

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PT SRI ANEKA KARYATAMA PALEMBANG**

SKRIPSI



Nama : Ummi Nur Ulfa Khoiriah

Nim : 212014045

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PT SRI ANEKA KARYATAMA PALEMBANG**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada Program Strata Satu Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Ummi Nur Ulfa Khoiriah

NIM : 212014045

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2017

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ummi Nur Ulfa Khoiriah
Nim : 21 2014 045
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PT Sri Aneka Karyatama Palembang

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang maupun instansi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Maret 2018



Ummi Nur Ulfa Khoiriah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sri Aneka
Karyatama Palembang.

Nama : Ummi Nur Ulfa Khoiriah
Nim : 21 2014 045
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Manajemen SDM

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal,

Pembimbing I,



Kholilah, Hj. SE., M.Si

NIDN : 0201106001

Pembimbing II,



Arniza Nilawati, SE., MM

NIDN : 0215057001

Mengetahui

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE., M.Si

NIDN : 0216057001

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

- Jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu. Dan sesungguhnya yang demikian itu sungguh berat, kecuali bagi orang-orang yang khusyu (QS. Ali Imran 3:160)
- Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan (QS. Asy Syarh 5-6)

Skripsi ini dipersembahkan kepada :

- Kedua orang tua saya tercinta
Bapak Djunaidi dan Ibu Zusie
Susanti.
- Saudara saya tercinta
Muhammad Rafli Dwi Saputra.
- Almamaterku

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sri Aneka
Karyatama Palembang.

Nama : Ummi Nur Ulfa Khoiriah
Nim : 21 2014 045
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Manajemen SDM

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal,

Pembimbing I,



Kholilah, Hj. SE., M.Si

NIDN : 0201106001

Pembimbing II,



Arniza Nilawati, SE, MM

NIDN : 0215057001

Mengetahui

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE.M.Si

NIDN : 0216057001

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

- Jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu. Dan sesungguhnya yang demikian itu sungguh berat, kecuali bagi orang-orang yang khusyu (QS. Ali Imran 3:160)
- Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan (QS. Asy Syarh 5-6)

Skripsi ini dipersembahkan kepada :

- Kedua orang tua saya tercinta
Bapak Djunaidi dan Ibu Zusie
Susanti.
- Saudara saya tercinta
Muhammad Rafli Dwi Saputra.
- Almamaterku

PRAKATA

Segala puji bagi Allah SWT, berkat rahmadNYa penulisan skripsi dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sri Aneka Karyatama Palembang ini dapat penulis selesaikan sebagaimana waktu yang dijadwalkan. Penulisan skripsi ini selesai karena bantuan banyak pihak , oleh karena itu penulis ucapkan terima kasih kepada kedua orang tua saya tercinta yaitu ayah **Djunaidi** dan ibu **Zusie Susanti** terima kasih atas doa dan pengorbanan ayah dan ibu yang tulus membiayai saya sekolah demi mendapatkan gelar sarjana, jasa kalian berdua kapanpun tidak bisa terbalaskan dengan apapun, tapi saya akan berusaha untuk menjadi anak yang sukses dan bisa membanggakan kalian berdua dan adik saya tercinta **Muhammad Rafli Dwi Saputra** yang telah memberi semangat dan doa kepada saya . Dalam penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu , pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak DR. Abid Dzazuli S.E, M.M, selaku rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Fauzi Ridwan S.E, M.M, selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Maftuhah Nurrahmi, S.E, M.Si dan ibu Dr Diah Isnaini Asiati, S.E, M.M , selaku ketua prodi dan sekretaris studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E.,Msi, selaku pembimbing akademik

5. Ibu Kholilah, Hj. S.E, M.Si, selaku pembimbing I dan skripsi Ibu Arniza Nilawati, S.E, M.M, selaku pembimbing II yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu sampai selesai skripsi ini.
6. Seluruh dosen fakultas ekonomi dan bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasihat-nasihat yang membuat penulis termotivasi untuk semangat belajar serta staf fakultas ekonomi dan bisnis yang membantu kelancaran dalam mengurus administrasi
7. Kepada keluargaku adikku tercinta Muhammad Rafli Dwi Saputra yang selalu memberi semangat, dukungan kepada saya sampai saat ini.
8. Seseorang yang selalu menjadi partner dalam setiap hal Micko, Iqbal, Febi, Meri dan Herli.

Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Meskipun demikian mudah-mudahan dari skripsi ini tetap ada manfaat yang diperoleh. Amin

Palembang, Maret 2018

Ummi Nur Ulfa Khoiriah

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAM JUDUL LUAR	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAM AN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAS ISI	vii
HALAMAN DAFTAR TABEL	viii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	ix
ABSTRAK	x
ABSTRACK	xi

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	11

BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Landsan Teori	
1. Kinerja	12
2. Motivasi	15
3. Disiplin Kerja.....	19

B. PenelitianSebelumnya.....	25
C. Kerangka Pemikiran	28
D. Hipotesis	28

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	29
B. Lokasi Penelitian	29
C. Operasionalisasi Variabel	30
D. Populasi dan Sampel	31
E. Data yang Diperlukan	32
F. Metode Pengumpulan Data	33
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	34

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	40
B. Pembahasan Hasil Penelitian	56
C. Perbandingan Penelitian Terdahulu	64

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	65
B. Saran	66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

Tabel I.1

Tabel I.2

Tabel I.3

Tabel III.1

Tabel III.2

Tabel IV.1

Tabel IV.2

Tabel IV.3

Tabel IV.4

Tabel IV.5

Tabel IV.6

Tabel IV.7

Tabel IV.8

Tabel IV.9

Tabel IV.10

Tabel IV.11

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Jadwal Penelitian
Lampiran 2	Kuesioner
Lampiran 2	Tabulasi
Lampiran 3	Frekuensi Jawaban Kuesioner
Lampiran 4	Uji Validitas
Lampiran 5	Uji Reabilitas
Lampiran 7	Uji R^2
Lampiran 8	Uji f
Lampiran 9	Uji t
Lampiran 10	Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
Lampiran 11	Lembar Persetujuan Skripsi
Lampiran 12	Surat Riset
Lampiran 13	Sertifikat Toefl
Lampiran 14	Sertifikat Hafalan Surat Pendek
Lampiran 15	Biodata Penulis

Abstrak

Ummi Nur Ulfa Khoiriah/212014045/2018/Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sri Aneka Karyatama Palembang.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sri Aneka Karyatama Palembang. Tujuannya untuk mengetahui motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sri Aneka Karyatama Palembang. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Terdapat tiga variabel yang digunakan yaitu motivasi indikatornya (Faktor Internal (kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan, dan kepuasan kerja), Faktor Eksternal (kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, ada jaminan karier, status dan tanggung jawab, dan peraturan yang fleksibel), disiplin kerja dengan indikator (tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanskin dan hukum, ketegasan dan hubungan kemanusiaan), kinerja karyawan dengan indikator (tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, motif, dan peluang). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sri Aneka Karyatama Palembang. Berdasarkan teknik sampel yang digunakan *Cluster Sampling* (Area Sampling) diperoleh sampel yaitu 78 sampel. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, teknik pengumpulan data yang digunakan kuesioner (angket). Teknik analisis yang digunakan analisis kualitatif dan kuantitatif. Hasil penelitian perhitungan tabel F menunjukkan bahwa $F_{hitung} (26,466) > F_{tabel} (3,12)$, hal ini diperkuat oleh nilai sig. $0,000 < \alpha = 0,05$ variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel kinerja karyawan PT Sri Aneka Karyatama Palembang. Adjusted R square sebesar 0,743 memberikan makna bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja hanya mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 74,3%.

Kata kunci : Motivasi, disiplin kerja dan kinerja

Abstract

Umami Nur Ulfa Khoiriah / 212014045/2018 / The Influence of Motivation and Work Discipline on Employee Performance PT Sri Aneka Karyatama Palembang.

