

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA, Tbk  
PALEMBANG**

**SKRIPSI**



**Nama : Sari Sartika  
NIM : 212013095**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
2017**

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA Tbk  
PALEMBANG**

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



**Nama : Sari Sartika  
NIM : 212013095**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
2017**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sari Sartika  
Nim : 21 2013 095  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Palembang, Januari 2017

Penulis



Sari Sartika,

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria  
Trijaya Tbk Palembang  
Nama : Sari Sartika  
NIM : 212013095  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal

Pembimbing



Hj. Zuhriyah, S.E., M.Si  
NIDN : 0018105606

Mengetahui,  
Dekan  
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



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

## ***MOTTO DAN PERSEMBAHAN***

- ❖ **Kesuksesan hanya dapat diraih dengan segala upaya dan usaha yang disertai dengan doa, karena sesungguhnya nasib manusia tidak akan berubah dengan sendirinya tanpa berusaha.**

**(sari sartika)**

- ❖ **Angin tidak berhembus untuk menggoyangkan pepohonan, melainkan menguji kekuatan akarnya.**

**(Ali bin Abi Tahalib)**

## **KUPERSEMBAHKAN KEPADA**

- ❖ **Papa dan Ibunda tersayang**
- ❖ **Saudara-saudaraku tersayang**
- ❖ **Sahabat-sahabat terbaikku**
- ❖ **Pembimbing skripsiku**
- ❖ **Almamater hijauku**

## **PRAKATA**

Alhamdulillah Rabbil'alamin puji syukur mari kita panjatkan atas berkah dan rahmat dari Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Palembang. Tidak lupa shalawat serta salam kita haturkan kepada junjungan kita nabi besar kita Nabi Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya hingga akhir zaman. Penulis sungguh menyadari didalam proses penulisan skripsi ini terdapatr banyak kendala, namun berkat bantuan, bimbingan dan kerjasama dari berbagai pihak dan berkah dari Allah SWT sehingga kendala-kendala tersebut dapat teratasi. Ucapan terimakasih yang sebanyak-banyaknya penulis sampaikan kepada Allah SWT, kedua orangtua (H. Ari Fa'i dan Murti) dan saudara- saudaraku, karena berkat doa, perhatian, materi dan dorongan semangat yang telah diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi dan kuliah di perguruan tinggi.

Selanjutnya penulis juga mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak H. Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak H. Fauzi Ridwan, S.E.,M.Si selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E.,M.Si selaku ketua jurusan program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Ibu Hj. Zuhriyah, S.E.,M.Si selaku pembimbing skripsi saya yang dengan penuh kesabaran telah memberikan bimbingan, dorongan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi.
5. Para Dosen Pengajar dan Staff karyawan Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Ayuk dan Kakak yang saya sayangi yang selalu memberikan doa dan semangat sampai sekarang.
7. Sahabat-sahabat Genkz (Mia, Novi, ucik, Abdul, Agung Hadi, Arik Oktama, Agung Ali, Erwin, Arik keteng, Rabban) yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Kekasih hati M. Halim Bastari yang telah banyak membantu selama proses penyelesaian skripsi.
9. Teman-teman angkatan 2013 yang tidak dapat disebutkan satu persatu
10. Teman-teman KKN posko 213
11. Seluruh kakak dan adik tingkat di Universitas Muhammadiyah Palembang penulis berharap semoga skripsi ini bisa berguna bagi kita semua

Palembang, 2017  
Penulis

Sari Sartika

## DAFTAR ISI

<b>SAMPUL DEPAN</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN PRAKATA</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>HALAMAN DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>HALAMAN DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
1. Bagi Penulis.....	8
2. Bagi Perusahaan.....	8



3. Bagi Almamater.....	8
<b>BAB II. KAJIAN PUSTAKA.....</b>	<b>9</b>
A. Penelitian Sebelumnya .....	9
B. Lantasan Teori.....	11
1. Kinerja.....	11
2. Motivasi .....	17
3. Disiplin.....	21
C. Hipotesis .....	28
<b>BAB III. METODE PENELITIAN.....</b>	<b>29</b>
A. Jenis Penelitian.....	29
B. Lokasi Penelitian.....	30
C. Operasionalisasi Variabel .....	30
D. Populasi dan Sampel.....	30
E. Data Yang Diperlukan .....	32
F. Metode Pengumpulan Data.....	32
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	33
1. Analisa Data .....	33
2. Teknik Analisis.....	34
a. Uji Instrumen Penelitian. ....	34
1) Uji Validitas. ....	34
2) Uji Reliabilitas. ....	35
b. Teknik Analisis Data.....	36

<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>40</b>
A. Hasil Penelitian .....	40
1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	40
a. Uji Validitas. ....	40
b. Uji Reliabilitas. ....	40
2. Gambaran Umum Perusahaan.....	44
a. Sejarah Singkat PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. .	44
b. Visi dan Misi Perusahaan.....	46
c. Budaya Perusahaan. ....	47
d. Tujuan Perusahaan. ....	47
e. Sasaran Perusahaan.....	47
f. Manajemen. ....	47
3. Distribusi Karakteristik Responden. ....	48
a. Distribusi Responden Berdasarkan Umur.....	48
b. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.	49
c. Distribusi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	50
d. Distribusi Responden Berdasarkan Pendapatan.....	51
e. Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.	53
4. Distribusi Indikator Pertanyaan Variabel.....	53
a. Analisis Jawaban Responden Dari Kuesioner Variabel Motivasi.....	53
b. Analisis Jawaban Responden Dari Kuesioner	

Variabel Disiplin Kerja.....	56
c. Analisis Jawaban Responden Dari Kuesioner	
d. Variabel Kinerja Karyawan.....	60
5. Hasil Analisis.....	63
a. Uji Regresi Linier Berganda.....	63
b. Uji Hipotesis.....	65
B. Pembahasan.....	67
C. Perbandingan Penelitian Dengan Penelitian Sebelumnya.....	70
<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>71</b>
A. Kesimpulan.....	71
B. Saran.....	71

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1 Target dan pencapaian penjualan pada 15 toko wilayah kec. sukarami	4
Tabel III.1 Variabel, Definisi Variabel dan Indikator	30
Tabel IV.1 Hasil pengujian validitas variabel motivasi	41
Tabel IV.2 Hasil pengujian validitas variabel disiplin kerja	42
Tabel IV.3 Hasil pengujian validitas variabel kinerja karyawan	42
Tabel IV.4 Hasil uji reliabilitas	44
Tabel IV.5 Distribusi responden berdasarkan umur	48
Tabel IV.6 Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin	49
Tabel IV.7 Distribusi responden berdasarkan pendidikan	50
Tabel IV.8 Distribusi responden berdasarkan pendapatan	51
Tabel IV.9 Distribusi responden berdasarkan lama bekerja	52
Tabel IV.10 Frekuensi variabel motivasi	53
Tabel IV.11 Frekuensi variabel motivasi	54
Tabel IV.12 Frekuensi variabel motivasi	55
Tabel IV.13 Frekuensi variabel disiplin kerja	56
Tabel IV.14 Frekuensi variabel disiplin kerja	57

Tabel IV.15	Frekuensi variabel disiplin kerja	58
Tabel IV.16	Frekuensi variabel kinerja karyawan	60
Tabel IV.17	Frekuensi variabel kinerja karyawan	61
Tabel IV.18	Frekuensi variabel kinerja karyawan	62
Tabel IV.19	Hasil uji regresi berganda	64
Tabel IV.20	Hasil uji hipotesis secara simultan (uji f)	65
Tabel IV.21	Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t)	66
Tabel IV.22	Perbandingan penelitian	70

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner
Lampiran 2	Karakteristik Responden
Lampiran 3	Data Tabulasi Kuesioner
Lampiran 4	Frekuensi Data Karakteristik Responden
Lampiran 5	Validitas dan Reliabilitas
Lampiran 6	Hasil Uji Crosstabs Dan Chi Square “Pekerjaan Orang Tua”
Lampiran 7	Hasil Uji Crosstabs Dan Chi Square “Minat Pekerjaan”
Lampiran 8	Hasil Uji Crosstabs Dan Chi Square ”Jenis Kelamin”
Lampiran 9	Hasil Uji Crosstabs Dan Chi Square “Pelatihan Kewirausahaan”
Lampiran 10	Tabel r
Lampiran 11	Tabel tChi Square
Lampiran 12	Surat Pernyataan Selesai Melakukan Penelitian Dari Lokasi Penelitian
Lampiran 13	Jadwal Kegiatan Penelitian Mahasiswa
Lampiran 14	Aktivitas Bimbingan Skripsi
Lampiran 15	Sertifikat Hafalan Surat-Surat Pendek Al-Qur’an
Lampiran 16	Sertifikat Toefl
Lampiran 17	Sertifikat Aplikasi Komputer
Lampiran 17	Biodata Peneliti

## ABSTRAK

**Sari Sartika / 212013095 / 2017/ Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria trijaya Tbk (Studi Kasus Kecamatan Sukarami Palembang).**

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah Adakah pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria trijaya Tbk (Studi Kasus Kecamatan Sukarami Palembang). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria trijaya Tbk (Studi Kasus Kecamatan Sukarami Palembang). Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif. Variabel dalam penelitian ini adalah motivasi, disiplin kreja, kinerja karyawan. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sumber Alfaria trijaya Tbk (Studi Kasus Kecamatan Sukarami Palembang). Data yang digunakan yaitu data primer dan skunder. teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah kuisioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yaitu  $Y = 4.667 + 0,295X_1 + 0,259X_2 + e$

dan uji hipotesis yang digunakan yaitu uji f (simultan) sebesar  $F_{hitung} 7.458 > F_{tabel} 3.103$  dan uji t (parsial) pada variabel motivasi sebesar  $t_{hitung} 2,936 \geq t_{tabel} 1,988$ , nilai uji t pada variabel disiplin sebesar  $t_{hitung} 2,649 \geq t_{tabel} 1,988$ .

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Studi Kasus Kecamatan Sukarami Palembang).

Kata kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

## ABSTRACT

**Sari Sartika / 212013095 / 2017/ The Influence of Motivation and Work Discipline toward Employee's Performance at PT. Sumber Alfaria trijaya Tbk (A Case Study, Sukarami Subdistrict Palembang).**

This research is formulated whether or not there was a significant influence of motivation and work discipline toward employee's performance at PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (A Case Study, Sukarami Subdistrict Palembang). This research is aimed at finding out the significant influence of motivation and work discipline toward employee's performance at PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (A Case Study, Sukarami Subdistrict Palembang). This research was such an associative research. The variables of this research were motivation, working discipline and employee's performance. The population and samples of this research were all the employees of PT. Sumber Alfaria trijaya Tbk (A Case Study, Sukarami Subdistrict Palembang). The sources of the data were primary and secondary data. Questionnaire was applied as a technique for collecting the data. To analyze the data, the researcher used qualitative-quantitative analysis through multiple linear regression in which  $Y = 4.667 + 0,295X_1 + 0,259X_2 + e$  and to test the hypotheses, simultaneous Ftest was applied as F-obtained was  $7.458 > F_{table}$  3.103 and partial T-Test obtained was  $2,936 \geq T_{table}$  1,988, and T-test on work discipline obtained was  $2,649 \geq T_{table}$  1,988. The results showed that there was a significant influence of motivation and work discipline toward employee's performance at PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (A Case Study, Sukarami Subdistrict Palembang)

**Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee's Performance**



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu persaingan perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh, sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini sumber daya manusia sangat menentukan.

Semula sumber daya manusia merupakan terjemahan dari "*human resources*", namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan "*manpower*" (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian dan seagainya).

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersediannya modal dan memadai bahan, jika tanpa SDM sulit bagi perusahaan itu untuk mencapai tujuannya.

Keberhasilan yang dicapai oleh suatu perusahaan merupakan hasil dari kerjasama yang terorganisir dari karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Dengan kerjasama yang terorganisir dari semua karyawan dapat

membuat karyawan memiliki kinerja yang tinggi. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik, dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan tepat waktu atau bahkan bisa lebih cepat dari waktunya yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja suatu perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Oleh karena itu, setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan dari perusahaan. Kinerja berasal dari pengertian *performance*, ada yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja dan prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai arti yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi bagaimana proses bekerja berlangsung.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi kepada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah

keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) merupakan perusahaan retail yang sekarang tidak asing lagi terdengar ditelinga kita. Seperti yang kita ketahui, hingga saat ini PT.Sumber Alfaria Tbk(alfamart) mempunyai kurang lebih 3500 toko yang terletak diberbagai kota besar di indonesia bahkan sampai ke kampung-kampung. Toko alfamart telah menyebar di berbagai pelosok daerah di indonesia. Alfamart sendiri merupakan perusahaan waralaba swalayan yang menjual barang keperluan sehari-hari.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi, maka profitabilitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan dapat bertahan dalam persaingan global sekarang ini.

Pada beberapa toko di Kecamatan Sukarami terdapat kinerja karyawan yangsaat ini terlihat sangat menurun hal ini dapat dilihat dari

penurunan penjualan pada setiap toko, berikut pencapaian penjualan rata-rata perbulan di daerah sukarami:

**Tabel 1.1**  
**Target dan pencapaian penjualan pada 15 toko wilayah Kec. Sukarami**

No	Toko	Periode April-September tahun 2016	
		Target penjualan Per-bulan	Pencapaian penjualan Per-bulan
1	Kebun Bunga 1	Rp 39.999.999,00	Rp 33.999.999,00
2	Kebun Bunga 2	Rp 36.999.999,00	Rp 35.999.999,00
3	Perindustrian 1	Rp 44.999.999,00	Rp 37.999.999,00
4	Perindustrian 2	Rp 33.999.999,00	Rp 32.999.999,00
5	KM 6	Rp 50.999.999,00	Rp 46.999.999,00
6	KM 7	Rp 49.999.999,00	Rp 43.999.999,00
7	KM 9	Rp 51.999.999,00	Rp 46.999.999,00
8	Suka Bangun	Rp 48.999.999,00	Rp 41.999.999,00
9	Suka Bangun 1	Rp 36.999.999,00	Rp 36.999.999,00
10	Suka Bangun 2	Rp 33.999.999,00	Rp 32.999.999,00
11	Naskah	Rp 41.999.999,00	Rp 38.999.999,00
12	Abusamah 1	Rp 46.999.999,00	Rp 44.999.999,00
13	Abusamah 2	Rp 40.999.999,00	Rp 45.999.999,00
14	Sukarami indah 1	Rp 47.999.999,00	Rp 42.999.999,00
15	Sukarami indah 2	Rp 36.999.999,00	Rp 40.999.999,00

**Sumber: PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Kec. Sukarami Palembang**

Dilihat dari tabel 1.1, rata-rata toko mengalami penurunan penjualan. Hal ini disebabkan karena beberapa karyawan yang kurang sigap menanggapi ketidaksempurnaan susunan barang yang berada di rak. Barang yang kosong pada rak tidak segera di isi dengan barang baru yang tersedia di gudang toko. Sehingga kebanyakan para pelanggan malas untuk bertanya keberadaan barang dan hanya membeli barang yang seadanya. Maka dari itu beberapa toko mengalami penurunan penjualan pada setiap harinya.

Pada setiap toko, barang datang setiap hari. Dan seharusnya menyusun barang dapat terselesaikan satu hari saja. Namun pada kenyataanya pekerjaan tersebut terkadang tidak terselesaikan dalam satu hari bahkan hingga 2 sampai 3 hari. Hal ini disebabkan oleh karyawan sering bermalas-

malasan, keteledoran karyawan dan kurangnya disiplin waktu pada karyawan yang menyebabkan barang menumpuk di gudang dan tidak tersusun di rak toko.

Menurut pengalaman penulis selama bekerja di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, penulis merasa terdapat beberapa masalah yang perlu diperhatikan dan mencari solusinya pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk karna selama bekerja penulis merasa motivasi sangatlah penting dalam suatu perusahaan dengan adanya motivasi karyawan akan merasa semangat dalam bekerja, namun pada kenyataannya karyawan pada setiap toko merasa kurang termotivasi hal ini disebabkan karena karyawan merasa kurang puas dengan gaji yang diberikan pada karyawan dikarnakan potongan dari NBH (Nota Barang Hilang) yang dibebankan pada karyawan pada toko masing-masing. Beberapa karyawan mengeluh akan uang lembur pada lemburan persiapan GO (*Grand Opening*) karena pada dasarnya mereka dijanjikan uang lembur GO namun pada kenyataannya uang lembur tidak cair sama sekali. Adapun beberapa karyawan menerima tugas dan tanggung jawab diluar kapasitas seperti halnya para pejabat toko yang terkadang jabatannya hanya ACS 5 dan ACS 6 (*assistent Chief Of Store 5 dan assistent Chief Of Store6* ) namun ia menjabat sebagai pejabat toko 1 pada tokonya yang seharusnya dipegang oleh karyawan yang berjabatan CS 7 (*Chief Of Store 7*). Hal ini menyebabkan kecemburuan sosial bagi karyawan karena gaji dan tanggung jawab yang mereka terima tidak sesuai dengan jabatan. Kemudian kurangnya semangat kerja para karyawan karna adanya pimpinan /pejabat toko yang kurang

memotivasi bawahannya seperti pejabat toko yang terlihat malas dalam bekerja yang hanya melimpahkan pekerjaan pada bawahannya saja yang terkadang hanya bisa memberi perintah kepada bawahan tanpa memberi contoh baik kepada bawahan.

Beberapa hal yang menyangkut dengan disiplin kerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk yang perlu mendapat perhatian adalah disiplin karyawan pada kehadiran kerja dan disiplin waktu jam kerja.

Kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk ini bisa dikatakan kurang baik karena dapat dilihat dari beberapa karyawan yang bermalas-malasan dalam bekerja. Terkadang karyawan sering terlambat datang bekerja, yang seharusnya masuk kerja jam 7 pagi terkadang mereka datang lewat dari jam yang telah ditentukan. Kemudian beberapa karyawan yang terlalu sering mengobrol di area belakang toko sehingga toko tidak ada pengawasan yang dapat menyebabkan kehilangan atau kerugian pada toko itu sendiri. Pada jam makan siang/istirahat mereka seharusnya bergantian dalam melakukan makan siang namun kenyataan yang terlihat beberapa karyawan melakukan hal tersebut serentak yang mengakibatkan toko kurang pengawasan, hal ini pun dapat menyebabkan kehilangan/kerugian akibat kelalaian para karyawan. Pejabat toko terkadang tidak tegas terhadap bawahannya, terkadang pejabat toko melakukan hal yang serupa dengan para bawahannya sehingga para bawahan tidak akan pernah disiplin dalam masalah yang seperti ini. Kurangnya pengawasan dari pejabat toko yang menyebabkan bawahan melakukan kebiasaan buruk mereka

Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk ini dengan judul **Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk.** Agar masalah ini bisa dimilisir di kemudian hari.

### **B. Rumusan Masalah**

Adakah pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk?

### **C. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk

### **D. Manfaat**

#### 1. Bagi penulis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini penulis dapat menambah pengetahuan dan wawasannya, dibidang ilmu sumber daya manusia khususnya dalam kajian yang serupa.

#### 2. Bagi perusahaan

Dapat dijadikan bahan pertimbangan dan masukan tentang motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di tempat penelitian yaitu PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk.

#### 3. Bagi almamater

Dapat dijadikan sebagai masukan dan dapat digunakan untuk bahan penelitian lanjutan khususnya dalam ilmu sumber daya manusia.



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Sebelumnya

Iwandi (2016) melakukan penelitian sejenis dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tania Selatan Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tania Selatan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Variabel yang digunakan adalah Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 82 responden karena semuanya dijadikan sampel dengan menggunakan metode sampling jenuh. Data yang digunakan adalah data primer dengan metode pengumpulan data kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perhitungan  $F_{hitung} (86,760) > F_{tabel} (3,11)$ , dan  $t_{hitung} (12,765) > t_{tabel} (1,990)$ . Berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya terdapat pengaruh antara Motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) baik secara simultan maupun parsial.

Selanjutnya Nopri Yansa (2016) juga melakukan kajian sejenis tentang pengaruh Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB BumiPutera 1912 Syariah Palembang. Tujuan penelitiannya adalah untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB BumiPutera 1912 Syariah Palembang. Jenis penelitiannya adalah asosiatif. Variabel yang digunakan adalah Motivasi,

Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Sampel diambil sejumlah 43 orang dengan menggunakan sampling jenuh. Data yang diperlukan adalah data primer dan skunder yang diperoleh dari responden melalui kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil pengujian yang telah dilakukan dari penelitian ini menunjukkan bahwa hasil perhitungan regresi berganda yang didapat  $Y=0,426+0,545X_1+0,300X_2$  untuk uji F didapat  $F_{hitung}(28,957) \geq F_{tabel}(3,230)$ , artinya ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan AJB BumiPutera 1912 Syariah Palembang. Untuk uji t variabel motivasi ( $X_2$ ) diperoleh  $t_{hitung}(2,791) \geq t_{tabel}(2,021)$ , artinya motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja. Uji t variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) diperoleh  $t_{hitung}(2,892) \geq t_{tabel}(2,021)$  artinya disiplin secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian pertama dan kedua jika penelitian sebelumnya menggunakan tiga variabel maka variabel yang penulis lakukan menggunakan tiga variabel, mempunyai persamaan yaitu membahas beberapa variabel dan indikator yang serupa, dan pada kedua penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tania Selatan dan AJB BumiPutera 1912 Syariah Palembang. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang telah penulis kaji, maka penulis ingin melakukan penelitian terhadap pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Studi Kasus Kecamatan Sukarami Palembang), karena pada perusahaan

interdapat motivasi dan disiplin kerja yang perlu diperhatikan yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan dimasa depan.

## **B. Landasan Teori**

### **1. Kinerja**

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

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013: 67) kinerja (prestasi kerja ) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### **b. Indikator Kinerja**

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

##### **1) Tujuan**

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.

##### **2) Standar**

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang ingin diinginkan dapat dicapai.

##### **3) Umpan balik**

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian kinerja.

4) Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja, kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

8) Penilaian Kinerja

Menurut Allen (dalam buku Wibowo 2014:192) proses penilaian kinerja yang berhasil terletak pada beberapa dasar utama, yaitu sebagai berikut;

*a) Timing*

Penilaian kinerja harus diatur oleh kalender, bukan jam. Manajer harus melakukan paling tidak dua kali pertemuan formal dengan pekerja setiap tahun. Sekali di awal pada saat melakukan perencanaan dan di akhir pekerjaan sekali lagi untuk

nilai hasil. Diantara dua periode tersebut manajer harus meng-  
*coah* pekerjaannya sehari-hari.

*b) Clarity*

Kita tidak dapat menilai seberapa baik pekrjamelakukan pekerjaan dengan jelas tentang apa sebenarnya pekerjaan itu. Setiap pekerja mempunyai lima sampai enam tanggung jawab kunci. Apabila belum jelas diawal tahun, maka perlu duduk bersama untuk merumuskan untuk memulai menilai seberapa baik pekrja menjalankan tugasnya.

*c) Consistenc*

Proses penilaian yang efektif meningkat langsung dengan *mission statement* dan nilai-nilai organisasi. Apa yang tercantum dalam penilaian kinerja harus sama dengan apa yang terdapat dalam *mission statement*.

**c. Tolak Ukur Keberhasilan Kinerja**

Menurut Rusdy A.rifai (2009:306) tolak ukur dari keberhasilan kinerja dapat di ukur sebagai berikut.

1) Kuantitas

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

2) Kualitas

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

3) Biaya

Berapa biaya alokasi yang diperlukan hingga target sasaran dapat dicapai.

4) Waktu yang diperlukan

Berapa lama waktu yang ditempuh agar sasaran kerja dapat dicapai.

5) Keselamatan kerja

Keselamatan dalam menjalankan pekerjaan

**d. Unsur-Unsur Yang Dinilai**

Ada beberapa unsur-unsur dalam penilaian kinerja karyawan menurut Hasibuan (2007:95), yaitu:

1) Kesetian

Penialain mengukur kesetian karyawan terhadap kinerjanya, jabatannya, dan organisasinya. Kesetian ini tercemin oleh kesediaan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

2) Prestasi kerja

Menilai hasil kerja baik kualitas aupun kuatitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

### 3) Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawanhannya.

### 4) Kedisiplinan

Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.

### 5) Kreativitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

### 6) Kerja sama

Penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

### 7) Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

## 8) Kepribadian

Penilai menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpe-nampilan simpatik dan wajar.

## 9) Prakarsa

Penilai menilai kemampuan berpikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

## 10) Kecakapan

Penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manejemen.

## 11) Tanggung jawab

Penilai menilaikesedian karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaan, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.

Unsur prestasi karyawan yang akan dinilai oleh setia organisasi ataupun perusahaan tidak selalu sama, tetapi pada dasarnya unsur-unsur yang selalu dinilai itu mencakup seperti hal diatas.



## 2. Motivasi

### a. Pengertian motivasi

Menurut Edy Sutrisno (2014:111) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairanhan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:141) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

### b. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Edy Sutrisno (2014:118) sebagai berikut:

#### 1) Faktor intern

##### a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan manusia yang hidup di muka bumi ini.

##### b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan

##### c) Keinginan untuk mendapatkan penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

##### d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan meliputi hal-hal, adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

## 2) Faktor ekstern

### a) Kondisi lingkungan pekerjaan

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

### b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarga.

### c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

### d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan dalam melakukan pekerjaan.

e) Status dan tanggung jawab

Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan bagi setiap karyawan.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkannya sistem prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

**c. Tujuan Motivasi**

Tujuan motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:146) sebagai berikut:

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

**d. Jenis-jenis motivasi**

Menurut Malayu S.P hasibuan (2013:150) jenis-jenis motivasi dibagi menjadi dua yaitu motivasi positif dan motivasi negatif:

1) Motivasi positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar.

2) Motivasi negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan sandar mereka akan mendapat hukuman

**e. Asas-asas motivasi**

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:146) ada beberapa asas-asas motivasi adalah sebagai berikut:

1) Asas mengikutsertakan

Mengajak bawahan untuk ikut serta berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.

2) Asas komunikasi

Menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya, dan kendala yang dihadapi.

3) Asas pengakuan

Memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.

4) Asas wewenang yang didelegasikan

Mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreaitivitas dan melaksanakan tugas-tugas atasan atau manajer.

5) Asas perhatian timbal balik

Memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan disamping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan.

### **3. Disiplin**

#### **a. Disiplin kerja**

Singodimejdo dalam buku Edy Sutrisno(2014:86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Dalam arti yang lebih sempit disiplin bearti tindakan yang diambil dngan penyelian untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan (Siagian,dalam buku Edy,86).

Menurut veithzal (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para mamanjer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran dan

kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku.

Menurut Malayu S P Hasibuan (2013:193), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan orang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan kesediaan adalah suatu tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Menurut Edy Sutrisno (2024:86) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, sebagai berikut:

- 1) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan.
- 2) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- 3) Berkembangnya rasa memiliki dan solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan
- 4) Meningkatkan efisiensi dan prestasi kerja karyawan.

#### **b. Pentingnya Disiplin Kerja**

Keteraturan adalah ciri utama dalam organisasi dan disiplin adalah salah satu metode memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain

itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, sendanggurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan.

**c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Singodimedjo (dalam buku Edy.89), faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah :

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila karyawan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah dikorbankan yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun serta selalu berusaha sebaik-baiknya. Akan tetapi jika kompensasi jauh dari memadai, maka karyawan akan berpikir mendua, dan berusaha mencari tambahan penghasilan dari luar sehingga dapat menyebabkan karyawan sering mangkir, sering minta izin keluar.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

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

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat dilaksanakan dalam perusahaan, bila tidak dapat dilaksanakan dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah dengan kondisi dan situasi.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu adanya keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang telah dibuat. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi dan dalam hati berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.



5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas dan tanpa terikat oleh peraturan apapun juga. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak karyawan yang akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

**d. Pelaksanaan Disiplin Kerja**

Disiplin yang paling baik adalah disiplin diri. Kecenderungan orang normal adalah melakukan apa yang menjadi kewajiban dan menepati aturan permainan. Suatu waktu orang mengerti apa yang dibutuhkan dari mereka, dimana mereka diharapkan untuk selalu melakukan tugasnya secara efektif dan efisien dengan senang hati. Kini banyak orang yang mengetahui dan meningkatkan diri dari kemalasan. (Tohardi, dalam buku Edy, 94).

Perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin itu antara lain :

- 1) Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
- 2) Peraturan dasar tentang berpakaian dan tingkah laku dalam pekerjaan.

- 3) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan hubungan dengan unit kerja lain.
- 4) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagainya. (Singodimedjo,dalam buku Edy,94)

**e. Indikator-indikator kedisiplinan**

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinankaryawan suatu organisasi, di antaranya:

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan(pekerjaan)yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakan tugas.

2) Teladan Pemimpinan

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

bawahanpun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik, para bawahan pun akan kurang disiplin.

(a) Balas Jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

(b) Keadilan

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

(c) Waskat

Pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan penting 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 karyawannya.

(d) Sanksi hukuman

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan

perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan berkurang.

(e) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi yang berlaku.

(f) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

### **C. Hipotesis**

Ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Studi Kasus Kecamatan Sukarami Palembang)

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Menurut Harbani (2013:72) jenis penelitian yang berdasarkan tingkat eksplanasi dibedakan menjadi tiga macam, yaitu :

##### **1. Penelitian Deskriptif**

Penelitian Deskriptif, yaitu penyelidikan yang dilakukan terhadap variabel mandiri atau satu variabel, yaitu tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lainnya.

##### **2. Penelitian Komparatif**

Penelitian komparatif adalah penyelidikan yang bersifat membandingkan antara satu variabel dengan variabel yang lainnya.

##### **3. Penelitian Asosiatif**

Penelitian asosiatif adalah penyelidikan yang terdapat dua variabel atau lebih yang dihubungkan. Jadi penelitian asosiatif ini pada dasarnya merupakan penelitian yang mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

Penelitian ini adalah jenis penelitian Asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mencari dan mengetahui pengaruh antara motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Sumbr Alfaria Trijaya Tbk Kec. Sukarami Palembang.

## B. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk cabang Palembang yang beralamatkan Jl. Tembusan alang-alang lebar RT.12/RW.05 Kel. Talang kelapa Kec. Alang-alang lebar – Palembang.

## C. Operasionalisasi variabel

**Tabel III. 1**  
**Variabel, definisi variabel, indikator penelitian**

	Variabel	Definisi variabel	Indikator
1.	Kinerja karyawan (Y)	Bagaimana karyawan melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Palembang.	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Waktu
2.	Motivasi (X1)	pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan perusahaan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Palembang	1. Kompensasi 2. Supervisi 3. Status dan tanggung jawab
3.	Disiplin kerja (X2)	kesadaran dan kesediaan orang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Palembang	1. Teladan pemimpin 2. Ketegasan 3. Waskat

Sumber : berdasarkan teori Mangkunegara (2013), Hasibuan (2013), Edy Sutrisno (2014)

## D. Populasi dan sampel

### 1. Populasi

Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk terdapat 16 area di kota Palembang, namun peneliti hanya mengambil satu area yaitu dari area kecamatan sukarami Palembang.

Menurut Sugiyono (2013:119). Populasi (N) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : Objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Kecamatan Sukarami Palembangyang berjumlah 120 orang.

## 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013:120). Sampel (n) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi itu misalnya penduduk diwilayah tertentu, jumlah pegawai pada organisasi tertentu, jumlah guru dan murid di sekolah tertentu dan sebagainya. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan tabel penentuan jumlah sampel dari populasi tertantudalam buku Sugiyono (2013:131) dengan tingkat kesalahan 5% diperoleh jumlah sampel sebesar 89 orang (tabel terlampir). Adapun metode pengambilan sampelnya adalah *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2013:122). *simple random sampling* dikatakan sederhana karena pengambilan anggota dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

### **E. Data Yang Diperlukan**

Menurut Sugiyono (2013:187). Data diklasifikasikan sebagai berikut:

#### 1. Data Primer

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

#### 2. Data Skunder

Data skunder adalah merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan data primer berupa hasil jawaban kuesioner yang diedarkan kepada responden.

### **F. Metode pengumpulan data**

Teknik pengumpulan data menurut sugiyono (2013:129-149) terdiri dari:

#### 1. Wawancara

Yaitu bentuk komunikasi langsung antara peneliti responden komunikasi dalam bentuk tanya jawab, dalam tatap muka geramimik responden merupakan media yang melengkapi kata-kata variabel.

#### 2. Kuisisioner

Yaitu telnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan kepada responden untuk di jawab.

#### 3. Pengamatan (observasi)

Yaitu metode pengumpulan data, peneliti mencatat informasi sebagaimana yang mereka pastikan selama peelitian.



#### 4. Dokumentasi

Dokumentasi adalah catatan tertulis tentang berbagai kegiatan atau peristiwa pada waktu lain.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuisioner yaitu memberikan dan menyebarkan daftar pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan harapan memeriksa respon antar daftar pertanyaan dan dokumentasi terhadap data yang diperlukan.

### G. Analisis Data dan Teknik Analisis

#### 1. Analisis Data

Menurut Sugiyono (2013:6). Analisis data sebagai berikut :

##### a. Data Kualitatif

Data Kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, gerak tubuh, ekspresi wajah, bagan, gambar dan foto.

##### b. Data Kuantitatif

Data Kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkat/*scoring*.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif. Secara kualitatif, data yang akan diolah adalah jawaban responden yang penentuan alternatifnya menggunakan skala likert, sebagai berikut :

Sangat Setuju	= SS
Setuju	= S
Ragu - Ragu	= RR

Tidak Setuju = TS

Sangat Tidak Setuju = STS

Kemudian dikuantitatifkan sebagai berikut :

Sangat Setuju = 5

Setuju = 4

Ragu-Ragu = 3

Tidak Setuju = 2

Sangat Tidak Setuju = 1

## 2. Uji Instrumen

### a. Uji validitas

Menurut Harbani Pasolong (2013:174), Validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Jadi alat ukur yang valid adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid. Sedangkan yang dimaksud dengan valid adalah alat ukur atau instrumen yang digunakan untuk mengukur apa yang ingin diukur.

Menurut Syofian Siregar (2015:77), suatu instrumen penelitian dikatakan valid apabila koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3. Bila korelasi tiap faktor positif dan besarnya 0,3 ke atas maka butir instrumen tersebut memiliki validitas yang baik, bila nilai korelasi dibawah 0,3 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid. Atau dapat juga dicari untuk kevalidan data dapat menggunakan perbandingan antara r hitung dengan r tabel. Dengan

taraf signifikansi 5% , dan untuk melihat  $r_{tabel}$  menggunakan  $df = n-2$ . Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  maka data tersebut dapat dikatakan valid tetapi sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka data tersebut tidak valid. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 23 dan uji coba pengujian dilakukan dengan meminta 30 sampel untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang ada. Dengan jumlah minimal 30 sampel ini, distribusi skor (nilai) akan lebih mendekati kurva normal.

b. Uji reliabilitas

Menurut Harbani, (2013:178) Reliabilitas yaitu merupakan suatu istilah yang dipergunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih.

