindungan fisik dan sebagainya.

(b) Kebutuhan Rasa Aman

Yaitu kebutuhan rasa aman, kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan maupun lingkungan hidup yang ada.

(c) Kebutuhan Kepemilikan Sosial

Yaitu kebutuhan merasa memiliki, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, bersosialisasi dan kebutuhan untuk dicintai.

(d) Kebutuhan Aktualisasi Diri

- 2) Manusia akan memilih tujuan pribadi dan pengontrolan diri sendiri jika mereka melakukan komitmen yang sangat objektif.
- 3) Kemampuan untuk melakukan keputusan yang cerdas dan inovatif tersebar secara meluas diberbagai kalangan tidak hanya dari kalangan *top management* atau dewan direksi.

3) *David Mc Cleand's Theory of Needs*

- (a) Kebutuhan dalam mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan.
- (b) Kebutuhan untuk berafiliasi
Hasrat untuk bersahabat dan mengenai lebih dekat rekan kerja atau para karyawan atau organisasi.

c. Konsep Model Motivasi Kerja

Model Motivasi kerja menurut Malayu S.P Hasibuan (2008:148-149) adalah sebagai berikut :

1) Model Tradisonal

Untuk memotivasi bawahan agar gairah kerjanya meningkat, perlu diterapkan sistem insentif, yaitu memberikan insentif (uang/barang) kepada karyawan yang berprestasi baik. Semakin banyak produksinya semakin besar pula balas jasanya.

2) Model Hubungan Manusia

Untuk memotivasi bawahan supaya gairah kerjanya meningkat ialah dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting. Sebagai akibatnya, karyawan mendapatkan beberapa kebebasan membuat keputusan dan kreativitas dalam pekerjaannya. Dengan memperhatikan kebutuhan materil dan materil karyawan, motivasi kerjanya akan meningkat pula.

3) Model Sumber Daya Manusia

Karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan oleh uang/barang atau keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti.

d. Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Veithzal 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 uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensinya dan statusnya sebagai seorang karyawan 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-lebih besar dalam berprestasi.

4) Bonus

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

5) Rasa aman dalam bekerja

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

6) Penghargaan atas prestasi kerja

Karyawan akan merasa senang bila hasil kerja yang dicapai lebih baik dibandingkan dengan karyawan lain serta bangga bila pimpinan memberi penghargaan kepada mereka yang berprestasi. Karyawan akan sangat merasa diperhatikan dan

diperlukan sehingga akan lebih termotivasi untuk mempertahankan kesuksesan tersebut.

7) Perlakuan adil dari Manajemen

Karyawan yang memiliki prestasi dan tetap dipertahankan, fasilitas, penerapan disiplin kerja bagi semua karyawan juga pimpinan tanpa pilih kasih. Bila karyawan mendapat perlakuan yang adil dari manajemen, maka mereka akan lebih giat dalam bekerja dan menumbuhkan sikap professional dalam bekerja untuk perusahaan demi terwujudnya 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.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin kerja Karyawan

1) Edy Sutrisno (2009: 97) menyatakan Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

2) Bejo Siswanto Sastrohadiwiryono (2002:191) Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia menggelar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

b. Jenis-jenis Disiplin kerja Dalam Organisasi

Sondang P. Siagian (2008:305:307) menyatakan ada dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu :

1) Pendisiplinan Preventif Tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan.

2) Pendisiplinan Korektif

Pengenaan sanksi diprakarsai oleh atasan langsung karyawan yang bersangkutan, diteruskan kepada yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang memang berwenang untuk itu

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan

Edy Sutrisno(2009:89), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah :

1) Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2) Ada tidaknya Keteladanan Pimpinan Dalam Perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, 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.

3) Ada tidaknya aturan yang pasti yang dapat dijadikan

pegangan para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka.

Disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan yang tertulis yang telah disepakati bersama.

Dengan demikian karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

4) 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.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Orang yang paling tepat melaksanakan disiplin ini atasan langsung dari karyawan yang bersangkutan. Pengawasan yang dilakukan atasan langsung ini sering dibuat waskat (Pengawasan melekat). Seorang pimpinan bertanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat ini, sehingga tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian dari karyawan

Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian jarak batin.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan positif yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif tersebut diantaranya sebagai berikut :

1) Saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja

- 2) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut
- 3) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- 4) Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan bekerja, dengan menginformasikan, kemana dan urusan apa walaupun kepada bawahan sekaligus.

C. Hipotesis

Adanya pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Auto Graha Kota Prabumulih.

B. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Tunas Auto Graha Prabumulih yang beralamat di Jl. Jend Sudirman KM 12 Kelurahan Sindur Kecamatan.Cambai No. 8 Telp.0713-320.799, Fax.0713-322.599 Kota Prabumulih.

C. Operasionalisasi Variabel

Tabel 1
Tabel, Definisi Variabel, Indikator, dan Skala

Variabel	Definisi Variabel	Indikator
Movitasi Kerja Karyawan (X1)	Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja pada karyawan PT.Tunas Auto Graha Prabumulih	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penghargaan 2. Gaji yang adil dan kompetitif 3. Insentif
Disiplin Kerja Karyawan (X2)	Upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan PT.Tunas Auto Graha Prabumulih menaati semua peraturan perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemberian Kompensasi 2. Pengawasan pimpinan 3. Keteladan Pimpinan
Kinerja Karyawan (Y)	Mendorong perubahan perilaku dan menciptakan komitmen bersama karyawan PT.Tunas Auto Graha Prabumulih antara pekerja dan atasannya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Waktu pelaksanaan kerja

Sumber : peneliti berdasarkan teori, 2016

4. Populasi dan Sampel

Menurut Husein Umar (2005:147) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi (N) dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tunas Auto Graha yang berjumlah 51 karyawan. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Tunas Auto Graha Prabumulih yang berjumlah 51 karyawan.