The formulation of the problem in this research is there is influence of motivation and work discipline to employee performance of PT Sri Aneka Karyatama Palembang. The goal is to know the motivation and work discipline on the performance of employees of PT Sri Aneka Karyatama Palembang. This study included associative research. There are three variables that are used are the indicator motivation (Internal Factor (personal maturity, level of education, desire and personal expectation, needs, fatigue and boredom, and job satisfaction), External Factor (working environment condition, adequate compensation, good supervision, career guarantees, status and responsibilities, and flexible rules), work discipline with indicators (goals and abilities, leadership examples, remuneration, justice, ties, sanskin and law, firmness and humanitarian relations), employee performance with indicators (goals, standard, feedback, tools or means, competencies, motives, and opportunities) .The population used in this research is all employees of PT Sri Aneka Karyatama Palembang Based on the sample technique used Cluster Sampling (Sampling Area) obtained samples that is 78 samples. used are primary and secondary data, data collection techniques used questionnaire (questionnaire) .The technique of analysis which used qualitative and quantitative analysis. The result of F table calculation shows that Fcount (26,466) > Ftable (3,12), this is reinforced by sig value. 0,000 < $\alpha = 0,05$ variable of motivation and work discipline simultaneously have a significant and positive effect to employee performance variable PT Sri Aneka Karyatama Palembang. Adjusted R square equal to 0,743 give meaning that motivation and work discipline variable only able to explain change to employee performance variable equal to 74,3%.

Keywords: motivation, work discipline and employee performance



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu aset perusahaan yang baik. Adanya Sumber daya yang berkualitas akan mendukung tujuan yang akan dicapai perusahaan. Oleh karena itu keberadaanya harus selalu diperhatikan, agar perusahaan tersebut tetap eksis dan mengalami kemajuan, sehingga karyawan dapat terpacu untuk bekerja keras dan menghasilkan prestasi yang baik sehingga meningkatkan keahlian karyawan itu sendiri.

Kualitas sumber daya manusia secara umum sering dikaitkan dengan ilmu pengetahuan yang dimiliki, kemampuan dan pengalaman kerja yang nantinya akan dibutuhkan pada kinerja yang ingin dicapai karyawan dalam membantu tujuan perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah memberikan motivasi yang baik dan tepat untuk menetapkan cara berpikir optimis pada karyawan yang nantinya memungkinkan karyawan itu dapat meningkatkan kemampuan bekerja. Dalam suatu perusahaan masalah kinerja adalah masalah yang selalu tidak habis-habisnya dibahas. Kinerja yang tinggi akan selalu dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Jika pimpinan suatu perusahaan memperhatikan apa yang dibutuhkan oleh karyawan maka

secara tidak langsung akan muncul motivasi atau dorongan yang ada disetiap individu setiap seorang karyawan tersebut.

Motivasi merupakan suatu faktor yang sangat penting dalam mendorong kinerja karyawan untuk dapat bekerja dengan baik. Salah satu aktivitas manajemen atau pimpinan adalah memberikan motivasi semaksimal mungkin misalnya pemberian proses kegairahan untuk dapat bekerja dengan baik pada setiap anggota perusahaan, sehingga ada kerelaan dan semangat dalam melaksanakan tugasnya demi tercapai tujuan bersama. Dengan adanya motivasi maka karyawan akan lebih meningkatkan kegairahaan kerja pada setiap perusahaan, sehingga akan semakin terlihat semangat melaksanakan kewajiban dan bertanggung jawab pada pekerjaan yang diberikan demi tercapainya tujuan perusahaan. Jika kinerja karyawan baik maka dapat dipastikan perusahaan itu meningkat, maka sebaliknya jika karyawan tidak termotivasi dalam bekerja maka kinerja para karyawan tersebut menurun.

Selain motivasi faktor pendorong kinerja seorang karyawan yaitu disiplin dalam bekerja, Umumnya disiplin kerja dapat terlihat apabila pegawai datang ke kantor teratur dan tepat waktu, berpakaian rapi ditempat kerja, menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati, menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dengan mengikuti cara kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan dan menyelesaikan pekerjaan.