Menurut Syofian Siregar (2015:90), kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reabel bila koefisien reliabilitas 0,6. Atau dapat juga dicari untuk melihat data reabel dengan menggunakan perbandingan antara  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Dengan taraf signifikansi 5%, dan untuk melihat  $r_{tabel}$  menggunakan  $df = n-2$ . Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  maka data tersebut dapat dikatakan reabel tetapi sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka data tersebut tidak reabel.

### 3. Teknik Analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 23 untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk (studi kasus kecamatan Sukarami Palembang). Analisis yang digunakan ialah Regresi Linier Berganda.

Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu:

#### a. Regresi Linier Berganda

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Menurut Misbahuddin dan Iqbal (2013:88) regresi linear berganda adalah regresi linear dimana variabel terikatnya (variabel Y) dihubungkan dengan dua variabel bebas (variabel X). Dengan demikian, regresi linier berganda dinyatakan dalam persamaan matematika sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Bilangan konstanta

$b_1b_2$  = Bilangan koefisien regresi

$X_1$  = Disiplin Kerja

$X_2$  = Lingkungan Kerja

e = Error Term

b. Uji Hipotesis

1) Uji Simultan / Uji F

Menurut Syofian Siregar (2015: 475) uji F adalah uji statistik bagi koefisien regresi yang serentak atau bersama-sama mempengaruhi variabel bebas (Y).

a) Menentukan formulasi hipotesis

$H_0$ : Tidak ada pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT.

Sumber Alfaria Trijaya Tbk

$H_a$ : Ada pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT.

Sumber Alfaria Trijaya Tbk Menentukan F tabel dan taraf nyata ( $\alpha$ )

(1) Taraf nyata yang digunakan ( $\alpha$ ) = 5% (0,05)

(2) Nilai  $F_{tabel}$  memiliki derajat bebas (dkb) = n-m-1 dan (dka) = m

b) Menentukan kriteria pengujian

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau signifikan  $F_{hitung} \leq \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  atau signifikan  $F_{hitung} > \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

c) Menentukan kesimpulan

Menyimpulkan  $H_0$  diterima atau ditolak.

(1)  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ . Artinya tidak ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk

(2)  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Artinya ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk

2) Uji t (secara parsial)

Menurut Syofian Siregar (2015:475) uji t adalah uji statistik bagi koefisien regresi dengan hanya satu koefisien regresi yang mempengaruhi variabel bebas (Y):

a) Merumuskan hipotesis

$H_0$ : Tidak ada pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya

$H_a$ : Ada pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk

Menentukan taraf nyata ( $\alpha$ ) dan t tabel

(1) Taraf nyata yang digunakan ( $\alpha$ ) = 5% (0,05)

(2) Nilai t tabel memiliki derajat bebas (db) =  $n-2$  atau  $t_{\text{tabel } (a/2)}$

b) Menentukan kriteria pengujian

Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau signifikan  $t_{\text{hitung}} \leq \alpha (0,05)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jika  $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$  atau signifikan  $t_{\text{hitung}} > \alpha (0,05)$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

c) Membuat kesimpulan

(1)  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak jika  $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ . Artinya tidak ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk

(2)  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ . Artinya ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk

(3) Koefisien Determinansi

Jika Koefisien korelasi di kuadratkan akan menjadi koefisien penentu (KP) atau koefisien determinansi, yang artinya penyebab perubahan pada variabel Y yang datang dari variabel X, sebesar kuadrat koefisien korelasinya. Koefisien penentu ini menjelaskan besarnya pengaruh nilai suatu variabel X (Kepemimpinan dan Motivasi Kerja) terhadap naik atau turunnya (variasi) nilai variabel lainnya Y (Kinerja Karyawan). Dengan

demikian, regresi linier berganda dinyatakan dalam persamaan matematika sebagai berikut:

$$KD = (r^2) \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi



## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

##### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya indikator atau kuesioner dari masing-masing variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  dengan menggunakan program SPSS 23. Pengujian dilakukan dengan meminta 30 sampel untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang ada. Dengan jumlah minimal 30 sampel ini, distribusi skor (nilai) akan lebih mendekati kurva normal.

Suatu instrumen penelitian dikatakan valid apabila koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3. Bila korelasi tiap faktor positif dan besarnya 0,3 ke atas maka butir instrumen tersebut memiliki validitas yang baik, bila nilai korelasi dibawah 0,3 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid.

Selanjutnya pengujian validitas data dengan menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 5%. Pengujian validitas ini dilakukan terhadap 30 sampel, maka  $r_{tabel}$   $df=n-2$  dengan taraf signifikan 5%,  $df=30-2 = 28$ , maka  $r_{tabel} = 0,3610$ .

Tingkat kevalidan indikator atau kuesioner dapat ditentukan, apabila  $r_{hitung} > r_{tabel} =$  valid dan  $r_{hitung} < r_{tabel} =$  tidak valid. Hasil uji

validitas dari motivasi dapat dilihat selengkapnya dengan tabel dibawah berikut ini dengan menggunakan  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$ , sebagai berikut ini:

**Tabel IV. 1**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi (X1)**

		Correlations			
		A	B	C	Total
A	Pearson Correlation	1	,065	,034	,582**
	Sig. (2-tailed)		,734	,857	,001
	N	30	30	30	30
B	Pearson Correlation	,065	1	-,188	,604**
	Sig. (2-tailed)	,734		,320	,000
	N	30	30	30	30
C	Pearson Correlation	,034	-,188	1	,386*
	Sig. (2-tailed)	,857	,320		,035
	N	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	,582**	,604**	,386*	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,035	
	N	30	30	30	30

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

#### Sumber : Hasil Pengolahan Data

Dari tabel hasil uji validitas memperlihatkan nilai  $r_{hitung}$  indikator variabel lebih besar dibanding nilai  $r_{tabel}$ . hal ini berarti bahwa semua item pada variabel Motivasi (X1) tersebut dinyatakan valid pada taraf nyata ( $\alpha$ ) = 5% dan dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya. Berdasarkan tingkat korelasi, setiap butir pertanyaan di atas korelasinya lebih tinggi dari 0,300. Hal ini juga menunjukkan bahwa setiap butir pertanyaan di atas adalah valid.

**Tabel IV. 2**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel Disiplin (X2)**

		Correlations			
		A	B	C	Total
A	Pearson Correlation	1	,056	-,225	,497**
	Sig. (2-tailed)		,770	,232	,005
	N	30	30	30	30
B	Pearson Correlation	,056	1	-,026	,609**
	Sig. (2-tailed)	,770		,892	,000
	N	30	30	30	30
C	Pearson Correlation	-,225	-,026	1	,507**
	Sig. (2-tailed)	,232	,892		,004
	N	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	,497**	,609**	,507**	1
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,004	
	N	30	30	30	30

**Sumber: Hasil pengolahan data**

Dari tabel hasil uji validitas memperlihatkan nilai  $r_{hitung}$  indikator variabel lebih besar dibanding nilai  $r_{tabel}$ . Hal ini berarti bahwa semua item pada variabel disiplin kerja (X2) tersebut dinyatakan valid pada taraf nyata ( $\alpha$ ) = 5% dan dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya. Berdasarkan tingkat korelasi, setiap butir pertanyaan di atas korelasinya lebih tinggi dari 0,300. Hal ini juga menunjukkan bahwa setiap butir pertanyaan di atas adalah valid.

**Tabel IV. 3**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja (Y)**

		A	B	C	Total
A	Pearson Correlation	1	-,144	,182	,661**
	Sig. (2-tailed)		,446	,336	,000
	N	30	30	30	30
B	Pearson Correlation	-,144	1	-,189	,350
	Sig. (2-tailed)	,446		,316	,058
	N	30	30	30	30
C	Pearson Correlation	,182	-,189	1	,629**
	Sig. (2-tailed)	,336	,316		,000
	N	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	,661**	,350	,629**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,058	,000	
	N	30	30	30	30

**Sumber : Hasil pengolahan data**

Dari tabel hasil uji validitas memperlihatkan nilai  $r_{hitung}$  indikator variabel lebih besar dibanding nilai  $r_{tabel}$ . hal ini berarti bahwa semua item pada variabel kinerja karyawan (Y) tersebut dinyatakan valid pada taraf nyata ( $\alpha$ ) = 5% dan dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya. Berdasarkan tingkat korelasi, setiap butir pertanyaan di atas korelasinya lebih tinggi dari 0,300. Hal ini juga menunjukkan bahwa setiap butir pertanyaan di atas adalah valid.

b. **Uji Reliabilitas**

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya dan handal sebagai alat ukur variabel. *Cronbach's Alpha* sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala (misal 1-4, 1-5) atau skor rentangan (misal 0-20, 0-50), untuk pengujian biasanya menggunakan batasan tertentu seperti 0,60. Reabilitas kurang dari 0,60 adalah kurang baik sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,80 adalah baik.

Berdasarkan hasil pengujian *Cronbach's Alpha* dengan *SPSS for Windows versi 23,0*, dari 30 sampel yang ada diperoleh hasil pengujian realibilitas variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2), terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebagai berikut:

**Tabel IV.4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

<i>Variabel</i>	<i>Cronbach's Alpha (rhitung)</i>	<i>Standar Realibilitis</i>	<i>Keterangan</i>
Kinerja Karyawan	0,637	0,600	Realibel
Motivasi	0,619	0,600	Realibel
Disiplin Kerja	0,613	0,600	Realibel

**Sumber:** Hasil pengolahan data

Nilai *Cronbach's Alpha* semua variabel lebih besar dari standar realibilitas sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel Motivasi, disiplin Kerja, dan Kinerja karyawan semua dikatakan realibel. Hal ini berarti bahwa semua variabel tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang reliabel pada analisis selanjutnya.

## 2. Gambaran Umum Perusahaan

### a. Sejarah Singkat PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk

Alfamart adalah sebuah brand minimarket penyedia kebutuhan hidup sehari-hari yang dimiliki oleh PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Pada tahun 1989 merupakan awal berdirinya Alfamart, dengan dimulainya usaha dagang rokok dan barang - barang konsumsi oleh Djoko Susanto dan keluarga yang kemudian mayoritas kepemilikannya dijual kepada PT. HM Sampoerna pada Desember 1989. Pada tahun 1994 Struktur kepemilikan berubah menjadi 70% dimiliki oleh PT HM Sampoerna Tbk dan 30% dimiliki oleh PT Sigmantara Alfindo (keluarga Djoko Susanto).

PT. Alfa Minimart Utama (AMU) didirikan pada tanggal 27 Juli 1999, dengan pemegang saham PT. Alfa Retailindo, Tbk sebesar 51% dan PT. Lancar Distrindo sebesar 49%. PT. Alfa Minimart Utama (AMU) ini kemudian membuka Alfa Minimart pada tanggal 18 Oktober 1999 berlokasi di jalan Beringin Raya, Karawaci Tangerang.

Pada tanggal 27 Juni 2002, PT.HM Sampoerna Tbk secara resmi merestrukturisasi kepemilikan sahamnya di PT.Alfa Retailindo Tbk. Saham HM Sampoerna di Alfa Retailindo yang semula 54,4% dikurangi menjadi 23,4%. Di sisi lain, perusahaan rokok terbesar kedua di Indonesia akan mulai menggarap serius pasar minimarket yang selama ini belum tergarap melalui Alfa.

Pada tanggal 1 Agustus 2002, kepemilikan beralih ke PT. Sumber Alfaria Trijaya dengan pemegang saham PT.HM. Sampoerna, Tbk sebesar 70% dan PT.Sigmantara Alfalindo sebesar 30%. Kemudian nama Alfa Minimart diganti menjadi Alfamart pada tanggal 1 Januari 2003. Pada tahun 2005 Jumlah gerai Alfamart bertumbuh pesat menjadi 1.293 gerai hanya dalam enam tahun. Semua toko berada di pulau Jawa.

Awal tahun 2006 PT HM Sampoerna Tbk menjual sahamnya, sehingga struktur kepemilikan menjadi PT Sigmantara

Alfindo (60%) dan PT Cakrawala Mulia Prima (40%). Mendapat Sertifikat ISO 9001:2000 untuk Sistem Manajemen Mutu”.

Pertengahan 2007 Alfamart sebagai Jaringan Minimarket Pertama di Indonesia yang memperoleh Sertifikat ISO 9001:2000 untuk Sistem Manajemen Mutu. Jumlah gerai mencapai 2000 toko dan telah memasuki pasar Lampung. Awal 2009 menjadi perusahaan publik pada tanggal 15 Januari 2009 di Bursa Efek Indonesia disertai dengan penambahan jumlah gerai mencapai 3000 toko dan juga memasuki Pasar Bali.

#### **b. Visi dan Misi Perusahaan**

##### 1) Visi

Menjadi jaringan distribusi retail terkemuka yang dimiliki oleh masyarakat luas, berorientasi kepada pemberdayaan pengusaha kecil, pemenuhan kebutuhan dan harapan konsumen, serta mampu bersaing secara global.

##### 2) Misi

(a) Memberikan kepuasan kepada pelanggan / konsumen dengan berfokus pada produk dan pelayanan yang berkualitas unggul.

(b) Selalu menjadi yang terbaik dalam segala hal yang dilakukan dan selalu menegakkan tingkah laku / etika bisnis yang tertinggi.

(c) Ikut berpartisipasi dalam membangun negara dengan menumbuh-kembangkan jiwa wiraswasta dan kemitraan usaha.

(d) Membangun organisasi global yang terpercaya, tersehat dan terus bertumbuh dan bermanfaat bagi pelanggan, pemasok, karyawan, pemegang saham dan masyarakat pada umumnya.

### **c. Budaya Perusahaan**

- 1) Integritas yang tinggi
- 2) Inovasi untuk kemajuan yang lebih baik.
- 3) Kualitas & Produktivitas yang tertinggi.
- 4) Kerjasama Team.
- 5) Kepuasan pelanggan melalui standar pelayanan yang tertinggi.

### **d. Tujuan perusahaan**

Memberikan pilihan berbelanja yang praktis mudah diakses dengan harga terjangkau dengan layanan prima.

### **e. Sasaran Perusahaan**

Meningkatkan keunggulan produk dengan layanan berkualitas dan tepat sasaran sehingga kebutuhan masyarakat terpenuhi akan adanya kedai yang mudah ditemukan di daerah terpencil.

### **f. Manajemen**

Direksi:

Direktur Utama : Feny Djoko Susanto

Wakil Direktur Utama : Pudjianto



Direktur	: Ang Gara Hans Prawira
Direktur	: Bambang Setyawan Djojo
Direktur	: Soeng Peter Suryadi
Direktur	: Ignatius Agus Salim
Direktur	: Tomin Widian
Direktur	: Harryanto Susanto

### 3. Distribusi Karakteristik Responden

#### a. Distribusi Responden berdasarkan umur

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan diperoleh data tentang umur responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel IV.5**  
**Distribusi Responden berdasarkan umur**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 17-20	16	18,0	18,0	18,0
20-30	73	82,0	82,0	100,0
Total	89	100,0	100,0	

**Sumber:** hasil pengolahan data

Frekuensi distribusi umur dapat diketahui bahwa dari 89 responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian didapatkan umur 17-20 sebanyak 16 karyawan dengan tingkat presentasi sebesar 18,0%, umur 20-30 sebanyak 73 karyawan dengan tingkat presentasi

sebesar 82,0%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tingkat umur pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk yaitu mayoritas umur yang bekerja pada setiap toko berumur 20-3- tahun.

#### b. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

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

**Tabel IV. 6**  
**Distribusi berdasarkan responden jenis kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	52	58,4	58,4	58,4
Perempuan	37	41,6	41,6	100,0
Total	89	100,0	100,0	

**Sumber:** hasil pengolahan data

Frekuensi distribusi jenis kelamin di atas dengan jumlah responden penelitian sebanyak 89 pekerja dapat diketahui bahwa laki-laki yang bekerja di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk sebanyak 52 karyawan dengan tingkat presentasi sebesar 58,4%, dan karyawan perempuan sebanyak 37orang dengan tingkat presentasi 41,6%. Hal ini menunjukkan bahwa pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk lebih banyak memilih karyawan laki-laki, karena pekerjaan yang ada di toko cukup berat pada saat harus mengikat barang dari mobil barang ke gudang toko.

### c. Distribusi Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan diperoleh data tentang jenjang pendidikan responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

**Tabel IV.7**  
**Distribusi berdasarkan Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	79	88,8	88,8	88,8
DIPLOMA	5	5,6	5,6	94,4
STRATA I	5	5,6	5,6	100,0
STRATA II	-	-	-	-
LAINNYA	-	-	-	-
Total	89	100,0	100,0	

**Sumber: hasil pengolahan data**

Frekuensi distribusi pendidikan dapat diketahui bahwa dari 89 responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian didapatkan jenjang pendidikan untuk SMA sebanyak 79 karyawan dengan tingkat presentasi 88,8%, Diploma sebanyak 5 karyawan dengan tingkat presentasi sebesar 5,6%, untuk tingkat Strata I sebanyak 5 karyawan dengan tingkat presentasi sebesar 5,6%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tingkat jenjang pendidikan yang paling banyak pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk yaitu tingkat SMA sebanyak 79 karyawan dengan tingkat persentasi 88,8%. Ini menunjukkan bahwa Sumber Alfaria Trijaya Tbk menerima karyawan minimal tingkat pendidikan SMA karena perusahaan ini memerlukan banyak karyawan untuk dapat bekerja ditoko dan tidak terlalu harus tingkat

pendidikan S1 karena karyawannya hanya ditempatkan ditoko saja bukan di kantor pusat PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk branch Palembang.