Menurut Istijanto (2005:111) Sampel (n) adalah sebagai pedoman dasar, untuk perusahaan kecil dengan jumlah karyawan sedikit dibawah 100). Riset seperti survey biasa dilakukan terhadap semua karyawan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan sampling jenuh yaitu 51 karyawan.

D. Data yang Diperlukan

Menurut Sugiyono (2013:193) data dapat dilihat dari sumber datanya terdiri atas dua jenis, antara lain :

1. Data Primer

Data Primer adalah data sumber yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan pada responden.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2012:194-205), metode pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Interview (wawancara)

Interview merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur dan dapat dilakukan melalui tatap muka (face to face) maupun dengan menggunakan telepon.

2. Kuesioner (angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3. Observasi

Observasi merupakan pengamatan dan pencatatan sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti.

4. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dapat berupa tulisan, gambar atau karya-karya monumental.

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

F. Analisis data dan teknik analisis

1) Analisis data

Menurut Sugiyono (2009:13-14) analisis data dalam penulisan dapat dikelompokkan menjadi 2 yaitu :

a. Analisis data kualitatif

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

b. Analisis data kuantitatif

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

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif digunakan dengan menggunakan rumus-rumus statistik yang disesuaikan dengan penelitian untuk menilai hasil dari pengisian kuesioner tersebut diuji melalui pengujian statistik.

2) Teknik Analisis

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

a. Analisis regresi linier berganda

Regresi dimana variabel (Y) Kinerja Karyawan dihubungkan atau dijelaskan lebih dari satu variabel bebas (X1) Motivasi Kerja (X2)

Disiplin Kerja namun masih menunjukkan diagram hubungan linier.

Dengan menggunakan rumus :

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

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Bilangan Konstanta, bila X_1 dan $X_2 = 0$, maka $Y = a$

b = Koefisien Regresi

X_1 = Motivasi kerja

X_2 = Disiplin Kerja

E = Error

b. Uji hipotesis

1) Uji-F (Uji Simultan)

Uji serentak dilakukan untuk membuktikan hipotesis terhadap pengaruh variabel bebas penelitian secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dengan menggunakan *SPSS for Windows Versi 16.0*.

Dengan langkah-langkah sebagai berikut :

a) Menentukan hipotesis

Ho: Tidak ada pengaruh antara Motivasi kerja dan Disiplin kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan PT. Tunas Auto Graha.

Ha: Ada pengaruh antara Motivasi kerja dan Disiplin kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan PT. Tunas Auto Graha.

b) Menentukan Ftabel dengan tingkat keyakinan 95% tingkat

kesalahan (a) $5\% = 0,05$ dan tingkat kebebasan (df) = $n-2$ dilakukan

untuk mengetahui ada tidaknya yang signifikan antara variabel X1, X2, dan Y.

c) Menarik kesimpulan

Ho ditolak dan Ha diterima jika $f_{hitung} \geq f_{tabel}$

2) Uji-t(Uji Parsial)

Uji ini untuk melihat pengaruh parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat digunakan uji t.

Dengan menggunakan *SPSS for Windows Versi 16.0*. Dengan langkah-langkah sebagai berikut :

a) Hipotesis

Ho: Tidak ada pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin kerja secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT. Tunas Auto Graha.

Ha: Ada pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin kerja secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT. Tunas Auto Graha.

b) Menentukan Nilai ttabel

Menentukan ttabel dengan tingkat keyakinan 95%, tingkat kesalahan (α) = 5% = 0,05 dan derajat kebebasan (df) = $n-2$. Dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan terhadap variabel X1, X2 dan Y.

c) Menarik kesimpulan

Ho ditolak dan Ha diterima apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Ho diterima dan Ha ditolak apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

3) Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengetahui uraian yang diterapkan oleh persamaan regresi yaitu mengetahui seberapa besar variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas . Untuk melihat besarnya variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas adalah dengan melihat R Square. Atau menggunakan rumus : $R \text{ Square} = (r^2) \times 100\%$.

Tabel 3
Jadwal Penelitian

Keterangan	November				Desember				januari				februari				Maret				April			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	
Proposal	■	■	■	■																				
Seminar Proposal				■																				
Revisi Seminar									■	■	■	■												
Pengambilan Data										■	■	■	■											
Pengolahan Data Analisis													■	■	■	■								
Hasil Penelitian																	■	■	■	■				
Penggandaan Penelitian																					■	■	■	

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Singkat Perusahaan

PT. Tunas Auto Graha Prabumulih adalah perusahaan yang bergerak dibidang barang dan jasa, service, suku cadang. Perusahaan ini telah berdiri sejak tahun 2012 dan telah memiliki kepercayaan masyarakat dalam pelayanan dan service yang memuaskan, PT Tunas Auto Graha berdiri pada tanggal 1 November 2012.

Perusahaan senantiasa berusaha melakukan perbaikan terus-menerus yang dilandasi visi, komitmen dan profesional, baik kualitas pelayanan maupun keadaan fisik operasional Perusahaan. Spirit inilah yang menjadikan PT.Tunas Auto Graha Prabumulih menjadi salah satu dealer yang memiliki pelayanan yang baik. Bagi PT.Tunas Auto Graha Prabumulih, service yang baik dan kepuasan pelanggan adalah hal yang yang terpenting dalam bisnis jasa, Maka dari itu PT.Tunas Auto Graha Prabumulih selalu menjaga kualitas barang dan service pelayanan, dengan menyediakan fasilitas yang baik dan bagus.