Tujuan dilakukannya pembinaan disiplin adalah dalam rangka usaha untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas dari karyawan yang bermental bai, beribawa, berdaya guna, berhasil, bersih, bermutu tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tugas sebagai karyawan.

PT. Sri Aneka Karyatama (SAK) merupakan salah satu anak perusahaan PT. Pupuk Sriwidjaja di Palembang dibawah naungan Yayasan Kesejahteraan Karyawan Pusri (YKKP) yang sampai dengan saat ini bergerak dalam usaha dibidang Konstruksi, Teknik, *Supplier*, dan *Cleaning Service*. Kinerja karyawan dalam perusahaan saat ini dikatakan kurang baik. Berdasarkan hasil wawancara dengan Manajer Divisi Umum PT Sri Aneka Karyatama Palembang menyatakan bahwa kinerja perusahaan belum mencapai kinerja yang optimal. Perusahaan belum mencapai tujuan yang di inginkan yaitu mencapai laba maksimal. Hal ini terlihat dari hasil pendapatan per unit perusahaan yang mengalami fluktuatif pada tiap tahunnya. Adapun tabel pendapatan per unit perusahaan sebagai berikut :

Tabel 1.1
Pendapatan Per Unit Usaha PT Sri Aneka Karyatama Palembang
Tahun 2012-2016

No	Pendapatan Per Unit Usaha	Rp.(000)				
		2012	2013	2014	2015	2016
1	Konstruksi Sipil	6.670.331	2.627.799	15.912.239	4.146.194	32.418.074
2	Handling dan Forklift	90.621.614	91.701.031	93.192.090	94.815.874	96.814.539
3	Supplier	709.250	1.880.815	4.389.777	7.147.375	6.660.687
4	Cleaning Service	1.133.169	897.856	1.013.620	1.584.512	1.236.000
5	Pupuk Organik	-	-	-	-	565.000
Total Pendapatan		98.114.364	97.107.501	114.507.726	107.693.955	137.694.300

Sumber : Divisi Umum PT. Sri Aneka Karyatama Palembang

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa pendapatan per unit usaha PT Sri Aneka Karyatama Palembang mengalami fluktuatif pada setiap tahunnya. Hal ini disebabkan oleh tender yang di dapatkan oleh perusahaan, Seperti halnya pada unit usaha kontruksi sipil pada tahun 2013 mengalami penurunan pendapatan dalam mendapatkan beberapa tender, pada tahun 2014 mengalami kenaikan disebabkan PT Sri Aneka Karyatama Palembang mendapatkan beberapa tender pekerjaan didalam komplek PT PUSRI Palembang, seperti banyaknya permintaan merehab rumah dinas dan memperbaiki serta pengaspalan jalan di komplek PT PUSRI Palembang, sedangkan pada tahun 2015 mengalami penurunan dikarenakan sedikitnya tender yang didapatkan sehingga mengurangi

pendapatan pada tahun 2015 dan pada tahun 2016 adanya peningkatan disebabkan oleh banyaknya mendapatkan tender pekerjaan yang dilaksanakan sehingga mengalami peningkatan yang sangat drastis pada tahun 2016 misalnya mengecat dilokasi pabrik PT PUSRI Palembang dan adanya pembangunan proyek PUSRI IIB.

Dalam unit usaha supplier di tahun 2013 mengalami kenaikan dibanding di tahun 2012 dikarenakan oleh adanya permintaan mensupply barang yang diminta, pada tahun 2014 sampai dengan 2015 mengalami kenaikan pendapatan dikarenakan banyaknya mensupply barang permintaan dari PT PUSRI Palembang yang di butuhkan sehingga pendapatan di tahun 2014 dan 2015 mengalami kenaikan, sedangkan pada tahun 2016 mengalami penurunan yang tidak terlalu banyak disebabkan berkurangan permintaan bdari PT PUSRI Palembang.