#### d. Distribusi Responden Berdasar Pendapatan

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

**Tabel IV.8**  
**Distribusi berdasarkan pendapatan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <Rp. 2.000.000,00	-	-	-	-
Rp. 2.100.000,00 – Rp. 3.000.000,00	89	100,0	100,0	100,0
3.100.000,00 – Rp. 4.000.000,00	-	-	-	-
> Rp. 5.000.000,00	-	-	-	-
Total	89	100,0	100,0	

**Sumber: hasil pengolahan data**

Distribusi pendapatan dapat diketahui dari jumlah responden 89 penelitian karyawan responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian didapatkan jumlah karyawan berdasarkan pendapatan < 2.000.000 sebanyak 0 karyawan dengan tingkat presentasi 0%, pendapatan 2.000.000-3.000.0000 sebanyak 89 karyawan dengan tingkat presentasi sebesar 100%, pendapatan 3.000.000-4.000.000 sebanyak 0 karyawan dengan tingkat presentasi 0%, dan

pendapatan > 5.000.000 sebanyak 0 karyawan dengan tingkat presentasi 0%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk seluruh karyawan berpendapatan 2.000.000-3.000.0000 karena pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk memberikan gaji sesuai dengan UMP (Upah Minimum Provinsi) sebesar Rp. 2.260.000,-.

#### e. Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan diperoleh data tentang Lama Bekerja responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel IV. 9**  
**Distribusi berdasarkan lama bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang dari 1 Tahun	22	24,7	24,7	24,7
1 – 5 Tahun	67	75,3	75,3	100,0
Lebih dari 6 – 10 Tahun	-	-	-	-
Lebih dari 10 Tahun	-	-	-	-
Total	89	100,0	100,0	

**Sumber: hasil pengolahan data**

Distribusi frekuensi lama kerja di atas dapat diketahui dari jumlah responden 89 penelitian karyawan yang dijadikan sebagai sampel penelitian didapatlah jumlah karyawan yang lama bekerja < 1 tahun sebanyak 22 karyawan dengan tingkat presentasi 24,7%, lama kerja 1-5 tahun sebanyak 67 karyawan dengan tingkat presentasi 75,3%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa PT. Sumber Alfaria Trijaya

Tbk menunjukkan bahwa rata-rata lamanya kerja karyawan 1-5 tahun yaitu sebesar 67 karyawan dengan tingkat presentasi 75,3%.

#### 4. Distribusi Indikator Pertanyaan Variabel

##### a. Analisis jawaban responden dari kuesioner variabel Motivasi

1) Saya merasa pemberian gaji sudah sesuai

**Tabel IV.10**  
**Frekuensi variabel motivasi**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1,1	1,1	1,1
Tidak Setuju	3	3,4	3,4	4,5
Ragu-Ragu	48	53,9	53,9	58,4
Setuju	20	22,5	22,5	80,9
Sangat Setuju	17	19,1	19,1	100,0
Total	89	100,0	100,0	

**Sumber: hasil pengolahan data**

Berdasarkan tabel IV.10 di atas dapat dijelaskan bahwa dari 89 orang responden dalam kuesioner yang menjawab sangat tidak setuju 1 (1,1%) dan tidak setuju 3 (3,4%), yang menjawab ragu-ragu 48 orang (53,9%), menjawab setuju 20 orang (22,5%), dan menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang/responden dengan tingkat presentasi (19,1%). Artinya yang paling banyak adalah responden yang menjawab ragu-ragu yaitu sebanyak 48 orang dengan tingkat persentasi 53,9% yang artinya banyak karyawan yang merasa gaji belum sesuai dengan loyalitas mereka. Nota Barang Hilang dibebankan kepada karyawan yang terasa sangat besar dan beberapa uang lembur GO yang dijanjikan tidak keluar sama sekali. Sehingga para karyawan masih ragu akan gaji

yang mereka terima. Dan yang paling sedikit adalah responden yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang (1,1%) artinya masih ada karyawan yang belum termotivasi dengan pemberian gaji oleh perusahaan sehingga karyawan masih kurang puas dengan gajinya.

2) Pimpinan saya menjadi motivasi bagi bawahan

**Tabel IV.11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	7	7,9	7,9	7,9
Ragu-Ragu	41	46,1	46,1	53,9
Setuju	26	29,2	29,2	83,1
Sangat Setuju	15	16,9	16,9	100,0
Total	89	100,0	100,0	

**Sumber: hasil pengolahan data**

Berdasarkan tabel IV.11 di atas dapat dijelaskan bahwa dari 89 orang responden dalam kuesioner yang menjawab sangat tidak setuju 0 (0%), yang menjawab tidak setuju 7 orang (7,9%), dan menjawab ragu-ragu 41 orang (46,1%), yang menjawab setuju 26 dengan tingkat presentasi (29,2%), dan yang menjawab sangat setuju 15 dengan tingkat presentasi (16,9%). Artinya yang paling banyak adalah menjawab ragu-ragu pada indikator supervisi sebesar 41 responden (46,1%), Dengan demikian mayoritas karyawan merasa pemimpin mereka kurang

memotivasi dalam berkerja. Pemimpin yang malas mengerjakan tugasnya dan melimpahkan tugas kepada bawahnya saja. Jawaban respondengan yang paling rendah adalah tidak setuju sebanyak 7 orang (7,8%) hal ini menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang belum termotivasi oleh pimpinannya untuk bisa mengerjakan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan harapan perusahaan.

3) Status dan tanggung jawab saya sudah sesuai dengan jabatan

**Tabel IV.12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
	Tidak Setuju	4	4,5	4,5	4,5
	Ragu-Ragu	37	41,6	41,6	46,1
	Setuju	31	34,8	34,8	80,9
	Sangat Setuju	17	19,1	19,1	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

**Sumber: hasil pengolahan data**

Berdasarkan tabel IV.12 diatas dapat dijelaskan bahwa dari 89 orang responden dalam kuesioner yang menjawab sangat tidak setuju 0 (0%), yang menjawab tidak setuju 4 orang (4,5%), dan menjawab ragu-ragu 37 orang (41,6%), yang menjawab setuju 31 dengan tingkat presentasi (34,8%), dan yang menjawab sangat setuju 17 dengan tingkat presentasi(19,1%). Artinya yang paling banyak adalah menjawab ragu-ragu pada indikator status



dan tanggung jawab sebesar 37 responden (41,6%), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan ragu-ragu dengan status dan tanggung jawab yang mereka terima. Karna tugas dan tanggung jawab mereka mayoritas tidak sesuai dengan jabatan yang mereka terima di Surat Kerja. Jawaban responden yang paling rendah adalah tidak setuju sebanyak 4 karyawan (4,5%) dengan ini dapat menunjukan masih ada karyawan yang memegang jabatan dengan tanggung jawab yang berbeda sehingga karyawan masih belum termotivasi dengan jabatan yang mereka miliki.

**b. Analisis jawaban responden dari kuesioner variabel disiplin kerja**

- 1) Pimpinan menjadi teladan dan panutan yang baik bagi para karyawan

**Tabel IV. 13**  
**Frekuensi variabel disiplin kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	3,4	3,4	3,4
Tidak Setuju	4	4,5	4,5	7,9
Ragu-Ragu	36	40,4	40,4	48,3
Setuju	36	40,4	40,4	88,8
Sangat Setuju	10	11,2	11,2	100,0
Total	89	100,0	100,0	

**Sumber: hasil pengolahan data**

Berdasarkan tabel IV.103 diatas dapat dijelaskan bahwa dari 89 orang responden dalam kuesioner yang menjawab sangat tidak setuju 3 (3,4%), yang menjawab tidak setuju 4 orang (4,5%), dan menjawab ragu-ragu 36 orang (40,4%), yang menjawab setuju 36 dengan tingkat presentasi (40,4%), dan yang menjawab sangat setuju 10 dengan tingkat presentasi(11,2%). Artinya yang paling banyak adalah menjawab ragu-ragu 36 orang (40,4%) dan setuju 36 dengan tingkat presentasi (40,4%) pada indikator teladan pemimpin,dapat disimpulkan bahwa pemimpin di setiap toko kurang teladan terhadap pekerjaan tetapi ada sebagian karyawan sudah merasa bahwa pemimpin mereka sudah teladan akan pekerjaannya. Jawaban responden yang paling rendah adalah sangat tidak setuju sebanyak 4 karyawan (4,5%) dengan ini dapat menunjukan bahwa masih ada karyawan yang merasa pemimpin tidak menjadi panutan bagi karyawan.

2) Tidak ada toleransi bagi karyawan yang melanggar peraturan

**Tabel IV. 14**  
**Frekuensi variabel disiplin kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	2,2	2,2	2,2
Tidak Setuju	15	16,9	16,9	19,1
Ragu-Ragu	31	34,8	34,8	53,9
Setuju	33	37,1	37,1	91,0
Sangat Setuju	8	9,0	9,0	100,0
Total	89	100,0	100,0	

**Sumber: hasil pengolahan data**

Berdasarkan tabel IV.14 diatas dapat dijelaskan bahwa dari 89 orang responden dalam kuesioner yang menjawab sangat tidak setuju 2 (2,2%), yang menjawab tidak setuju 15 orang (16,9%), dan menjawab ragu-ragu 31 orang (34,8%), yang menjawab setuju 33 dengan tingkat presentasi (37,1%), dan yang menjawab sangat setuju 8 dengan tingkat presentasi(9,0%). Artinya yang paling banyak adalah menjawab setuju 33 orang (37,1%). Dengan demikian beberapa karyawan setuju akan tidak adanya toleransi atas ketidakdisiplinan yang dilakukan oleh para karyawan yang melanggar peraturan. Tetapi 31 orang (34,8) menjawab ragu-ragu hal ini disebabkan ada sebagian karyawan tidak merasakan sanksi hukuman yang melanggar peraturan perusahaan. Jawaban responden yang paling rendah adalah tidak setuju sebanyak 2 karyawan (2,2%) dengan ini dapat menunjukan bahwa ada sedikit karyawan yang mendapat toleransi akan kesalahan yang mereka lakukan.

3) Pengawasan yang dilakukan terhadap karyawan sudah maksimal

**Tabel IV. 15**  
**Frekuensi variabel disiplin kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	4	4,5	4,5	4,5
Tidak Setuju	14	15,7	15,7	20,2
Ragu-Ragu	29	32,6	32,6	52,8
Setuju	26	29,2	29,2	82,0
Sangat Setuju	16	18,0	18,0	100,0
Total	89	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel IV.15 diatas dapat dijelaskan bahwa dari 89 orang responden dalam kuesioner yang menjawab sangat tidak setuju 4 (4,5%), yang menjawab tidak setuju 14 orang (15,7%), dan menjawab ragu-ragu 29 orang (32,6%), yang menjawab setuju 26 dengan tingkat presentasi (29,2%), dan yang menjawab sangat setuju 16 dengan tingkat presentasi (18,0%). Artinya yang paling banyak adalah menjawab ragu-ragu pada indikator pengawasan sebesar 29 responden (32,6%). Dengan demikian bahwa karyawan masih ragu dengan pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin toko. Karna karyawan tidak terlalu merasakan pengawasan dari pemimpin toko sehingga karyawan masih ragu-ragu dengan pengawasan pemimpin toko. Jawaban responden yang paling rendah adalah tidak setuju sebanyak 4 karyawan (4,5%) dengan ini dapat menunjukan bahwa masih ada karyawan yang merasa pemngawan yang dilakuakan oleh pimpinan masih belum maksimal dan lalai dalam bekerja

c. Analisis jawaban responden dari kuesioner variabel kinerja karyawan

- 1) Saya mencapai target yang diharapkan perusahaan.

**Tabel IV. 16**  
**Frekuensi variabel kinerja karyawan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	2,2	2,2	2,2
Tidak Setuju	7	7,9	7,9	10,1
Ragu-Ragu	40	44,9	44,9	55,1
Setuju	22	24,7	24,7	79,8
Sangat Setuju	18	20,2	20,2	100,0
Total	89	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel IV.16 diatas dapat dijelaskan bahwa dari 89 orang responden dalam kuesioner yang menjawab sangat tidak setuju 2 orang (2,2%), yang menjawab tidak setuju 7 orang (7,9%), dan menjawab ragu-ragu 40 orang (44,9%), yang menjawab setuju 22 dengan tingkat presentasi (24,7%), dan yang menjawab sangat setuju 18 dengan tingkat presentasi (20,2%). Artinya yang paling banyak adalah menjawab ragu-ragu pada indikator kuantitas sebesar 40 responden (44,9%). Hal ini karna para karyawan masih lalai dengan pekerjaan di toko, karna rak toko harus *full display* agar para pembeli mudah dalam mencari barang yang ingin dibelinya. Namun karyawan masih menganggap masalah ini bukanlah masalah yang besar padahal hal ini sangat berpengaruh akan hasil penjualan perhari. Dilihat dari jawaban

responden yang paling sedikit persentase jawaban responden adalah sangat tidak setuju sebesar 2 orang (2,2) hal ini menunjukan bahwa ada sedikit orang yang memang tidak mampu dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan apa yang di targetkan oleh perusahaan dikarenakan karyawan ini kurangnya semangat dalam bekerja.

- 2) Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan perusahaan

**Tabel IV. 17**  
**Frekuensi variabel kinerja karyawan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	0	0	0
Tidak Setuju	4	4,5	4,5	4,5
Ragu-Ragu	50	56,2	56,2	60,7
Setuju	25	28,1	28,1	88,8
Sangat Setuju	10	11,2	11,2	100,0
Total	89	100,0	100,0	

**Sumber: hasil pengolahan data**

Berdasarkan tabel IV.17 diatas dapat dijelaskan bahwa dari 89orang responden dalam kuesioner yang menjawab sangat tidak setuju 0 (0%), yang menjawab tidak setuju 4 orang (4,5%), dan menjawab ragu-ragu 50 orang (56,2%), yang menjawab setuju 25 dengan tingkat presentasi (28,1%), dan yang menjawab sangat setuju 10 dengan tingkat presentasi (11,2%). Artinya yang paling banyak adalah menjawab ragu-ragu pada indikator kualitas sebesar 50 responden (56,2%). Hal

ini menyatakan bahwa beberapa karyawan masih belum dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan harapan perusahaan. Oleh karena itu karyawan masih ragu-ragu akan hal ini. Jawaban responden yang paling rendah adalah tidak setuju sebanyak 4 karyawan (4,5%) dengan ini dapat menunjukan bahwa masih ada karyawan yang belum mampu mengerjakan tugas sesuai dengan ketentuan perusahaan.

- 3) Saya mampu mengerjakan tugas sesuai dengan ketentuan waktu perusahaan

**Tabel IV.18**  
**Frekuensi variabel kinerja karyawan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1,1	1,1	1,1
Tidak Setuju	7	7,9	7,9	9,0
Ragu-Ragu	40	44,9	44,9	53,9
Setuju	25	28,1	28,1	82,0
Sangat Setuju	16	18,0	18,0	100,0
Total	89	100,0	100,0	

**Sumber: hasil pengolahan data**

Berdasarkan tabel IV.18 diatas dapat dijelaskan bahwa dari 89 orang responden dalam kuesioner yang menjawab sangat tidak setuju 1 (1,1%), yang menjawab tidak setuju 7 orang (7,9%), dan menjawab ragu-ragu 40 orang (44,9%), yang menjawab setuju 25 dengan tingkat presentasi (28,1%), dan yang menjawab sangat setuju 16 dengan tingkat presentasi (18,0%). Artinya yang paling banyak adalah menjawab ragu-

ragu pada indikator kualitas sebesar 40 responden (44,9%). Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan banyak yang bermalasan dalam menata barang. Penataan barang yang seharusnya selesai dalam waktu sehari atau dua hari menjadi lebih dari waktu yang ditentukan. Sehingga waktu kerja banyak yang terbuang, hal ini disebabkan oleh karyawan yang tidak tepat dalam melakukan pekerjaan. Karyawan banyak menganggap bahwa pekerjaan tersebut tergolong mudah untuk diselesaikan, dan kurangnya pengawasan dari atasan. Jawaban responden yang paling rendah adalah tidak setuju sebanyak 1 karyawan (1,1%) dengan ini dapat menunjukan bahwa masih ada karyawan yang tidak disiplin waktu, karyawan masih lalai dalam mengerjakan pekerjaan sehingga pekerjaan menumpuk dan tidak terselesaikan.

## **5. Hasil Analisis**

### **a. Uji Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Motivasi, disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Studi kasus Kecamatan Sukarami). Setelah dilakukan penganalisisan dengan bantuan program SPSS versi 23, maka didapatkan output sebagai berikut:



**Tabel IV.19**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,667	1,524		3,062	,003
	Motivasi	,295	,101	,293	2,936	,004
	Disiplin Kerja	,259	,098	,264	2,649	,010

**Sumber: Hasil Pengolahan Data**

persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y=4.667+0,295X_1+0,259X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat dilihat nilai koefisien dari variabel X1 (motivasi) dan X2 (disiplin kerja) bernilai positif. Artinya antara motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya tbk ini menunjukkan bahwa apabila motivasi dan disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya tbk, juga akan meningkat dan sebaliknya apabila motivasi dan disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya tbk (studi Kasus Kecamatan Sukarami Palembang).