PT.Tunas Auto Graha Prabumulih akan selalu mengikuti perkembangan jaman dan terus belajar untuk menjadi lebih baik dari masa ke masa untuk memenuhi antusias masyarakat terhadap semakin terbukanya dunia di era globalisasi ini. Perusahaan ingin semua

masyarakat yang membutuhkan pelayanan dalam barang dan jasa dengan staff yang professional dan berpengalaman.

PT.Tunas Auto Graha Prabumulih sangat yakin dengan kepercayaan para pelanggan dan semangat kerja keras karyawan di perusahaan ini sehingga mampu bertahan sampai saat ini.

2. Jadwal Pelaksanaan Kerja

Untuk mengefektifkan karyawan dalam bekerja setiap perusahaan memiliki jadwal dalam pelaksanaan kerja, jadwal pelaksanaan kerja pada PT.Tunas Auto Graha, yaitu hari Senin s/d Sabtu masuk kerja pukul 08.00 WIB, dan pulang pukul 17.00. Hari minggu sama seperti Senin s/d Sabtu yang membedakan yaitu jam istirahatnya pukul 11.30 WIB. Sedangkan hari Minggu yang membedakan yaitu jam pulanginya pukul 14.00 WIB. Hari Minggu masuk pukul 08.00 pulang pukul 14.00 wib. Dan berikut jadwal pelaksanaan kerja PT.Tunas Auto Graha Prabumulih.

Tabel IV.1
Jadwal Pelaksanaan Kerja
PT.Tunas Auto Graha Prabumulih

Hari	Jam Kerja
Senin s/d Sabtu	08.00 – 11.30 WIB Bekerja 11.30 – 12.30 WIB Istirahat (System Shift/ Pergantian jam istirahat karyawan) 11.30 - 12. 30 WIB Istirahat (System Shift/ Pergantian jam istirahat karyawan) 13.30 – 17.00 WIB Bekerja
Minggu / Hari Libur	08.00 – 14.00 WIB Bekerja

Sumber: PT. Tunas Auto Graha Prabumulih, 2015

3. Distribusi Responden

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan Jumlah responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data tentang jenis kelamin responden sebagaimana dapat dilihat dalam table IV.2 berikut ini:

TABEL IV.2

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase %
1	Laki-Laki	40	78%
2	Perempuan	11	22%
	Jumlah	51	100%

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2015

Berdasarkan tabel II.2 di atas, dapat dilihat bahwa berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 40 orang (78%) dan perempuan sebanyak 11 orang (35%). Jadi responden terbanyak adalah laki-laki, dikarenakan perusahaan sangat membutuhkan karyawan untuk ditempatkan dibagian service pelayanan dan bagian lapangan, sedangkan perempuan hanya di posisikan pada bagian administrasi, keuangan, marketing.

b. Berdasarkan Usia

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan dari kuisioner yang telah dibagikan, diperoleh data mengenai batas usia responden mulai dari yang termuda sampai yang tertua, sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel IV.3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase %
1	25 – 35	40	78%
2	36 – 45	11	22%
	Jumlah	51	100

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2015

Berdasarkan tabel IV.3 di atas, dapat dilihat bahwa berdasarkan usia responden yang berusia 25-35 tahun sebanyak 40 orang (78%), 36-45 tahun sebanyak 11 orang (22%). Jadi responden terbanyak adalah berusia 25-35 tahun dikarenakan pada usia tersebut perusahaan menganggap karyawan sudah memasuki masa produktif dan cukup matang dalam dunia kerja, sehingga mereka sanggup menerima segala konsekuensinya menjadi seorang karyawan.

b. Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan merupakan faktor yang sangat penting untuk merekrut karyawan baru. Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh

data tentang pendidikan terakhir responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel IV.4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase %
SMA/Sederajat	18	39%
Diploma (D1-D3)	13	25%
S1-S2	20	35%
Jumlah	51	100 %

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2015

Berdasarkan tabel IV.4 di atas, dilihat bahwa berdasarkan pendidikan responden untuk SMA/Sederajat sebanyak 18 orang (39%), Diploma sebanyak 13 orang (25%), dan S1-S2 sebanyak 20 orang (35%). Jadi responden terbanyak adalah yang berpendidikan S1-S2, dikarenakan perusahaan menganggap tingkat S1-S2 sudah pantas untuk diposisikan pada bagian yang sangat membutuhkan keahlian khusus didalamnya, seperti bagian administrasi, keuangan dan penjualan, sehingga tidak semua orang yang bisa menduduki posisi tersebut. Apabila perusahaan salah dalam menempatkan posisi karyawan, maka banyak resiko yang akan terjadi.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Analisis jawaban responden dari kuesioner variabel Motivasi kerja

a. Penghargaan yang diterima akan tercapai sesuai dengan prestasi kerja.

51 Karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 karyawan (27,5%), setuju 31 karyawan (60,8%), netral sebanyak 6 karyawan (11,8%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya karyawan sudah mencapai penghargaan yang diterima sesuai dengan prestasi kerja, dimana mereka sudah merasa bahwa perusahaan telah member kesejahteraan bagi mereka. Dapat dijelaskan juga, jawaban terendah dari karyawan adalah kurang setuju, artinya masih ada karyawan yang belum menerima penghargaan sesuai dengan prestasi kerja, dimana mereka belum merasa ada kesejahteraan dari perusahaan.

b. Setiap karyawan menerima balas jasa yang diperoleh dari perusahaan.