## b. Uji Hipotesis

- 1) Uji hipotesis secara simultan / Uji F

**Tabel IV. 20**  
**Hasil Uji Hipotesis Secara Bersama/ Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26,041	2	13,021	7,458	,001 <sup>b</sup>
	Residual	150,138	86	1,746		
	Total	176,180	88			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

**Sumber: Hasil Pengolahan Data**

Berdasarkan Tabel IV.20 tersebut diatas, dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  untuk variabel Motivasi dan disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah 7.458. Sedangkan  $F_{tabel}$  dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 5% dan derajat kebebasan, (dkb) =  $n-m-1$  adalah sebesar 3.103.

Berdasarkan hasil uji F hipotesis dengan taraf nyata sebesar ( $\alpha$ ) = 5%, (dkb) =  $n-m-1=89-2-1= 86$ , maka  $F_{hitung}7.458 > F_{tabel}3.103$  atau signifikan  $F 0,001^b \leq \alpha 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Tbk

## 2) Uji hipotesis secara parsial / uji t

Selanjutnya untuk menguji hipotesis dengan pengujian t-test guna melihat hubungan antara variabel dependen dan independen secara parsial dalam hal ini adalah variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel IV. 21**  
**Hasil Hipotesis Secara Individu/ Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,667	1,524		3,062	,003
	Motivasi	,295	,101	,293	2,936	,004
	Disiplin Kerja	,259	,098	,264	2,649	,010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber: Hasil Pengolahan Data**

Nilai  $t_{\text{tabel}}$  dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 5% dan  $df$  ( $n-2$ ) =  $89-2$  = 87 adalah sebesar 1,988.

Nilai signifikan  $t$  variabel motivasi terhadap kinerja karyawan 0,004 dengan menggunakan  $t$  tabel dengan taraf nyata  $df = 89-2 = 87$  maka  $t_{\text{hitung}} 2,936 > t_{\text{tabel}} 1,988$  dan signifikan motivasi  $0,004 \leq 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Nilai signifikan  $t$  variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan 0,010 dengan menggunakan  $t$  tabel dengan taraf nyata

$db = 89 - 2 = 87$  maka  $t_{hitung} 2,649 > t_{tabel} 1,988$  dan signifikan Disiplin Kerja  $0,010 \leq 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi

1) koefisien determinasi secara Berganda

Uji koefisien determinan ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh terhadap variabel bebas, yaitu motivasi dan disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Palembang sebagai berikut:

**Tabel IV.16**  
**Hasil Uji Koefesien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.524 <sup>a</sup>	.275	.258	.1453

**Sumber : Hasil Pengolahan Data**

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel di atas, besarnya nilai korelasi (R) diperoleh sebesar 0,524 yang berarti bahwa hubungan antara tingkat asosiasi variabel bebas yaitu motivasi dan disiplin Kerja dengan variabel terikat Kinerja Karyawan yaitu tinggi.

Angka Adjusted R Square sebesar 0,258 memberikan makna bahwa variabel motivasi dan disiplin Kerja berpengaruh terhadap perubahan variabel Kinerja Karyawan sebesar 25,8%

sedangkan sisanya 74,5 %dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

2) Koefisien determinasi secara parsial

(a) Variabel motivasi terhadap kinerja Karyawan pada PT.

Sumber Alfaria trijaya Tbk Palembang

**Tabel IV.18**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Motivasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.483 <sup>a</sup>	.233	.223	.1343

**Sumber: Hasil Pengolahan Data**

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel di atas, besarnya nilai korelasi (R) diperoleh sebesar 0,483 yang berarti bahwa hubungan antara tingkat asosiasi variabel bebas yaitu motivasi dengan variabel terikat Kinerja Karyawan yaitu tinggi.

Angka Adjusted R Square sebesar 0,223 memberikan makna bahwa variabel Kepemimpinan terhadap perubahan variabel Kinerja Karyawan sebesar 22,3% sedangkan sisanya 77,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

(b) Variabel disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.

Sumber Alfaria trijaya Tbk Palembang

**Tabel IV.18**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel disiplin Kerja**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.352 <sup>a</sup>	.124	.117	.2343

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber: Hasil Pengolahan Data**

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel di atas, besarnya nilai korelasi (R) diperoleh sebesar 0,352 yang berarti bahwa hubungan antara tingkat asosiasi variabel bebas yaitu disiplin kerja dengan variabel terikat Kinerja Karyawan yaitu tinggi.

Angka Adjusted R Square sebesar 0,117 memberikan makna bahwa variabel disiplin kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 11,7% sedangkan sisanya 88,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

## **B. PEMBAHASAN**

Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan variabel tersebut merupakan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ketika terjadi perubahan pada salah satu maupun semua variabel tersebut akan berdampak pada perubahan pergerakan pada kinerja karyawan. Motivasi dan disiplin kerja tersebut saling beriringan untuk mendukung terjadinya perubahan terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan disiplin kerja karyawan banyak didorong oleh berbagai hal seperti halnya pemberian sanksi, promosi jabatan, pengakuan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu motivasi dan disiplin ini saling berdampingan dan tidak bisa dipisahkan atau di ambil salah satunya. Karena jika hanya motivasi saja yang berjalan dengan baik sedangkan disiplin tidak berjalan dengan baik maka kinerja perusahaan tidak akan tercapai secara maksimal. Kinerja karyawan sangat diperlukan demi kelangsungan kegiatan operasional perusahaan untuk mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Oleh karena itu disiplin dan motivasi ini sangat diperlukann dalam pengembangan pertumbuhan perusahaan. Semakin besarnya ukuran perusahaan semakin besar motivasi dan disiplin yang diperlukan. Jika tujuan perusahaan ingin dicapai dengan sempurna maka pimpinan harus bisa menciptakan motivasi dan disiplin pada karyawannya.

Motivasi dari pemimpin sangatlah berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, karena pemimpin harus bisa memotivasi bawahannya agar para

bawahan dapat bekerja dengan baik dan dapat mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan harapan perusahaan. Begitu pula dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, kompensasi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab para karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas perusahaannya. PT. Sumber Afaria Trijaya Tbk. Dengan demikian kompensasi ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan ritel seperti ini.

Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada kinerja yang baik apabila tidak ada motivasi yang diberikan oleh pimpinan atau perusahaan kepada karyawannya. Oleh karena itu motivasi sangatlah penting dalam masalah ini karena perusahaan tidak akan berkembang baik apabila kinerja karyawan terus menurun.

Disiplin sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan, karena karyawan yang mengikuti prosedur perusahaan akan berpengaruh pada kinerja, kinerja akan baik bila disiplin kerja karyawan baik. Disiplin waktu juga sangat diperlukan pada perusahaan jika ketepatan waktu dijalankan oleh karyawan dengan baik maka tingkat kinerja karyawan dapat terlihat. Ketepatan waktu merupakan suatu tolak ukur untuk meningkatkan disiplin karyawan. Disiplin karyawan pada suatu perusahaan sangat diperlukan, karena disiplin ini merupakan salah satu tolak ukur untuk melihat kinerja karyawan. Disiplin bisa dilihat dari tingkat absensi karyawan. Semakin tinggi tingkat absensi pada karyawan, maka semakin rendah kinerja



pada karyawan tersebut. Disiplin sangat diperlukan pada karyawan, semakin tingginya disiplin pada karyawan akan semakin tinggi kepercayaan karyawan pada perusahaan. Oleh karena itu disiplin kerja pada perusahaan sangatlah diperlukan, hal ini digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Perusahaan sangat memerlukan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi. Hal ini diperlukan karena untuk meningkatkan image perusahaan. Perusahaan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi akan dapat menimbulkan kepercayaan pada para investor dan juga meningkatkan kepercayaan pada masyarakat dan pemerintah. Hal ini dapat mendukung prospek perusahaan kedepannya.

## C. Perbandingan penelitian dengan penelitian sebelumnya

**Tabel IV.22**  
**Perbandingan penelitian**

1	Nama Peneliti	Iwandi	Nopri Yansa	Sari Sartika
2.	Judul	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tania Selatan	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB BumiPutera 1912 Syariah Palembang	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Studi Kasus Kecamatan Sukarami Palembang)
3.	Rumusan Masalah	Adakah pengaruhPengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tania Selatan	Adakah Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB BumiPutera 1912 Syariah Palembang	Adakah pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Studi Kasus Kecamatan Sukarami Palembang)
4.	Jenis Penelitian	Asosiatif	Asosiatif	Asosiatif
5.	Variabel	Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan
6.	Data yang Digunakan	Primer	Primer	Primer
7.	Tehnik Pengumpulan Data	Kuesioner	Kuesioner	Kuesioner
8.	Tehnik Analisis	Regresi linier berganda	Regresi linier berganda	Regresi linier berganda
9.	Hasil Penelitian	Hasil perhitungan $F_{hitung} (86,760) > F_{tabel} (3,11)$ dan $t_{hitung} (12,765) > t_{tabel} (1,990)$ bahwa secara simultan dan parsial menunjukan ada pengaruh yang signifikan pada motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tania Selatan	Hasil perhitungan $F_{hitung} (28,957) > F_{tabel} (3,230)$ , $t_{hitung} (2,791) > t_{tabel} (2,021)$ dan $t_{hitung} (2,892) > t_{tabel} (2,021)$ secara simultan dan parsial menunjukan ada pengaruh yang signifikan pada motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan AJB BumiPutera 1912 Syariah Palembang	Hasil perhitungan $F_{hitung} (7,458) > F_{tabel} (3,103)$ , $t_{hitung} (2,936) > t_{tabel} (1,988)$ dan $t_{hitung} (2,649) > t_{tabel} (1,988)$ secara simultan dan parsial menunjukan ada pengaruh yang signifikan pada motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Studi Kasus Kecamatan Sukarami Palembang)

Sumber: Gagasan Penulis Berdasarkan Iwandi (2016) Dan Gusti Randa (2016)

## **BAB V**

### **KESIMPULAN**

#### A. KESIMPULAN

1. Pengujian secara simultan dengan tingkat kepercayaan 95% menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Studi Kasus Kecamatan sukarami Palembang).
2. Pengujian secara parsial dengan tingkat kepercayaan 95% menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Studi Kasus Kecamatan sukarami Palembang).
3. Pengujian secara parsial dengan tingkat kepercayaan 95% menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Studi Kasus Kecamatan sukarami Palembang).
4. Koefisien determinasi Adjusted R Square 27,5%, artinya variabel Motivasi dan disiplin Kerja ada pengaruh sebesar 27,5% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya 72,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar yang tidak termasuk dalam penelitian.

Koefisien determinasi variabel Motivasi 23,3%, artinya variabel Motivasi memiliki pengaruh sebesar 23,3% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya 76,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. Koefisien determinasi variabel disiplin Kerja 12,4%, artinya variabel disiplin Kerja

memiliki pengaruh sebesar 12,4% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya 87,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

## B. SARAN

Berdasarkan hasil kesimpulan yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, berikut ada beberapa saran yang kiranya berguna sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk dapat meningkatkan motivasi dan disiplin kerja kepada seluruh jajaran karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya (Studi Kasus Kecamatan Sukarami Palembang). Diharapkan kepada seluruh karyawan agar dapat meningkatkan kedisiplinan misalnya, karyawan harusnya datang bekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan agar waktu yang seharusnya tidak terbuang sia-sia menjadi berguna untuk mencapai tujuan perusahaan dengan maksimal. Kemudian untuk para pejabat toko harusnya memberi contoh yang baik bagi bawahannya agar semua bawahan termotivasi dalam bekerja jika pejabat tokonya pun mencontoh yang benar misalnya, pejabat toko baiknya tidak bermalas-malasan dalam berkerja agar para bawahan pun tidak malas dalam mengerjakan tugasnya, dan pejabat toko harus tegas terhadap bawahannya untuk tidak makan siang serentak karna akan merugikan toko jika terjadinya hal yang tidak diinginkan seperti datangkan para sindikat dan maling. Dan bagi supervisor hendaknya memberikan jabatan bagi bawahannya sesuai dengan tanggung jawab karna hal ini karyawan merasa cemburu sosial rekan kerja lainnya misalnya, jika pejabat toko 1 hanya memiliki jabatan ACS 6

maka berilah kebijakan kepada pejabat toko tersebut yaitu jabatan CS 7 agar karyawan merasa adil akan hal ini dan semangat dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Edy Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Harbani Pasolong. (2013). *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Husein umar. (2012). *Business an introduction*. Jakarta: Penerbit PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Iqbal Hasan. (2013). *Pokok-Pokok Materi Statistik I (Statistik Deskriptif)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Iqbal Hasan dan Misbahudin. (2013). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iwandi. (2016). *Pengaruh motivasi Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tania Selatan*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Palembang: Program Studi Manajemen, Univesitas Muhammdiyah Palembang.
- Malayu S.P Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara Jakarta.
- Nopri Yansa. (2016). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB bumiputera 1912 Syariah Palembang*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Palembang: Program Studi Manajemen, Univesitas Muhammdiyah Palembang.
- Rusdy A Rivai. (2009). *Pengantar Manajemen*. Palembang: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sofian Siregar. (2015). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Akasara
- Veitzal Rivai dan Sagala, Ella Jauvani. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Penerbit Rajawali Pers.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

**DAFTAR PERTANYAAN**  
**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA**  
**KARYAWAN PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK (STUDI KASUS**  
**KECAMATAN SUKARAMI PALEMBANG)**

Responden yang terhormat,

Mohon kesedian Ibu/Bapak/Saudara/Saudari untuk mengisi daftar pertanyaan berikut sebagai bahan penulisan penelitian. Jawaban dapat dituliskan dengan memberikan Lamda pada salah satu pilihan jawaban yang menurut Ibu/Bapak/Saudara/Saudari paling tepat. Jawaban ini tidak akan dipublikasikan, karena hanya untuk kepentingan ilmiah semata. Atas kesediaan Ibu/Bapak/Saudara/Saudari saya ucapkan terimakasih. Kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari mengisi kuesioner ini adalah bantuan tak ternilai bagi saya.

Akhirnya, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini, dan peneliti mohon maaf apabila ada pernyataan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu/Saudara/Saudari.

Hormat Saya,  
Peneliti

Sari Sartika  
NIM : 21 2013 095

## DATA RESPONDEN

### A. Identitas Responden

1. Umur :  1. 17-20 Tahun  3. 31-40 tahun  
 2. 21-30 tahun  4. > 30 Tahun
2. Jenis Kelamin:  1. Laki-laki  
 2. Perempuan
3. Pendidikan Terakhir :  1. SMA  4. Strata II  
 2. Diploma  lainnya  
 3. Strata I
4. Pendapatan (bersih yang dibawa pulang) :
1. < Rp. 2.000.000,00  
 2. Rp. 2.100.000,00 – Rp. 3.000.000,00  
 3. Rp. 3.100.000,00 – Rp. 4.000.000,00  
 4. > Rp. 4.100.000,00
5. Lama Bekerja:  Kurang dari 1 Tahun  
 1. 1 – 5 Tahun  
 2. 6 – 10 Tahun  
 3. Lebih dari 10 Tahun
6. Status Karyawan : (Karyawan Tetap/Karyawan Kontrak) coret yang tidak perlu.
7. Jabatan/Pekerjaan : .....



**B. Petunjuk Pengisian :**

- a. Isilah semua nomor dalam kuesioner ini dan sebaiknya jangan ada yang terlewatkan.
- b. Pengisian jawaban cukup dengan memberi tanda (√) pada pernyataan yang dianggap sesuai dengan pendapat responden (satu jawaban dalam setiap nomor pernyataan).
- c. Pilihan jawaban :
  - 1) Sangat Tidak Setuju (STS)
  - 2) Tidak Setuju (TS)
  - 3) Ragu-Ragu (R)
  - 4) Setuju (S)
  - 5) Sangat Setuju (SS)
- d. Kuesioner ini diisi oleh karyawan.

### C. Pertanyaan Variabel

#### Kuesioner Variable Motivasi

No.	Pertanyaan	Jawaban Responden				
		STS	TS	RR	S	SS
1.	Karyawan merasa pemberian gaji sudah sesuai					
2.	Pimpinan menjadi motivasi bagi bawahan/karyawan					
3.	Status dan tanggung jawab karyawan sudah sesuai dengan jabatan					

#### Kuesioner Variabel Disiplin Kerja

No.	Pertanyaan	Jawaban Responden				
		STS	TS	RR	S	SS
1.	Pimpinan menjadi teladan dan panutan yang baik bagi para karyawan					
2.	Tidak ada toleransi bagi karyawan yang melanggar peraturan					
3.	Pengawasan yang dilakukan terhadap karyawan sudah maksimal					

#### Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan

No.	Pertanyaan	Jawaban Responden				
		STS	TS	RR	S	SS
1.	Karyawan mencapai target yang diharapkan perusahaan.					
2.	Karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan perusahaan.					
3.	Karyawan mampu mengerjakan tugas sesuai dengan ketetapan waktu perusahaan					

## Karakteristik responden

No. Resp	JK	PENDIDIKAN	PENDAPATAN	LAMA BEKERJA
1	2	2	2	2
2	1	2	2	2
3	2	2	2	2
4	2	2	2	2
5	2	2	2	2
6	1	2	2	2
7	1	2	2	2
8	1	2	2	2
9	1	3	2	1
10	1	2	2	2
11	2	2	2	2
12	1	2	2	2
13	1	2	2	2
14	1	2	2	2
15	2	2	2	2
16	2	2	2	2
17	1	2	2	1
18	2	3	2	2
19	1	2	2	2
20	2	2	2	2
21	1	2	2	1
22	1	2	2	2
23	1	3	2	2
24	1	2	2	1
25	1	3	2	2
26	1	2	2	2
27	2	2	2	2

---

28	2	2	2	1
29	2	2	2	2
30	1	2	2	2
31	1	2	2	1
32	1	2	2	1
33	2	2	2	1
34	2	2	2	2
35	2	3	2	2
36	1	3	2	2
37	1	3	2	2
38	1	1	2	2
39	1	2	2	2
40	1	2	2	1
41	1	2	2	2
42	1	2	2	2
43	2	2	2	2
44	2	2	2	2
45	1	2	2	2
46	2	2	2	2
47	2	2	2	2
48	1	2	2	2
49	1	3	2	2
50	1	2	2	1
51	2	2	2	2
52	2	2	2	1
53	2	2	2	2
54	2	2	2	2
55	1	2	2	2
56	1	2	2	2
57	1	2	2	2

---

58	1	2	2	2
59	1	2	2	2
60	2	2	2	2
61	1	2	2	2
62	1	2	2	1
63	1	2	2	2
64	1	2	2	2
65	1	2	2	2
66	2	2	2	2
67	1	2	2	2
68	1	2	2	2
69	2	3	2	2
70	2	3	2	2
71	2	2	2	2
72	1	2	2	2
73	2	2	2	2
74	1	2	2	1
75	2	2	2	1
76	2	2	2	2
77	1	2	2	2
78	2	2	2	2
79	1	2	2	2
80	1	2	2	2
81	1	2	2	2
82	1	2	2	1
83	2	3	2	1

84	2	2	2	2
85	2	2	2	1
86	1	2	2	1
87	2	2	2	2
88	1	2	2	2
89	2	2	2	2

**TABULASI DATA RESPONDEN**

Resp.	Motivasi Kerja (X1)			Total	Rata-Rata	Disiplin Kerja (X2)			Total	Rata-Rata	Kinerja (Y)			Total	Rata-Rata
	X1.1	X1.2	X1.3			X2.1	X2.2	X2.3			Y1	Y2	Y3		
1	3	4	3	10	3,33	4	3	2	9	3,00	3	2	5	10	3,33
2	5	3	5	13	4,33	3	2	5	10	3,33	5	2	3	10	3,33
3	3	5	3	12	3,67	3	5	3	11	3,67	5	3	3	11	3,67
4	3	3	3	12	3,00	3	3	2	8	2,67	3	3	4	10	3,33
5	3	3	4	12	3,33	4	3	4	11	3,67	4	3	3	10	3,33
6	4	3	3	10	3,33	1	4	4	9	3,00	3	3	4	10	3,33
7	3	3	5	11	3,67	4	3	3	10	3,33	4	4	3	11	3,67
8	4	3	3	10	3,33	3	2	5	10	3,33	5	3	5	13	4,33
9	3	3	3	9	3,00	4	3	1	8	2,67	4	3	4	11	3,67
10	5	3	3	11	3,67	4	3	3	10	3,33	3	2	3	8	2,67
11	3	3	4	10	3,33	4	4	5	13	4,33	5	3	2	10	3,33
12	3	4	2	9	3,00	3	3	4	10	3,33	5	3	3	11	3,67
13	3	3	3	9	3,00	4	4	2	10	3,33	4	3	3	10	3,33
14	3	3	3	9	3,00	4	3	3	10	3,33	3	3	4	10	3,33
15	3	4	5	12	4,00	3	3	2	8	2,67	5	3	3	11	3,67
16	3	5	3	11	3,67	3	4	3	10	3,33	5	3	3	11	3,67

17	3	3	4	10	3,33	4	3	3	10	3,33	3	3	3	9	3,00
18	5	3	4	12	4,00	3	4	3	10	3,33	5	3	4	12	4,00
19	3	3	4	10	3,33	4	3	4	11	3,67	3	3	3	9	3,00
20	5	3	3	11	3,67	3	5	3	11	3,67	5	5	2	12	4,00
21	3	3	4	10	3,33	2	4	4	10	3,33	3	3	3	9	3,00
22	4	3	4	11	3,67	4	3	3	10	3,33	4	3	4	11	3,67
23	3	5	3	11	3,67	4	4	1	9	3,00	3	3	5	11	3,67
24	5	3	5	13	4,33	4	3	5	12	4,00	5	3	1	9	3,00
25	3	3	4	10	3,33	5	2	3	10	3,33	1	5	3	9	3,00
26	5	5	4	14	4,67	3	4	1	8	2,67	5	3	5	13	4,33
27	3	3	3	9	3,00	3	3	2	8	2,67	5	5	2	12	4,00
28	3	4	5	12	4,00	4	5	1	10	3,33	4	3	5	12	4,00
29	3	3	4	10	3,33	4	3	5	12	4,00	3	5	3	11	3,67
30	3	4	3	10	3,33	3	3	5	11	3,67	4	5	2	11	3,67
31	4	3	3	10	3,33	4	3	3	10	3,33	3	4	4	11	3,67
32	3	4	4	11	3,67	3	3	3	9	3,00	3	3	3	9	3,00
33	3	4	3	10	3,33	3	2	4	9	3,00	3	4	4	11	3,67
34	5	3	3	11	3,67	4	3	2	9	3,00	3	3	2	8	2,67
35	3	4	4	11	3,67	4	5	5	14	4,67	3	4	5	12	4,00



36	4	3	3	10	3,33	1	3	5	9	3,00	4	3	5	12	4,00
37	3	3	3	9	3,00	4	4	4	12	4,00	3	4	3	10	3,33
38	3	3	5	11	3,67	3	1	3	7	2,33	1	3	4	8	2,67
39	5	5	4	14	4,67	5	3	5	13	4,33	5	5	5	15	5,00
40	3	3	3	9	3,00	3	5	2	10	3,33	3	3	2	8	2,67
41	3	3	4	10	3,33	3	4	2	9	3,00	2	4	3	9	3,00
42	4	4	3	11	3,67	2	4	3	9	3,00	3	3	4	10	3,33
43	3	5	4	12	4,00	3	3	3	9	3,00	2	3	3	8	2,67
44	4	3	3	10	3,33	5	4	3	12	4,00	2	4	3	9	3,00
45	3	4	3	10	3,33	4	4	3	11	3,67	3	3	3	9	3,00
46	3	3	5	11	3,67	3	3	5	11	3,67	5	3	3	11	3,67
47	5	4	3	12	4,00	4	5	4	13	4,33	3	5	5	13	4,33
48	3	3	3	9	3,00	3	4	4	11	3,67	5	3	4	12	4,00
49	3	3	4	10	3,33	2	3	3	8	2,67	5	3	3	11	3,67
50	4	5	5	14	4,67	4	1	4	9	3,00	3	3	3	9	3,00
51	3	3	3	9	3,00	3	4	4	11	3,67	2	4	4	10	3,33
52	4	3	4	11	3,67	4	3	4	11	3,67	4	3	3	10	3,33
53	3	5	3	11	3,67	3	3	2	8	2,67	2	3	4	9	3,00
54	3	3	3	9	3,00	5	4	4	13	4,33	5	4	3	12	4,00

55	5	5	3	13	4,33	3	2	4	9	3,00	4	3	4	11	3,67
56	3	4	3	10	3,33	5	2	5	12	4,00	3	3	2	8	2,67
57	3	3	4	10	3,33	3	5	4	12	4,00	2	3	4	9	3,00
58	3	5	3	11	3,67	5	4	4	13	4,33	4	4	3	11	3,67
59	4	4	4	12	4,00	1	4	4	9	3,00	4	4	4	12	4,00
60	3	2	5	10	3,33	3	4	5	12	4,00	3	4	5	12	4,00
61	4	5	3	12	4,00	4	2	5	11	3,67	4	5	5	14	4,67
62	3	4	5	12	4,00	4	5	2	11	3,67	3	3	5	11	3,67
63	3	3	5	11	3,67	4	2	4	10	3,33	4	5	3	12	4,00
64	3	2	3	8	2,67	4	4	5	13	4,33	3	4	5	12	4,00
65	2	4	4	10	3,33	3	3	4	10	3,33	3	3	4	10	3,33
66	4	3	4	11	3,67	4	4	3	11	3,67	3	4	3	10	3,33
67	5	3	4	12	4,00	4	2	3	9	3,00	4	3	3	10	3,33
68	5	2	4	11	3,67	5	2	4	11	3,67	4	3	3	10	3,33
69	4	3	4	11	3,67	4	4	3	11	3,67	3	4	3	10	3,33
70	4	4	2	10	3,33	3	4	3	10	3,33	3	4	3	10	3,33
71	3	4	5	12	4,00	4	4	4	12	4,00	3	4	4	11	3,67
72	5	4	2	11	3,67	4	4	3	11	3,67	4	3	3	10	3,33
73	5	2	4	11	3,67	4	4	3	11	3,67	4	4	3	11	3,67
74	5	4	4	13	4,33	4	2	4	10	3,33	3	3	4	10	3,33
75	5	4	5	14	4,67	5	2	4	11	3,67	4	5	4	13	4,33
76	2	4	4	10	3,33	3	3	4	10	3,33	3	3	3	9	3,00
77	4	5	3	12	4,00	4	2	3	9	3,00	4	3	3	10	3,33

78	4	2	4	10	3,33	3	2	2	7	2,33	3	2	5	10	3,33
79	2	4	5	11	3,67	2	4	5	11	3,67	2	4	4	10	3,33
80	3	2	2	7	2,33	3	3	4	10	3,33	3	3	4	10	3,33
81	4	4	3	11	3,67	3	4	4	11	3,67	3	4	4	11	3,67
82	3	4	4	11	3,67	4	4	3	11	3,67	4	4	3	11	3,67
83	4	3	3	10	3,33	3	4	3	10	3,33	3	4	3	10	3,33
84	3	2	5	10	3,33	3	4	3	10	3,33	3	4	3	10	3,33
85	3	4	4	11	3,67	3	3	2	8	2,67	3	3	4	10	3,33
86	4	4	5	13	4,33	3	2	5	10	3,33	3	3	5	11	3,67
87	1	5	4	10	3,33	3	4	3	10	3,33	3	4	3	10	3,33
88	4	5	5	14	4,67	5	4	2	11	3,67	5	4	5	14	4,67
89	5	5	3	13	4,33	5	3	2	10	3,33	4	3	4	11	3,67

**TABEL PENENTUAN JUMLAH SAMPEL DARI POPULASI TERTENTU  
DENGAN TARAF KESALAHAN, 1, 5, DAN 10 %**

N	Siginfikasi			N	Siginfikasi		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	280	197	155	138
15	15	14	14	290	202	158	140
20	19	19	19	300	207	161	143
25	24	23	23	320	216	167	147
30	29	28	28	340	225	172	151
35	33	32	32	360	234	177	155
40	38	36	36	380	242	182	158
45	42	40	39	400	250	186	162
50	47	44	42	420	257	191	165
55	51	48	46	440	265	195	168
60	55	51	49	460	272	198	171
65	59	55	53	480	279	202	173
70	63	58	56	500	285	205	176
75	67	62	59	550	301	213	182
80	71	65	62	600	315	221	187
85	75	68	65	650	329	227	191
90	79	72	68	700	341	233	195
95	83	75	71	750	352	238	199
100	87	78	73	800	363	243	202
110	94	84	78	850	373	247	205
120	102	89	83	900	382	251	208
130	109	95	88	950	391	255	211
140	116	100	92	1000	399	258	213
150	122	105	97	1100	414	265	217
160	129	110	101	1200	427	270	221
170	135	114	105	1300	440	275	224
180	142	119	108	1400	450	279	227
190	148	123	112	1500	460	283	229
200	154	127	115	1600	469	286	232
210	160	131	118	1700	477	289	234
220	165	135	122	1800	485	292	235
230	171	139	125	1900	492	294	237
240	176	142	127	2000	498	297	238
250	182	146	130	2200	510	301	241
260	187	149	133	2400	520	304	243
270	192	152	135	2600	529	307	245

**LAMPIRAN HASIL TANGGAPAN RESPONDEN DARI PERTANYAAN  
PADA SETIAP INDIKATOR**

**Frequency Table**

**Pertanyaan 1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,1	1,1	1,1
	Tidak Setuju	3	3,4	3,4	4,5
	Ragu-Ragu	48	53,9	53,9	58,4
	Setuju	20	22,5	22,5	80,9
	Sangat Setuju	17	19,1	19,1	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

**Pertanyaan 2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	7,9	7,9	7,9
	Ragu-Ragu	41	46,1	46,1	53,9
	Setuju	26	29,2	29,2	83,1
	Sangat Setuju	15	16,9	16,9	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

**Pertanyaan 3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	4,5	4,5	4,5
	Ragu-Ragu	37	41,6	41,6	46,1
	Setuju	31	34,8	34,8	80,9
	Sangat Setuju	17	19,1	19,1	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

**Pertanyaan 4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	3,4	3,4	3,4
	Tidak Setuju	4	4,5	4,5	7,9
	Ragu-Ragu	36	40,4	40,4	48,3
	Setuju	36	40,4	40,4	88,8
	Sangat Setuju	10	11,2	11,2	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

**Pertanyaan 5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2,2	2,2	2,2
	Tidak Setuju	15	16,9	16,9	19,1
	Ragu-Ragu	31	34,8	34,8	53,9
	Setuju	33	37,1	37,1	91,0
	Sangat Setuju	8	9,0	9,0	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

**Pertanyaan 6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	4,5	4,5	4,5
	Tidak Setuju	14	15,7	15,7	20,2
	Ragu-Ragu	29	32,6	32,6	52,8
	Setuju	26	29,2	29,2	82,0
	Sangat Setuju	16	18,0	18,0	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

**Pertanyaan 7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2,2	2,2	2,2
	Tidak Setuju	7	7,9	7,9	10,1
	Ragu-Ragu	40	44,9	44,9	55,1
	Setuju	22	24,7	24,7	79,8
	Sangat Setuju	18	20,2	20,2	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

**Pertanyaan 8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	4,5	4,5	4,5
	Ragu-Ragu	50	56,2	56,2	60,7
	Setuju	25	28,1	28,1	88,8
	Sangat Setuju	10	11,2	11,2	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

**Pertanyaan 9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,1	1,1	1,1
	Tidak Setuju	7	7,9	7,9	9,0
	Ragu-Ragu	40	44,9	44,9	53,9
	Setuju	25	28,1	28,1	82,0
	Sangat Setuju	16	18,0	18,0	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	89	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	89	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,610	4

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pertanyaan 1	3,55	,879	89
Pertanyaan 2	3,55	,866	89
Pertanyaan 3	3,69	,834	89
Total Jawaban Responden	10,85	1,403	89

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
21,64	7,710	2,777	4



## Reliability

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	89	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	89	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,542	4

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Pertanyaan 1	3,52	,881	89
Pertanyaan 2	3,34	,941	89
Pertanyaan 3	3,40	1,095	89
Total Jawaban Responden	10,26	1,442	89

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20,52	8,321	2,885	4

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	89	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	89	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,606	4

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pertanyaan 1	3,53	,978	89
Pertanyaan 2	3,46	,755	89
Pertanyaan 3	3,54	,918	89
Total Jawaban Responden	10,53	1,415	89

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
21,06	8,008	2,830	4

REGRESSION

```

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2
/SCATTERPLOT=(*ZPRED ,Y)
/RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
/CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3).
    
```

## Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja, Motivasi <sup>b</sup>		Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,384 <sup>a</sup>	,148	,128	1,321	,148	7,458	2	86	,001

- a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26,041	2	13,021	7,458	,001 <sup>b</sup>
	Residual	150,138	86	1,746		
	Total	176,180	88			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,667	1,524		3,062	,003
Motivasi	,295	,101	,293	2,936	,004
Disiplin Kerja	,259	,098	,264	2,649	,010

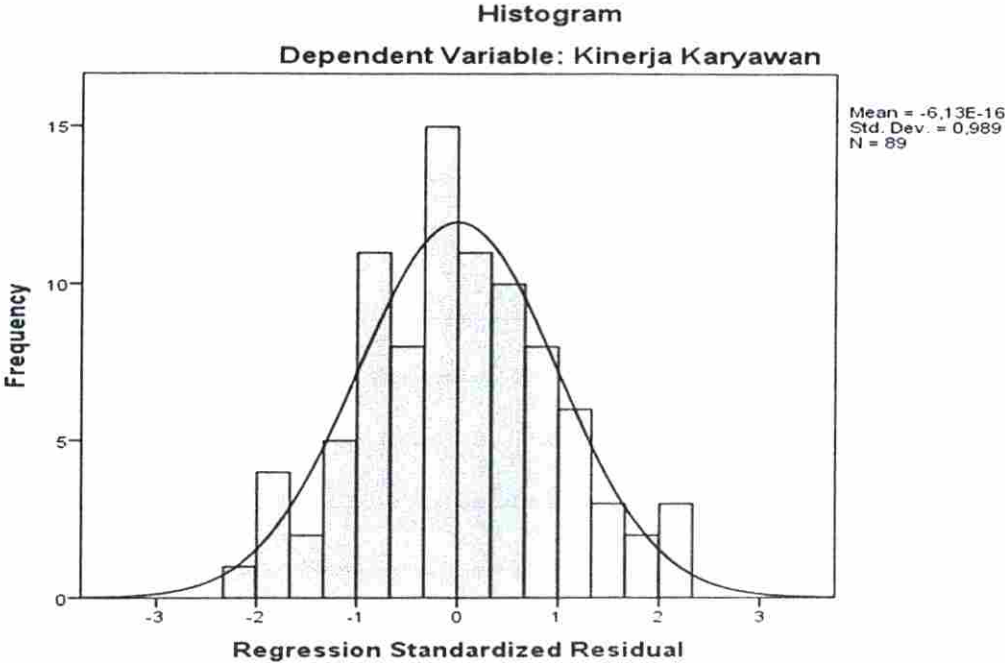
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