51 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 karyawan (17,6%), setuju sebanyak 25 karyawan (49,0%), netral sebanyak 15 karyawan (29,4%), tidak setuju sebanyak 2 karyawan (3,9%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya karyawan sudah merasa bahwa karyawan telah menerima balas jasa yang diperoleh dari perusahaan, ditandai dengan banyaknya karyawan yang tidak protes kepada perusahaan mengenai

balas jasa yang diterima. Dapat dijelaskan juga, jawaban terendah dari karyawan yang belum merasa bahwa balas jasa yang diterima karyawan belum sesuai dengan ketentuan perusahaan, ditandai dengan ada beberapa karyawan yang protes kepada perusahaan mengenai balas jasa yang diterima.

c. Setiap karyawan memperoleh insentif agar timbul semangat yang lebih besar dalam mencapai tujuan perusahaan

51 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 karyawan (11,8%) , setuju 23 karyawan (45,1%) dan netral sebanyak 22 karyawan (43,1%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya banyak karyawan sudah merasa bahwa insentif menimbulkan semangat yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

2. Analisis jawaban responden dari kuisioner variabel disiplin kerja

a. Pimpinan memberikan kompensasi seperti balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi

51 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 karyawan (19,6%) , setuju 23 karyawan (45,1%), dan netral sebanyak 17 karyawan (33,3%), tidak setuju 1 karyawan (2,0%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya karyawan sudah percaya bahwa pimpinan perusahaan memberikan kompensasi balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi. Dapat dijelaskan juga, jawaban terendah dari karyawan adalah tidak setuju , artinya ada beberapa karyawan belum percaya bahwa pimpinan

perusahaan memberikan kompensasi balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi.

b. Pimpinan melakukan pengawasan agar para karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai

51 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 karyawan (15,7%), setuju 27 karyawan (52,9%), dan netral 15 karyawan (29,4%), tidak setuju sebanyak 1 karyawan (2,0%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya banyak karyawan yang merasa yakin bahwa pimpinan melakukan pengawasan agar para karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai. Dapat dijelaskan juga, jawaban terendah dari karyawan adalah tidak setuju, artinya karyawan belum yakin bahwa pimpinan melakukan pengawasan agar para karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai, dimana ada beberapa karyawan atas pengawasan dari pimpinan perusahaan terhadap pekerjaan karyawan.

c. Pimpinan perusahaan sudah menjadi teladan yang baik bagi para karyawan

51 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 karyawan (21,6%), setuju 23 karyawan (45,1%), dan netral sebanyak 14 karyawan (27,5%), tidak setuju 3 karyawan (5,8%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari

karyawan adalah setuju, artinya karyawan percaya bahwa pimpinan perusahaan sudah menjadi teladan yang baik bagi para karyawan, dimana pimpinan belum dapat menjadi teladan yang baik bagi para karyawan. Dapat dijelaskan juga, jawaban terendah dari karyawan adalah tidak setuju dan sangat tidak setuju, artinya ada beberapa karyawan yang sudah percaya bahwa pimpinan perusahaan sudah menjadi teladan yang baik bagi para karyawan, ditandai dengan ada beberapa karyawan yang dapat bekerja lebih giat setelah pimpinan menjadi teladan bagi karyawannya.

3. Analisis jawaban responden dari kuisioner variabel kinerja karyawan

a. Hasil kerja karyawan secara kuantitas sudah sesuai target perusahaan

51 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 karyawan (23,5%), setuju 28 karyawan (54,9%), netral sebanyak 11 karyawan (21,6%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya karyawan sudah yakin secara kuantitas sudah sesuai target perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari cara karyawan berkomunikasi dengan baik terhadap piminan maupun sesama karyawan, serta memberikan kuantitas sesuai target perusahaan yang akan dicapai dari hasil kerja karyawan. Dapat dijelaskan

juga, jawaban terendah dari karyawan adalah kurang setuju, artinya karyawan belum yakin secara kuantitas sudah sesuai target perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari cara karyawan berkomunikasi dengan baik terhadap pimpinan maupun sesama karyawan, karyawan masih merasa belum yakin bahwa secara kuantitas sudah sesuai dengan target perusahaan.

b. Kualitas dari hasil kerja karyawan sesuai target pelaksanaan kerja

51 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 karyawan (29,4%), setuju 22 karyawan (43,1%), netral sebanyak 14 karyawan (27,5%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya karyawan sudah yakin bahwa kualitas dari hasil kerja karyawan sesuai target pelaksanaan kerja. Hal ini dapat dilihat dari para karyawan yang tidak *fear* dalam memberikan jawaban mengenai karyawan belum yakin bahwa perusahaan telah mencapai target pelaksanaan kerja.

c. Waktu pelaksanaan kerja sesuai dengan ketentuan dalam perusahaan

51 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 karyawan (13,7%), setuju 25 karyawan (49,0%), netral sebanyak 19 karyawan (37,3%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya

karyawan sudah yakin bahwa waktu pelaksanaan kerja sesuai dengan ketetapan dalam perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari waktu pelaksanaan kerja karyawan sesuai dengan ketetapan dalam perusahaan, dimana waktu pencapaian pelaksanaan kerja tepat pada ketetapan dalam perusahaan. Dapat dijelaskan juga, jawaban terendah dari karyawan adalah kurang setuju, artinya karyawan belum merasa yakin atas jawaban yang mereka berikan mengenai waktu pelaksanaan kerja sesuai dengan ketetapan dalam perusahaan, ditandai dengan masih ada karyawan yang tidak *fear* dalam memberikan jawaban mengenai karyawan belum yakin bahwa perusahaan telah mencapai waktu pelaksanaan kerja sesuai dengan ketetapan dalam perusahaan.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel IV.5

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.425	.505		2.821	.007
	Motivasi Kerja (X1)	.363	.130	.368	2.798	.007
	Disiplin Kerja (X2)	.288	.119	.319	2.425	.019

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS Versi.16

Hasil perhitungan tabel diatas melalui program SPSS, diperoleh persamaan regresi berganda dapat dituliskan sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 1,425 + 0,363X_1 + 0,288X_2 + e$$