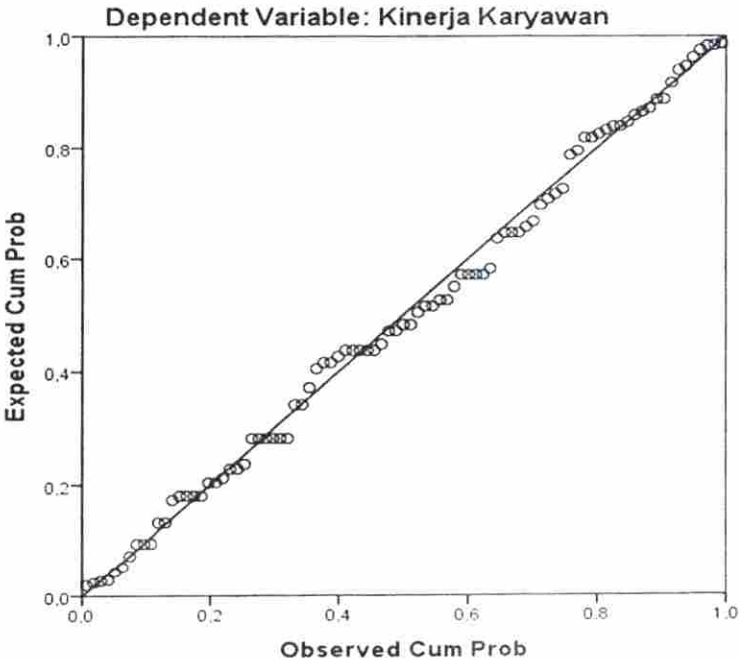
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	9,32	12,17	10,53	,544	89
Residual	-2,727	2,942	,000	1,306	89
Std. Predicted Value	-2,215	3,012	,000	1,000	89
Std. Residual	-2,064	2,226	,000	,989	89

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Charts

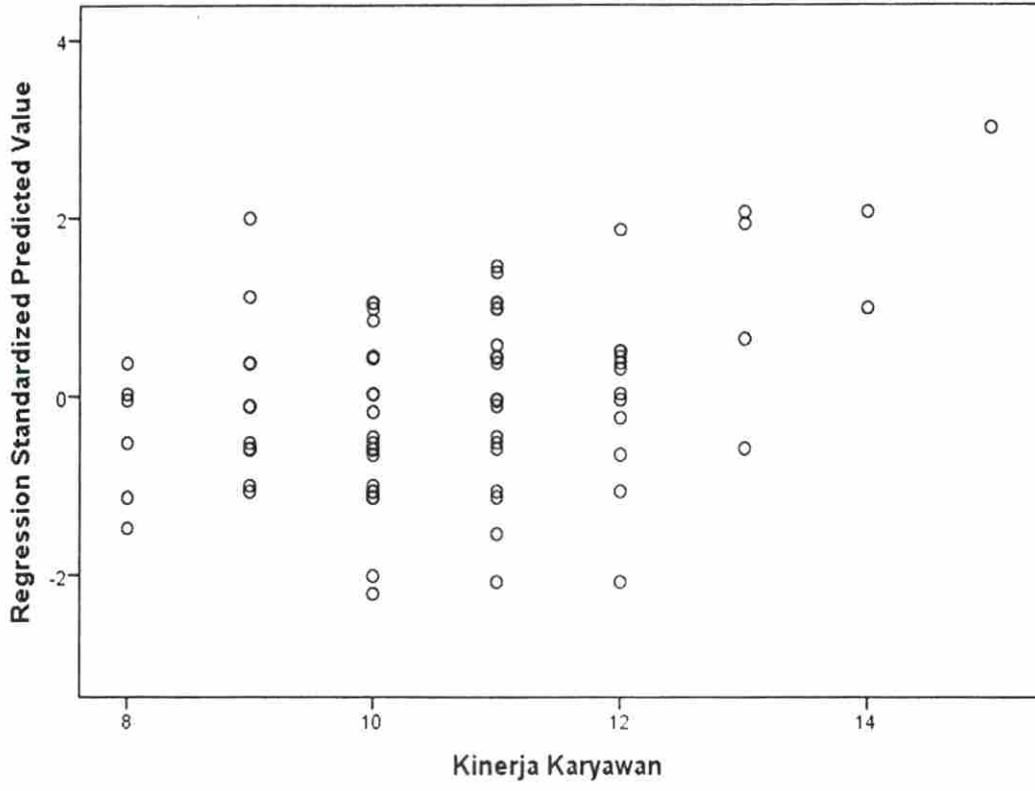


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



### Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



TABEL F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78



**TABEL t**

**Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)**

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41		0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42		0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43		0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44		0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45		0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46		0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47		0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48		0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49		0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50		0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51		0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52		0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53		0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54		0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55		0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56		0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57		0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58		0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59		0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60		0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61		0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62		0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63		0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64		0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65		0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66		0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67		0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68		0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69		0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70		0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71		0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72		0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73		0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74		0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75		0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76		0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77		0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78		0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79		0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80		0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81		0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82		0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83		0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84		0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85		0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86		0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87		0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88		0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89		0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90		0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91		0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92		0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93		0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94		0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95		0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96		0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97		0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98		0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99		0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100		0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101		0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102		0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103		0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104		0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105		0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106		0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107		0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108		0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109		0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110		0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111		0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112		0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113		0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114		0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115		0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116		0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117		0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118		0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119		0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120		0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Tabel r untuk df = 151 - 200

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557

## **SURAT KETERANGAN**

175614/SDM-SATPLG-Ref/01-17

Dengan Hormat,

Pimpinan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Branch Palembang dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : **Sari Sartika**  
NIM : **21 2013 095**  
Program Studi : **Manajemen**

Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, yang telah menyelesaikan Penelitian/Riset pada **PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Branch Palembang.**

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

**Palembang, 19 Januari 2017**

**PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk**

**PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA**  
**BRANCH PALEMBANG**

**DENI SUPRIADI**

People Development Manager

**UMBER ALAFARIA TRIJAYA, Tbk.**

ibus Terminal Alang-Alang Lebar  
RW. 05 Palembang 30154, Indonesia  
711 56 11 999  
711 56 11 834

### JADWAL PENELITIAN

keterangan	Oktober				November				Desember				Januari				Februari				Maret			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Survei Pendahuluan	■	■																						
Laporan Survei Pendahuluan			■	■																				
Proposal					■	■	■	■																
Seminar Proposal									■															
Revisi Seminar									■	■														
Pengambilan data									■	■	■	■												
Pengolahan Data Analisis											■	■												
Hasil Skripsi													■	■										
Penggandaan Skripsi														■										
Ujian Komprehensif															■	■								
Perbaikan Skripsi																	■	■	■	■				



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

### KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : <b>Sari Sartika</b>	PEMBIMBING
NIM : <b>21 2013 095</b>	KETUA : <b>Hj. Zuhriyah, S.E, M.Si</b>
PROGRAM STUDI : <b>Manajemen</b>	ANGGOTA
JUDUL SKRIPSI : <b>PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUMBER ALFARIA TRI JAYA TBK (STUDI KASUS KECAMATAN SUKARAMI PALEMBANG)</b>	

NO.	TGL/BL/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			KETUA	ANGGOTA	
1	22/12/2016	Bab I.			Perbaikan
2	26/12/2016	Bab I.			Perbaikan → bab II
3	30/12/2016	Bab I.			acc.
4	03/01/2017	Bab II.			perbaikan.
5	07/01/2017	Bab II.			acc.
6	12/01/2017	Bab III.			Perbaikan.
7	16/01/2017	Bab III.			Perbaikan.
8	19/01/2017	Bab III.			Perbaikan → bab IV
9	23/01/2017	Bab III.			acc.
10	25/01/2017	Bab IV.			Perbaikan
11	27/01/2017	Bab IV.			Perbaikan.
12	01/02/2017	Bab IV.			acc.
13	04/02/2017	Bab V.			Perbaikan
14	07/02/2017	Bab V.			acc ujian
15					
16					

**CATATAN :**

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

Dikeluarkan di : Palembang

Pada tanggal : / /

Dekan

Program Studi

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



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

AKREDITASI

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

Nomor : 027 /SK/BAN-PT/Akred /PT/II / 2014 (B)  
Nomor : 044 /SK/BAN-PT/Akred /S/II / 2014 (B)  
Nomor : 1262 /SK/BAN-PT/Akred/S/XIII / 2015 (B)  
Nomor : 771 /SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/VIII / 2015 (B)

ite : fe.umpalembang.ac.id

Email : febumpg@umpalembang.ac.id

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

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : Sari Sartika  
Nim : 21 2013 095  
Program Studi : Manajemen  
Bidang Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Palembang**

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

NO	NAMA DOSEN	JABATAN	TANGGAL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
1	Hj. Zuhriyah, S.E.,M.Si	Pembimbing		
2	Kholillah, S.E.,M.M	Ketua Penguji		
3	Hj. Zuhriyah, S.E.,M.Si	Penguji I		
4	Mardiana Puspitasari, S.E.,M.Si	Penguji II		

Palembang, Maret 2017  
Mengetahui,  
Ketua Program Studi Manajemen



*Muray*

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





**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

AKREDITASI

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

Nomor : 027 /SK/BAN-PT/Akred /PTII / 2014 (B)  
Nomor : 044 /SK/BAN-PT/Akred /SI / 2014 (B)  
Nomor : 1262 /SK/BAN-PT/Akred/SI/XII/ 2015 (B)  
Nomor : 771 /SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/VII/ 2015 (B)

Site : fe.umpalembang.ac.id

Email : febumpg@umpalembang.ac.id

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : Sari Sartika  
Nim : 21 2013 095  
Program Studi : Manajemen  
Bidang Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Palembang**

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

NO	NAMA DOSEN	JABATAN	TANGGAL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
1	Hj. Zuhriyah, S.E.,M.Si	Pembimbing		
2	Kholillah, S.E.,M.M	Ketua Penguji		
3	Hj. Zuhriyah, S.E.,M.Si	Penguji I		
4	Mardiana Puspitasari, S.E.,M.Si	Penguji II		

Palembang,           Maret 2017  
Mengetahui,  
Ketua Program Studi Manajemen



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



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

LEMBAGA BAHASA

Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263

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

email. lembagabahasaump@yahooc.c.c.id



TEST OF ENGLISH ABILITY SCORE RECORD

Name : Sari Sartika  
 Place/Date of Birth : Palembang, November 19th 1993  
 Test Times Taken : +2  
 Test Date : February, 03rd 2017

	<i>Scaled Score</i>
Listening Comprehension	46
Structure Grammar	43
Reading Comprehension	40
<b>OVERALL SCORE</b>	<b>430</b>

Palembang, February, 06th 2017  
 Chairperson of Language Institute

Rini Susanti, S.Pd., M.A

NBM/NIDN. 1164932/0210098402

No. 426/TEA FE/LB/UMP/II/2017

CERTIFICATE



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

وَلِلَّهِ الْعِزَّةُ الْمُبِيَّةُ

**U M P**

No. 118/H-4/LPKKN/UM/PI/2016

Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang menerangkan bahwa:

Nama : SARI SARTIKA  
Nomor Pokok Mahasiswa : 212013095  
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS  
Tempat Tgl. Lahir : PALEMBANG, 19-11-1993

telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata Tematik Posdaya Angkatan ke-11 yang dilaksanakan dari tanggal 20 Juli sampai dengan 3 September 2016 bertempat di:

Kelurahan/Desa : TANJUNG BATU SEBERANG  
Kecamatan : TANJUNG BATU  
Kota/Kabupaten : OGAN ILIR  
Dinyatakan : Lulus

Palembang, 17 September 2016

Rektor,



Dr. Abd Djazuli, S.E., M.M.

NBM/MDN. 743462/0230106301

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**



*Unggul dan Islami*

**Secretariat**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**DIBERIKAN KEPADA :**

**NAMA : SARI SARTIKA  
NIM : 212013095  
PROGRAM STUDI : Manajemen**

Yang dinyatakan HAFAL / TAHFIDZ (21) Surat Juz Amma  
di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang  
Palembang, Selasa, 16 Agustus, 201  
an. Dekan



Wakil Dekan IV



Dr. Puhanasyah Ariadi, M.Hum  
NBM/NIDN : 731454/0215126902



# LABORATORIUM KOMPUTER

Nomor : 039/ KDB / LAB.. FE UMI /VIII/ 2015

## Diberikan Kepada :

**N a m a** : SARI SARTIKA  
**N i m** : 212013095  
**Tempat Lahir** : PALEMBANG  
**Tanggal Lahir** : 19 NOVEMBER 1993  
**Nilai** : 

75	B	MEMUASKAN
----	---	-----------

Peserta Pelatihan **Aplikasi Komputer Dalam Bisnis** yang dilaksanakan dari bulan MARET 2015 sampai dengan bulan JUNI 2015 (14 Kali: 28 Jam) bertempat di Laboratorium Komputer Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.





# LABORATORIUM KOMPUTER

Nomor : 125/PAK / LAB.. FE UMP /II/2015

## Diberikan Kepada :

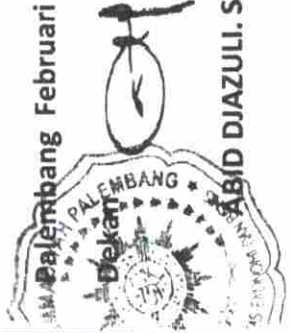
**N a m a** : SARI SARTIKA  
**N i m** : 212013095  
**Tempat Lahir** : PALEMBANG  
**Tanggal Lahir** : 19 NOVEMBER 1993  
**Nilai** : 

75	B	MEMUASKAN
----	---	-----------

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



Palembang Februari 2015



ABID DJAZULI. SE, MM

## BIODATA PENULIS

Nama : Sari Sartika

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat Tanggal lahir : Palembang, 19 November 1993

Kewarganegaraan : Indonesia

Agama : Islam

Alamat Lengkap : JL. Naskah II RT. 44 Rw. 13 Kec. Sukarami Kel.  
Sukarami

Anak ke : Tujuh

Telepon/HP : 089627418519

Email : sarisartika119@gmail.com

Pendidikan : - SD Negeri 185 Palembang  
- SMP Negeri 40 Palembang  
- SMK Negeri 5 Palembang

# PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA, Tbk PALEMBANG

Sari Sartika  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang  
No HP: 089627418519  
[sarisartika119@gmail.com](mailto:sarisartika119@gmail.com)

## Abstrak

*This research is formulated whether or not there was a significant influence of motivation and work discipline toward employee's performance at PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. This research is aimed at finding out the significant influence of motivation and work discipline and employee's performance At PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. This research was such an associative research. The variables of this research were motivation, working discipline and employee's performance. The population and samples of this research were all the employee's of PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. The sources of data were primary and secondary data. Questionnaire was applied as a technique for collecting the data. To analyze the data, the researcher used qualitative-quantitative analysis through multiple linear regression in which  $Y = 4.667 + 0.295X_1 + 0.259X_2$  and to test the hypotheses, simultaneous f test was applied as  $F$ -obtained was  $7.458 > F_{table} 3.103$  and partial t-test obtained was  $2.936 > t_{table} 1.988$ , and t-test on work discipline obtained was  $2.649 > t_{table} 1.988$ . the result showed that there was a significant influence of motivation and work discipline toward employee's performance at PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk.*

*Keywords : motivation, work discipline, employee's performance*

## 1. PENDAHULUAN

Dalam suatu persaingan perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh, sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini sumber daya manusia sangat menentukan.

Semula sumber daya manusia merupakan terjemahan dari "human resources", namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan "manpower" (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian dan seagainya).



Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersediannya modal dan memadai bahan, jika tanpa SDM sulit bagi perusahaan itu untuk mencapai tujuannya.

Keberhasilan yang dicapai oleh suatu perusahaan merupakan hasil dari kerjasama yang terorganisir dari karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Dengan kerjasama yang terorganisir dari semua karyawan dapat membuat karyawan memiliki kinerja yang tinggi. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik, dapat menunaikan tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan tepat waktu atau bahkan bisa lebih cepat dari waktunya yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja suatu perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Oleh karena itu, setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan dari perusahaan. Kinerja berasal dari pengertian *performance*, ada yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja dan prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai arti yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi bagaimana proses bekerja berlangsung.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi kepada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Rio Arta Wijaya (2014) dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lawang Indah Pratama di Kabupaten Empat Lawang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Lawang Indah Pratama di Kabupaten Empat Lawang berjumlah 50 orang dan memperoleh sampel 50 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Penelitian yang dilakukan oleh Denny Satriarizki (2014) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Mitra Ogan Kebun Batang Hari Leko. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan Kebun Batang Hari Leko yang berjumlah 75 orang dan memperoleh sampel 75 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh.

PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) merupakan perusahaan retail yang sekarang tidak asing lagi terdengar ditelinga kita. Seperti yang kita ketahui, hingga saat ini PT. Sumber Alfaria Tbk (alfamart) mempunyai kurang lebih 3500 toko yang terletak diberbagai kota besar di Indonesia bahkan sampai ke kampung-kampung. Toko alfamart telah menyebar di berbagai pelosok daerah di Indonesia. Alfamart sendiri merupakan perusahaan waralaba swalayan yang menjual barang keperluan sehari-hari.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi, maka profitabilitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan dapat bertahan dalam persaingan global sekarang ini.

Pada beberapa toko di Kecamatan Sukarami terdapat kinerja karyawan yang saat ini terlihat sangat menurun hal ini dapat dilihat dari penurunan penjualan pada setiap toko, berikut pencapaian penjualan rata-rata perhari di daerah sukarami:

**Tabel 1 Target dan pencapaian penjualan pada 15 toko wilayah Kec. Sukarami**

<b>Periode April-September tahun 2016</b>			
<b>No</b>	<b>Toko</b>	<b>Target penjualan</b>	<b>Pencapaian penjualan</b>
		<b>Per-bulan</b>	<b>Per-bulan</b>
1	Kebun Bunga 1	Rp 39.999.999,00	Rp 33.999.999,00
2	Kebun Bunga 2	Rp 36.999.999,00	Rp 35.999.999,00
3	Perindustrian 1	Rp 44.999.999,00	Rp 37.999.999,00
4	Perindustrian 2	Rp 33.999.999,00	Rp 32.999.999,00
5	KM 6	Rp 50.999.999,00	Rp 46.999.999,00
6	KM 7	Rp 49.999.999,00	Rp 43.999.999,00
7	KM 9	Rp 51.999.999,00	Rp 46.999.999,00
8	Suka Bangun	Rp 48.999.999,00	Rp 41.999.999,00
9	Suka Bangun 1	Rp 36.999.999,00	Rp 36.999.999,00
10	Suka Bangun 2	Rp 33.999.999,00	Rp 32.999.999,00
11	Naskah	Rp 41.999.999,00	Rp 38.999.999,00
12	Abusamah 1	Rp 46.999.999,00	Rp 44.999.999,00
13	Abusamah 2	Rp 40.999.999,00	Rp 45.999.999,00
14	Sukarami indah 1	Rp 47.999.999,00	Rp 42.999.999,00
15	Sukarami indah 2	Rp 36.999.999,00	Rp 40.999.999,00

**Sumber: PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Kec. Sukarami Palembang**

Dilihat dari tabel 1.1, rata-rata toko mengalami penurunan penjualan. Hal ini disebabkan karena beberapa karyawan yang kurang sigap menanggapi ketidaksempurnaan susunan barang yang berada di rak. Barang yang kosong pada rak tidak segera di isi dengan barang baru yang tersedia di gudang toko. Sehingga kebanyakan para pelanggan malas untuk bertanya keberadaan barang dan hanya membeli barang yang seadanya. Maka dari itu beberapa toko mengalami penurunan penjualan pada setiap harinya.

Pada setiap toko, barang datang setiap hari. Dan seharusnya menyusun barang dapat terselesaikan satu hari saja. Namun pada kenyataannya pekerjaan tersebut terkadang tidak terselesaikan dalam satu hari bahkan hingga 2 sampai 3 hari. Hal ini disebabkan oleh karyawan sering bermalas-malasan, keteledoran karyawan dan kurangnya disiplin waktu pada karyawan yang menyebabkan barang menumpuk di gudang dan tidak tersusun di rak toko.

Menurut pengalaman penulis selama bekerja di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, penulis merasa terdapat beberapa masalah yang perlu diperhatikan dan mencari solusinya pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk karna selama bekerja penulis merasa motivasi sangatlah penting dalam suatu perusahaan dengan adanya motivasi karyawan akan merasa semangat dalam bekerja, namun pada kenyataannya karyawan pada setiap toko merasa kurang termotivasi hal ini disebabkan karna karyawan merasa kurang puas dengan gaji yang diberikan pada karyawan dikarnakan potongan dari NBH (Nota Barang Hilang) yang dibebankan pada karyawan pada toko masing-masing. Beberapa karyawan mengeluh akan uang lembur pada lemburan persiapan GO (*Grand Opening*) karna pada dasarnya mereka dijanjikan uang lembur GO namun pada kenyataannya uang lembur tidak cair sama sekali. Adapun beberapa karyawan menerima tugas dan tanggung jawab diluar kapasitas seperti halnya para pejabat toko yang terkadang jabatannya hanya ACS 5 dan ACS 6 (*assistent Chief Of Store 5 dan assistent Chief Of Store6*) namun ia menjabat sebagai pejabat toko 1 pada tokonya yang seharusnya dipegang oleh karyawan yang berjabatan CS 7 (*Chief Of Store 7*). Hal ini menyebabkan kecemburuan sosial bagi karyawan karna gaji dan tanggung jawab yang mereka terima tidak sesuai dengan jabatan. Kemudian kurangnya semangat kerja para karyawan karna adanya pimpinan /pejabat toko yang kurang memotivasi bawahannya seperti pejabat toko yang terlihat malas dalam bekerja yang hanya melimpahkan pekerjaan pada bawahannya saja yang terkadang hanya bisa memberi perintah kepada bawahan tanpa memberi contoh baik kepada bawahan.

Adapun beberapa hal yang menyangkut dengan disiplin kerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk yang perlu mendapat perhatian adalah disiplin karyawan pada kehadiran kerja dan disiplin waktu jam kerja.

Kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk ini bisa dikatakan kurang baik karena dapat dilihat dari beberapa karyawan yang bermalasan dalam bekerja. Terkadang karyawan sering terlambat datang bekerja, yang seharusnya masuk kerja jam 7 pagi terkadang mereka datang lewat dari jam yang telah ditentukan. Kemudian beberapa karyawan yang terlalu sering mengobrol di area belakang toko sehingga toko tidak ada pengawasan yang dapat menyebabkan kehilangan atau kerugian pada toko itu sendiri. Pada jam makan siang/istirahat mereka seharusnya bergantian dalam melakukan makan

siang namun kenyataan yang terlihat beberapa karyawan melakukan hal tersebut serentak yang mengakibatkan toko kurang pengawasan, hal ini pun dapat menyebabkan kehilangan/kerugian akibat kelalaian para karyawan. Pejabat toko terkadang tidak tegas terhadap bawahannya, terkadang pejabat toko melakukan hal yang serupa dengan para bawahannya sehingga para bawahan tidak akan pernah disiplin dalam masalah yang seperti ini. Kurangnya pengawasan dari pejabat toko yang menyebabkan bawahan melakukan kebiasaan buruk mereka.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (studi kasus kecamatan sukarami Palembang).

Penelitian sejenis pernah dilakukan oleh Iwandi (2016) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tania Selatan. Kemudian oleh Gusti Randa (2016) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Wisma Grand Kemala Palembang.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013: 67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Edy Sutrisno (2014:111) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairanhan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:141) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut Malayu S P Hasibuan (2013:193), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan orang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan kesediaan adalah suatu tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Studi Kasus Kecamatan Sukarami Palembang)

## 2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mencari dan mengetahui pengaruh antara motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Kec. Sukarami Palembang.

Penelitian ini dilakukan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk cabang Palembang yang beralamatkan Jl. Tembusan alang-alang lebar RT.12/RW.05 Kel. Talang kelapa kec. Alang-alang lebar – Palembang

**Tabel III. 1. Variabel, definisi variabel, indikator penelitian**

	Variabel	Definisi variabel	Indikator
1.	Kinerja karyawan (Y)	Bagaimana karyawan melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Palembang.	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Waktu
2.	Motivasi (X1)	pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairanhan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan perusahaan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Palembang	1. Kompensasi 2. Supervisi 3. Status dan tanggung jawab
3.	Disiplin kerja (X2)	kesadaran dan kesediaan orang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Palembang	1. Teladan pemimpin 2. Ketegasan 3. Waskat

Sumber : berdasarkan teori Mangkunegara (2013), Hasibuan (2013), Edy Sutrisno (2014)

Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan tabel penentuan jumlah sampel dari populasi tertantudalam buku Sugiyono (2013:131) dengan tingkat kesalahan 5% diperoleh jumlah sampel sebesar 89 orang (tabel

terlampir). Adapun metode pengambilan sampelnya adalah simple random sampling. Menurut Sugiyono (2013:122). simple random sampling dikatakan sederhana karena pengambilan anggota dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan data primer berupa hasil jawaban kuesioner yang diedarkan kepada responden.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuisisioner yaitu memberikan dan menyebarkan daftar pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan harapan memeriksa respon antar daftar pertanyaan dan dokumentasi terhadap data yang diperlukan.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 23 untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk (studi kasus kecamatan Sukarami Palembang). Analisis yang digunakan ialah Regresi Linier Berganda.

Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu:

a. Regresi Linier Berganda

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Menurut Misbahuddin dan Iqbal (2013:88) regresi linear berganda adalah regresi linear dimana variabel terikatnya (variabel Y) dihubungkan dengan dua variabel bebas (variabel X). Dengan demikian, regresi linier berganda dinyatakan dalam persamaan matematika sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

b. Uji Hipotesis

1) Uji Simultan / Uji F

Menurut Syofian Siregar (2015: 475) uji F adalah uji statistik bagi koefisien regresi yang serentak atau bersama-sama mempengaruhi variabel bebas (Y).

2) Uji t (secara parsial)

Menurut Syofian Siregar (2015:475) uji t adalah uji statistik bagi koefisien regresi dengan hanya satu koefisien regresi yang mempengaruhi variabel bebas (Y).

### 3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Penelitian

##### a. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Motivasi, disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Studi kasus Kecamatan Sukarami). Setelah dilakukan penganalisisan dengan bantuan program SPSS versi 23, maka didapatkan output sebagai berikut :

**Tabel IV.19**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4,667	1,524		3,062	,003
	Motivasi	,295	,101	,293	2,936	,004
	Disiplin Kerja	,259	,098	,264	2,649	,010

**Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 23, 2017**

Persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y=4.667+0,295X_1+0,259X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat dilihat nilai koefisien dari variabel X1 (motivasi) dan X2 (kompensasi) bernilai positif. Artinya antara motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (studi Kasus Kecamatan Sukarami Palembang) ini menunjukkan bahwa apabila motivasi dan disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (studi Kasus Kecamatan Sukarami Palembang), juga akan meningkat dan sebaliknya apabila motivasi dan disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (studi Kasus Kecamatan Sukarami Palembang).



**b. Uji Hipotesis**

1) Uji hipotesis secara simultan / Uji F

**Tabel IV. 20 Hasil Uji Hipotesis Secara Bersama/ Simultan (Uji F)**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26,041	2	13,021	7,458	,001 <sup>b</sup>
	Residual	150,138	86	1,746		
	Total	176,180	88			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

**Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 23, 2017**

Berdasarkan Tabel IV.20 tersebut diatas, dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  untuk variabel Motivasi dan disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah 7.458. Sedangkan  $F_{tabel}$  dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 5% dan derajat kebebasan, (dkb) =  $n-m-1$  adalah sebesar 3.103.

Berdasarkan hasil uji F hipotesis dengan taraf nyata sebesar ( $\alpha$ ) = 5%, (dkb) =  $n-m-1=89- 2 - 1= 86$ , maka  $F_{hitung}7.458 > F_{tabel}3.103$  atau signifikan  $F 0,001^b \leq \alpha 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Tbk (Studi Kasus Kecamatan Sukarami Palembang).

2) Uji hipotesis secara parsial / uji t

Selanjutnya untuk menguji hipotesis dengan pengujian t-test guna melihat hubungan antara variabel dependen dan independen secara parsial dalam hal ini adalah variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel IV. 21 Hasil Hipotesis Secara Individu/ Parsial (Uji t)**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,667	1,524		3,062	,003
	Motivasi	,295	,101	,293	2,936	,004
	Disiplin Kerja	,259	,098	,264	2,649	,010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 23, 2017**

kinerja karyawan 0,010 dengan menggunakan t tabel dengan taraf nyata  $df = 89-2 = 87$  maka  $t_{hitung} 2,649 > t_{tabel} 1,988$  dan signifikan Disiplin Kerja 0 Nilai  $t_{tabel}$  dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 5% dan  $df (n-2) = 89-2 = 87$  adalah sebesar 1,988.

Nilai signifikan t variabel motivasi terhadap kinerja karyawan 0,004 dengan menggunakan t tabel dengan taraf nyata  $df = 89-2 = 87$  maka  $t_{hitung} 2,936 > t_{tabel} 1,988$  dan signifikan motivasi  $0,004 \leq 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Nilai signifikan t variabel disiplin kerja terhadap,  $010 \leq 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan.

## Pembahasan

Terhadap hasil pengujian dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan variabel tersebut merupakan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ketika terjadi perubahan pada salah satu maupun semua variabel tersebut akan berdampak pada perubahan pergerakan pada kinerja karyawan. Motivasi dan disiplin kerja tersebut saling beriringan untuk mendukung terjadinya perubahan terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan disiplin kerja karyawan banyak didorong oleh berbagai hal seperti halnya pemberian sanksi, promosi jabatan, pengakuan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu motivasi dan disiplin ini saling berdampingan dan tidak bisa dipisahkan atau di ambil salah satunya. Karena jika hanya motivasi saja yang berjalan dengan baik sedangkan disiplin tidak berjalan dengan baik maka kinerja perusahaan tidak akan tercapai secara maksimal. Kinerja karyawan sangat diperlukan demi kelangsungan kegiatan operasional perusahaan untuk mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Oleh karena itu disiplin dan motivasi ini sangat diperlukan dalam pengembangan pertumbuhan perusahaan. Semakin besarnya ukuran perusahaan semakin besar motivasi dan disiplin yang diperlukan. Jika tujuan

perusahaan ingin dicapai dengan sempurna maka pimpinan harus bisa menciptakan motivasi dan disiplin pada karyawannya.

Motivasi dari pemimpin sangatlah berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, karena pemimpin harus bisa memotivasi bawahannya agar para bawahan dapat bekerja dengan baik dan dapat mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan harapan perusahaan. Begitu pula dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, kompensasi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab para karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas perusahaannya PT. Sumber Afaria Trijaya Tbk. Dengan demikian kompensasi ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan ritel seperti ini.

Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada kinerja yang baik apabila tidak ada motivasi yang diberikan oleh pimpinan atau perusahaan kepada karyawannya. Oleh karena itu motivasi sangatlah penting dalam masalah ini karena perusahaan tidak akan berkembang baik apabila kinerja karyawan terus menurun.

Disiplin sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan, karena karyawan yang mengikuti prosedur perusahaan akan berpengaruh pada kinerja, kinerja akan baik bila disiplin kerja karyawan baik. Disiplin waktu juga sangat diperlukan pada perusahaan jika ketepatan waktu dijalankan oleh karyawan dengan baik maka tingkat kinerja karyawan dapat terlihat. Ketepatan waktu merupakan suatu tolak ukur untuk meningkatkan disiplin karyawan. Disiplin karyawan pada suatu perusahaan sangat diperlukan, karena disiplin ini merupakan salah satu tolak ukur untuk melihat kinerja karyawan. Disiplin bisa dilihat dari tingkat absensi karyawan. Semakin tinggi tingkat absensi pada karyawan, maka semakin rendah kinerja pada karyawan tersebut. Disiplin sangat diperlukan pada karyawan, semakin tingginya disiplin pada karyawan akan semakin tinggi kepercayaan karyawan pada perusahaan. Oleh karena itu disiplin kerja pada perusahaan sangatlah diperlukan, hal ini digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Perusahaan sangat memerlukan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi. Hal ini diperlukan karena untuk meningkatkan image perusahaan. Perusahaan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi akan dapat

menimbulkan kepercayaan pada para investor dan juga meningkatkan kepercayaan pada masyarakat dan pemerintah. Hal ini dapat mendukung prospek perusahaan kedepannya.

#### **4. KESIMPULAN DAN SARAN**

##### **Simpulan**

1. Pengujian secara simultan dengan tingkat kepercayaan 95% menunjukan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Studi Kasus Kecamatan sukarami Palembang).
2. Pengujian secara parsial dengan tingkat kepercayaan 95% menunjukan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Studi Kasus Kecamatan sukarami Palembang).
3. Pengujian secara parsial dengan tingkat kepercayaan 95% menunjukan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Studi Kasus Kecamatan sukarami Palembang).

##### **Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trrijaya Tbk (Studi Kasus Kecamatan Sukarami Palembang), berikut ada beberapa saran yang kiranya berguna sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk dapat meningkatkan motivasi dan disiplin kerja kepada seluruh jajaran karyawan PT. Sumber Afaria Trijaya (Studi Kasus Kecamatan Sukarami Palembang). Diharapkan kepada seluruh karyawan agar dapat meningkatkan kedisiplinan misalnya, karyawan harusnya datang bekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan agar waktu yang seharusnya tidak terbuang sia-sia menjadi berguna untuk mencapai tujuan perusahaan dengan maksimal. Kemudian untuk para pejabat toko harusnya memberi contoh yang baik bagi bawahannya agar semua bawahan termotivasi dalam bekerja jika pejabat tokonya pun mencontoh yang benar misalnya, pejabat toko baiknya tidak

bermalas-malasan dalam berkerja agar para bawahan pun tidak malas dalam mengerjakan tugasnya, dan pejabat toko harus tegas terhadap bawahannya untuk tidak makan siang serentak karna akan merugikan toko jika terjadinya hal yang tidak diinginkan seperti datangkan para sindikat dan maling. Dan bagi supervisor hendaknya memberikan jabatan bagi bawahannya sesuai dengan tanggung jawab karna hal ini karyawan merasa cemburu sosial rekan kerja lainnya misalnya, jika pejabat toko 1 hanya memiliki jabatan ACS 6 maka berilah kebijakan kepada pejabat toko tersebut yaitu jabatan CS 7 agar karyawan merasa adil akan hal ini dan semangat dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Edy Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Gusti Randa. (2016). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Grand Kemala Palembang*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Palembang: Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Iqbal Hasan. (2013). *Pokok-Pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Iqbal Hasan dan Misbahudin. (2013). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iwandi. (2016). *Pengaruh motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tania Selatan*.
- Harbani Pasolong. (2013). *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Husein umar. (2012). *Business an introduction*. Jakarta: Penerbit PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Malayu S.P Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara Jakarta.
- Rusdy A Rivai. (2009). *Pengantar Manajemen*. Palembang: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Veitzal Rivai dan Sagala, Ella Jauvani. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Penerbit Rajawali Pers.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.