Berdasarkan Tabel IV.5 diperoleh konstanta sebesar 1,425 menyatakan bahwa jika mengabaikan motivasi kerja dan disiplin kerja, maka skor kinerja karyawan adalah 1,425. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,363 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor motivasi kerja (X_1) akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,363 dengan menjaga skor disiplin kerja (X_2) tetap/konstan. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,288 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor disiplin kerja (X_2) akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,288 dengan menjaga skor motivasi kerja (X_1) tetap/konstan. Dari koefisien-koefisien tersebut dapat dibentuk

persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

$$Y = 1,425 + 0,363X_1 + 0,288X_2 +$$

5. Uji F (Secara Simultan)

Anova (uji F) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja (secara simultan) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Adapun hasilnya dapat dilihat pada Tabel IV.6 berikut ini:

Tabel IV.6

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.892	2	2.446	12.531	.000 ^a
	Residual	9.369	48	.195		
	Total	14.261	50			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS Versi.16

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 12,531 lebih besar dari F_{tabel} (3,191), hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya H_0 ditolak, H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Uji t (Secara Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel IV.7 berikut ini.

Tabel IV.7

Hasil Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.425	.505		2.821	.007
	Motivasi Kerja (X1)	.363	.130	.368	2.798	.007
	Disiplin Kerja (X2)	.288	.119	.319	2.425	.019

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS Versi.16

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas dapat diinterpretasikan bahwa :

Motivasi Kerja (X_1) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila motivasi kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel X_1 sebesar 2,798, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,011 maka $t_{hitung} (2,798) > t_{tabel} (2,011)$. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,007 ($0,007 < 0,05$), maka dapat disimpulkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja (X_2) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila disiplin kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga meningkat. Hal

ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel X_2 sebesar 2,425, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,011 maka $t_{hitung} (2,425) > t_{tabel} (2,011)$. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,019 ($0,019 < 0,05$), maka dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

7. Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas, yaitu Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan PT.Tunas Auto Graha Prabumulih, sebagai berikut :

Tabel IV.8

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.586 ^a	.343	.316	.44181

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS Versi.16

Berdasarkan hasil perhitungan tabel di atas dengan melalui program SPSS dapat di intepretasikan sebagai berikut :

Nilai korelasi (R) diperoleh sebesar = 0,586 yang berarti bahwa hubungan atau tingkat asosiasi variabel bebas yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja

dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan PT. Tunas Auto Graha Prabumulih adalah sedang, dapat dipengaruhi oleh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja sebesar 34,3%.

Angka *Adjusted R Square* (nilai koefisien determinasi (R^2)) sebesar 0,316 memberikan makna bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 31,6%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

8. Perbedaan dan Persamaan dengan Penelitian Sebelumnya

Penelitian sejenis ini pernah dilakukan oleh Fikri (2012) dengan pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV.Lestari Motorindo Jaya Indralaya. Rumusan Masalah dalam penelitian tersebut adalah adakah pengaruh yang signifikan antara disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV.Lestari Motorindo Jaya Indralaya? Adapun tujuannya untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV.Lestari Motorindo Jaya Indralaya. Terdapat tiga variabel digunakan sebagai dasar perbedaan, yaitu : disiplin karyawan, motivasi kerja, kinerja karyawan. Semua variabel dikembangkan menjadi delapan indikator.

Populasi penelitian adalah karyawan pada CV. Lestari Motorindo Jaya Indralaya yang berjumlah 30 Orang. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 30 orang. Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer berupa hasil jawaban responden terhadap kuesioner

yang di edarkan tentang disiplin dan motivasi kerja serta kinerja karyawan pada CV.Lestari Motorindo Jaya Indralaya. Adapun teknik analisisnya adalah Regresi Linier Berganda dan Korelasi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan:

- 5) Untuk menentukan formulasi hipotesis (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a).
- 6) Untuk menentukan taraf nyata (signifikan level), besarnya batas toleransi dalam menerima besarnya hasil hipotesis terhadap nilai parameter populasinya.
- 7) Untuk menentukan kriteria pengujian H_0 dan H_1 ditolak jika F_h atau $T_h \geq F_t$ atau T_t . H_0 ditolak dan H_1 diterima jika F_h atau $T_h \leq F_t$ atau T_t .
- 8) Untuk membuat kesimpulan, pembuatan kesimpulan dilakukan setelah membandingkan nilai uji statistik dengan nilai kritis.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Mike Andrianti (2014) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Sinar Mas Palembang. Rumusan masalah adalah adakah pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Sinar Mas Palembang. Operasional variabel dalam penelitian tersebut adalah Kinerja dengan indikator tujuan, kualitas, kuantitas, waktu. Motivasi dengan indikator insentif, rasa aman dalam bekerja, lingkungan kerja. Disiplin kerja dengan indikator ketegasan, keadilan, sanksi hukuman. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh

motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Sinar Mas Palembang. Asuransi Sinar Mas Palembang yang dapat digambarkan dengan persamaan-persamaan $Y = 7,318 + 0,444X_1 + 0,300X_2$. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan F_{hitung} sebesar (6,475) $> F_{tabel}$ (3,209) berarti H_0 ditolak dan H_a dimana yang artinya terdapat yang signifikan antara variabel motivasi (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Sedangkan penelitian yang dilakukan sekarang dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Auto Graha Prabumulih. Rumusan Masalah adalah Adakah Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Auto Graha Prabumulih. Dari perhitungan analisis regresi linear berganda yang peneliti lakukan pada variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat digambarkan dengan persamaan regresi berganda $Y = 1,425 + 0,363X_1 + 0,288X_2$.

Hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel X_1 sebesar 2,798, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,011 maka t_{hitung} (2,798) $> t_{tabel}$ (2,011). Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,007 (0,007 $<$ 0,05), maka dapat disimpulkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja (X_2) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila disiplin kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel X_2 sebesar 2,425, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,011 maka t_{hitung}

$(2,425) > t_{\text{tabel}} (2,011)$. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan $0,019$ ($0,019 < 0,05$), maka dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan dari penelitian sebelumnya terletak pada analisis regresi linear sederhana pada penelitian yang dilakukan oleh Mike Andrianti (2014). Dimana hasil analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerjaterhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Sinar Mas Palembang. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah menggunakan analisis regresi linear berganda dimana variabel (Y) Kinerja Karyawan dihubungkan atau dijelaskan lebih dari satu variabel bebas (X_1) Motivasi Kerja (X_2) Disiplin Kerja namun masih menunjukkan diagram hubungan linear. Perbedaan lain terdapat pada rumusan masalah yaitu penelitian yang dilakukan oleh Fikri (2010) adalah adakah pengaruh yang signifikan antara disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Lestari Motorindo Jaya Indralaya. Sedangkan dalam penelitian ini rumusan masalahnya adalah Adakah pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Auto Graha Prabumulih.

Persamaannya terletak pada nilai persamaan regresinya, dimana penelitian sebelumnya menggunakan persamaan regresi pada penelitian yang dilakukan oleh Mike Andrianti (2014) $Y = 7,318 + 0,444X_1 + 0,300X_2$. Sama dengan persamaan regresi yang digunakan oleh penulis dalam melakukan penelitian. Disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, menunjukkan bahwa adanya

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Mike Andrianti dan Fikri.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dengan regresi linear berganda yang peneliti lakukan pada variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan $Y = 1,425 + 0,363X_1 + 0,288X_2 + e$. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan :

Hasil regresi linear berganda menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor disiplin kerja (X_2) akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,288 dengan menjaga skor motivasi kerja (X_1) tetap/konstan. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Uji F dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 12,531 lebih besar dari F_{tabel} (3,191), hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya H_0 ditolak, H_a diterima. berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil Uji t (Uji Parsial) untuk variabel X_1 sebesar 2,798, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,011 maka t_{hitung} (2,798) > t_{tabel} (2,011). Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,007 (0,007 < 0,05), maka dapat disimpulkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

(nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,316 memberikan makna bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja mampu menjelaskan perubahan terhadap

DAFTAR PUSTAKA

- Adriyati, Mike. (2014). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Sinar Mas Palembang*. (Tidak dipublikasikan). Palembang: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Fikri.(2012). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Lestari Motorindo Jaya Indralaya. Palembang: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Hasan, Iqbal. (2010). *Pokok-pokok Materi Statistik II (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Istijanto. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia Secara Praktis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Rifai, Rusdy A. (2004). *Pengantar Manajemen*. Palembang: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sastrohadiwiryo dkk.(2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administrasi dan Operasional)*. Yogyakarta: Penerbit PT.BumiAksara.
- Siagian, Sondang P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy.(2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Grup. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta
- Umar, Husein. (2005). *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Veithzal Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo.(2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

KUISIONER

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

A. Identitas Responden

1. No Responden :*)
2. Jenis Kelamin : L/P
3. Usia : a. 17-25 tahun c. 36 tahun
b. 25-35 tahun d.46-50 tahun
4. Pendidikan Terakhir : a. SMA c. S1-S2
b. Diploma (D1-D3) d. Lain-lain

B. Petunjuk Pengisian

Bacalah dengan baik pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner berikut dan kemudian jawablah tiap butir pertanyaan dibawah ini dengan member salah satu tanda *checklist* (\checkmark) pada kolom alternative jawaban yang telah disediakan disamping pertanyaan sesuai dengan maksud pilihan anda.

B. Alternatif Jawaban

1. SS = Sangat Setuju
2. S = Setuju
3. N = Netral
4. TS = Tidak Setuju
5. STS = Sangat Tidak Setuju

Terima Kasih

Peneliti

A. Variabel Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Penghargaan yang diterima akan tercapai sesuai dengan prestasi kerja					
2.	Setiap karyawan menerima balas jasa yang diperoleh dari perusahaan					
3.	Setiap karyawan memperoleh insentif agar timbul semangat yang lebih besar dalam mencapai tujuan perusahaan					

Sumber : Gagasan Penulis, 2016

B. Variabel Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Pimpinan memberikan kompensasi seperti balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi					
2.	Pimpinan melakukan pengawasan agar para karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai					
3.	Pimpinan perusahaan sudah menjadi teladan yang baik bagi para karyawan					

Sumber : Gagasan Penulis, 2016

C. Variabel Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Hasil kerja karyawan secara kuantitas sudah sesuai target perusahaan					
2.	Kualitas dari hasil kerja karyawan sesuai target pelaksanaan kerja					
3.	Waktu pelaksanaan kerja sesuai dengan ketetapan dalam perusahaan					

Sumber : Gagasan Penulis, 2016

Uji Validitas

Variabel Motivasi Kerja (X1)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	7.49	1.575	.445	.653
X1.2	7.84	1.095	.578	.476
X1.3	7.96	1.398	.483	.605

Dari hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 51, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,276.

Berdasarkan hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) untuk semua item lebih besar dari 0,276 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

Variabel Disiplin Kinerja (X2)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	7.65	1.793	.367	.643
X2.2	7.65	1.713	.489	.486
X2.3	7.65	1.433	.493	.470

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	7.78	1.333	.491	.434
Y2	7.78	1.173	.490	.425
Y3	8.04	1.558	.317	.666

Uji Reliability

Variabel Motivasi Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.682	3

Teknik pengujian reliabilitas menggunakan koefisien *alpha cronbach* dengan taraf nyata 5%. Menurut Sekaran dalam Prayitno (2010: 98), jika nilai *cronbach's alpha* item $\geq 0,6$ maka reliabel, sedangkan jika nilai *cronbach's alpha* item $< 0,6$ maka tidak reliabel.

Dari output di atas didapatkan nilai *Alpha Cronbach* = 0,682. Karena nilai *alpha cronbach* lebih besar daripada 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen dinyatakan reliabel.

Variabel Disiplin Kinerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.636	3

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.620	3

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	11	21.6	21.6	21.6
	Setuju	23	45.1	45.1	66.7
	Netral	14	27.5	27.5	94.1
	Tidak Setuju	3	5.9	5.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	12	23.5	23.5	23.5
	Setuju	28	54.9	54.9	78.4
	Netral	11	21.6	21.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	15	29.4	29.4	29.4
	Setuju	22	43.1	43.1	72.5
	Netral	14	27.5	27.5	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	7	13.7	13.7	13.7
	Setuju	25	49.0	49.0	62.7
	Netral	19	37.3	37.3	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

REGRESSION

ANALISIS REGRESI BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.425	.505		2.821	.007
	Motivasi Kerja (X1)	.363	.130	.368	2.798	.007
	Disiplin Kerja (X2)	.288	.119	.319	2.425	.019

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil perhitungan tabel diatas melalui program SPSS, diperoleh persamaan regresi berganda dapat dituliskan sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 1,425 + 0,363X_1 + 0,288X_2 + e$$

Dimana :

- Konstanta sebesar 1,425 menyatakan bahwa jika mengabaikan motivasi dan disiplin kerja, maka skor kinerja karyawan adalah 1,425.
- Koefisien regresi X_1 sebesar 0,363 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor motivasi (X_1) akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,363 dengan menjaga skor disiplin kerja (X_2) tetap/konstan.
- Koefisien regresi X_2 sebesar 0,288 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor disiplin kerja (X_2) akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,288 dengan menjaga skor motivasi (X_1) tetap/konstan.

ANALISIS KORELASI (R) DAN KOEFISIEN DETERMINASI (*ADJUSTED R SQUARE*)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.586 ^a	.343	.316	.44181

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

Berdasarkan hasil perhitungan tabel di atas dengan melalui program SPSS dapat di intepretasikan sebagai berikut :

- Nilai korelasi (R) diperoleh sebesar = 0,586 yang berarti bahwa hubungan atau tingkat asosiasi variabel bebas yaitu motivasi dan disiplin kerja dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan adalah sedang.
- Angka *Adjusted R Square* (nilai koefisien determinasi (R^2)) sebesar 0,316 memberikan makna bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 31,6%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

UJI F (UJI BERSAMA-SAMA)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.892	2	2.446	12.531	.000 ^a
	Residual	9.369	48	.195		
	Total	14.261	50			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 12,531 lebih besar dari F_{tabel} (3,191), hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya H_0 ditolak, H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

UJI t (UJI PARSIAL)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.425	.505		2.821	.007
	Motivasi Kerja (X1)	.363	.130	.368	2.798	.007
	Disiplin Kerja (X2)	.288	.119	.319	2.425	.019

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas dapat diinterpretasikan bahwa :

- Motivasi (X_1) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila motivasi ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel X_1 sebesar 2,798, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,011 maka t_{hitung} (2,798) > t_{tabel} (2,011). Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,007 (0,007 < 0,05), maka dapat disimpulkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Disiplin kerja (X_2) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila disiplin kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel X_2 sebesar 2,425, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,011 maka t_{hitung} (2,425) > t_{tabel} (2,011). Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,019 (0,019 < 0,05), maka dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

Resp.	Motivasi Kerja (X1)				Disiplin Kerja (X2)				Kinerja Karyawan (Y)			
	1	2	3	TOTAL	1	2	3	TOTAL	1	2	3	TOTAL
1	3	3	3	3,00	3	2	2	2,33	4	3	3	3,33
2	4	5	5	4,67	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
3	3	3	4	3,33	4	4	3	3,67	3	4	3	3,33
4	3	3	3	3,00	3	3	4	3,33	3	3	4	3,33
5	4	3	3	3,33	3	3	3	3,00	3	3	4	3,33
6	5	4	5	4,67	4	4	5	4,33	4	3	5	4,00
7	4	4	3	3,67	3	4	4	3,67	4	4	3	3,67
8	3	3	3	3,00	3	3	3	3,00	3	3	3	3,00
9	4	4	4	4,00	5	4	5	4,67	4	4	4	4,00
10	5	4	5	4,67	3	4	3	3,33	4	3	4	3,67
11	4	4	3	3,67	3	3	4	3,33	3	4	3	3,33
12	4	3	4	3,67	4	5	4	4,33	4	3	3	3,33
13	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
14	4	4	3	3,67	3	3	3	3,00	3	4	3	3,33
15	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
16	4	4	5	4,33	5	4	4	4,33	5	5	5	5,00
17	4	4	3	3,67	3	3	3	3,00	3	3	3	3,00
18	4	4	4	4,00	4	5	5	4,67	4	5	4	4,33
19	4	4	3	3,67	3	4	3	3,33	3	4	3	3,33
20	4	3	3	3,33	5	3	3	3,67	5	5	4	4,67
21	5	4	3	4,00	3	3	4	3,33	5	5	3	4,33
22	4	5	5	4,67	4	3	4	3,67	4	5	5	4,67
23	4	2	3	3,00	3	3	2	2,67	4	3	3	3,33
24	4	5	4	4,33	4	3	3	3,33	4	4	5	4,33
25	5	4	4	4,33	4	5	5	4,67	4	5	4	4,33
26	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
27	3	3	3	3,00	3	4	3	3,33	3	3	3	3,00
28	4	3	3	3,33	4	3	4	3,67	4	4	3	3,67
29	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
30	5	5	4	4,67	5	5	4	4,67	4	5	5	4,67
31	3	3	4	3,33	3	4	4	3,67	3	3	3	3,00
32	4	3	3	3,33	5	4	2	3,67	3	4	3	3,33
33	4	3	3	3,33	2	5	4	3,67	5	5	4	4,67
34	5	4	4	4,33	4	4	5	4,33	4	3	4	3,67
35	4	4	3	3,67	4	4	4	4,00	4	3	4	3,67
36	4	4	4	4,00	5	4	4	4,33	4	4	4	4,00
37	5	5	4	4,67	5	4	4	4,33	4	4	4	4,00
38	5	5	5	5,00	4	3	3	3,33	4	4	4	4,00
39	4	3	4	3,67	3	4	5	4,00	5	5	4	4,67
40	4	3	4	3,67	5	4	5	4,67	5	4	4	4,33
41	5	2	3	3,33	4	4	4	4,00	5	5	3	4,33
42	4	3	4	3,67	3	3	4	3,33	5	5	3	4,33

Resp.	Motivasi Kerja (X1)				Disiplin Kerja (X2)				Kinerja Karyawan (Y)			
	1	2	3	TOTAL	1	2	3	TOTAL	1	2	3	TOTAL
43	4	4	3	3,67	5	4	5	4,67	4	4	5	4,33
44	5	5	4	4,67	4	4	4	4,00	5	5	4	4,67
45	5	4	4	4,33	5	5	5	5,00	4	4	3	3,67
46	4	4	3	3,67	4	5	3	4,00	5	3	4	4,00
47	4	5	4	4,33	4	3	4	3,67	4	5	5	4,67
48	5	5	4	4,67	4	5	5	4,67	4	5	4	4,33
49	4	4	3	3,67	4	4	5	4,33	4	5	4	4,33
50	5	4	4	4,33	3	4	3	3,33	5	4	3	4,00
51	5	4	3	4,00	4	4	3	3,67	5	4	4	4,33



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : Nur Annisa	PEMBIMBING
NIM : 21 2012 283	KETUA : Zaleha Trihandayani, SE., M.Si
PROGRAM STUDI : Manajemen	ANGGOTA :
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TUNAS AUTO GRAHA PRABUMULIH	

NO.	TGL/BL/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			KETUA	ANGGOTA	
1	4/12 ²⁰¹⁶	Bab I & II	[Signature]		perbaik
2	5/12 ²⁰¹⁶	Bab I & II	[Signature]		perbaik
3	11/12 ²⁰¹⁶	Bab I	[Signature]		ACC
4	12/12 ²⁰¹⁶	Bab II	[Signature]		ACC
5	18/12 ²⁰¹⁶	Bab III	[Signature]		perbaik
6	19/12 ²⁰¹⁶	Bab III	[Signature]		perbaik
7	26/12 ²⁰¹⁶	Bab III	[Signature]		perbaik
8	4/1 ²⁰¹⁶	Bab III	[Signature]		ACC
9	7/1 ²⁰¹⁶	Bab IV	[Signature]		perbaik
10	22/1 ²⁰¹⁶	Bab IV	[Signature]		perbaik
11	5/2 ²⁰¹⁶	Bab IV	[Signature]		perbaik
12	6/2 ²⁰¹⁶	Bab IV	[Signature]		ACC
13	24/2 ²⁰¹⁶	Bab V	[Signature]		perbaik
14	4/3 ²⁰¹⁶	Bab V	[Signature]		ACC
15					
16					

CATATAN :

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

Dikeluarkan di : Palembang

Pada tanggal : 01/03/2016

a.n. Dekan

Program Studi

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



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

Unggul dan Islami



Sertifikat

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

DIBERIKAN KEPADA :

NAMA : NUR ANNISA
NIM : 212012283
PROGRAM STUDI : Manajemen

Yang dinyatakan HAFAL / TAHFIDZ (10) Surat Juz Amma
di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Palembang, 22/2016/فبراير



Drs. Antoni, M.H.I.

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG



Unggul dan Islami

Sertifikat

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

DIBERIKAN KEPADA :

NAMA : NUR ANNISA
NIM : 212012283
PROGRAM STUDI : Manajemen

Yang dinyatakan HAFAL / TAHFIDZ (10) Surat Juz Amma
di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Palembang, 22/2016/فبراير



Drs. Antoni, M.H.I.



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI

LABORATORIUM KOMPUTER



SERTIFIKAT

Nomor : 035/PAK/LAB..FE UMP/VI/2015

Diberikan Kepada :

Nama : NUR ANNISA

Nim : 212012283

Tempat Lahir : PALEMBANG

Tanggal Lahir : 27 MARET 1994

Nilai :

80	A	SANGAT MEMUASKAN
----	---	------------------

Peserta Pelatihan Komputer Windows, Microsoft Word dan Microsoft Excel yang dilaksanakan dari bulan September 2014 sampai dengan bulan Desember 2014 (14 Kali: 28 Jam) bertempat di Laboratorium Komputer Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang

Palembang Februari 2015

Dekan



ANDRIAZUL SE, MM



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
LEMBAGA BAHASA

Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263

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

email. lembagabahasaump@yahoo.com



TEST OF ENGLISH ABILITY SCORE RECORD

Name : Nur Annisa
Place/Date of Birth : Palembang, March 27th 1994
Test Times Taken : +2
Test Date : December 28th, 2015

Scaled Score

Listening Comprehension : 41
Structure Grammar : 34
Reading Comprehension : 45
OVERALL SCORE : 400

Palembang, December 29th, 2015

Head of Language Institute

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

LEMBAGA BAHASA

NBM/NDN: 1164932/0210098402