Unit usaha cleaning service di tahun 2012, 2014 dan tahun 2015 mengalami peningkatan dibandingkan pada tahun 2013 disebabkan oleh banyaknya lokasi pekerjaan yang berhubungan dengan kebersihan gedung yang dikerjakan oleh unit usaha cleaning service PT Sri Aneka Karyatama Palembang, tetapi pada tahun 2016 unit usaha cleaning service tersebut mengalami penurunan dikarenakan sedikitnya lokasi pekerjaan yang didapatkan oleh PT Sri Aneka Karyatama Palembang.

Unit usaha pupuk organik di tahun 2012 sampai tahun 2014 belum ada pendapatan disebabkan karena tidak adanya permintaan terhadap pengolahan pupuk organik dan pada tahun 2015 dan tahun 2016 PT Sri Aneka Karyatama Palembang baru mendapatkan permintaan untuk mengolah pupuk organik di unit usaha pupuk organik.

Perusahaan juga belum mempunyai standar khusus dalam pencapaian kinerja perusahaan. Standar pencapaian kinerja pada perusahaan hanya diukur dengan pendapatan yang diperoleh perusahaan pada tiap tahunnya. Kinerja yang belum baik terlihat pada karyawan yang bekerja dibidang *handling* pupuk menggunakan *froklift* dimana kapasitas handling oleh satu *froklift* adalah 55.000 ton per hari. Akan tetapi kemampuan yang dicapai karyawan seringkali tidak mampu mencapai 55.000 ton per hari. Hal ini dikarenakan kurangnya kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penggunaan *froklift* secara maksimal dan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.

Tingkat kinerja PT Sri Aneka Karyatama juga dilihat dari peralatan yang digunakan karyawan dalam bekerja seperti truck puso, mobil dump truk, kontainer dan *forklift*. Namun yang paling utama dalam pekerjaan handling pupuk ini alat yang digunakan adalah *forklift*, PT Sri Aneka Karyatama Palembang memiliki 18 unit *forklift* tetapi ada 9 unit *forklift* yang rusak diantaranya 3 unit yang kerusakannya sangat parah dan 6 unit yang kerusakannya tidak terlalu parah.

Hal ini menyebabkan sulitnya perusahaan untuk mencapai target yang telah ditentukan dalam perusahaan. Adapun tabel kapasitas rata-rata handling pupuk dengan menggunakan *froklift* per hari tahun 2012-2016 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Realisasi Rata-Rata Handling Pupuk/Hari/Forklift
Tahun 2012-2016

No	Tahun	Realisasi Rata-Rata Handling Pupuk/Hari/Forklift yang Dicapai Karyawan		Target Handling Pupuk/Hari/Forklift yang dicapai
		Ton / hari	Rp rata-rata / hari	
1	2012	49.533 Ton	Rp. 251.726.706	55.000
2	2013	50.213 Ton	Rp. 254.725.086	55.000
3	2014	50.938 Ton	Rp. 258.866.916	55.000
4	2015	51.825 Ton	Rp. 263.374.650	55.000
5	2016	52.918 Ton	Rp. 268.929.276	55.000

Sumber : Divisi Umum PT Sri Aneka Karyatama Palembang

Tingkat kinerja PT Sri Aneka Karyatama Palembang dapat dilihat dari faktor motivasi dalam perusahaan tersebut yaitu kurangnya semangat kerja karyawan yang mengobrol sesama karyawan pada saat jam kerja berlangsung, duduk santai dan juga memainkan hp saat jam kerja berlangsung. Selain itu permasalahan motivasi juga ditunjukkan oleh kurangnya tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugasnya, hal ini dapat dilihat dari beberapa karyawan yang melimpahkan tugasnya kepada karyawan lain, adanya karyawan yang belum melaksanakan tugas dengan jujur, disamping itu tidak adanya kebutuhan karyawan yang diberikan terhadap perusahaan kepada karyawan sehingga kinerja pada diri

karyawan masih rendah. Jika pemimpin belum memberikan motivasi pada karyawan maka akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam bekerja. Status PT Sri Aneka Karyatama Palembang merupakan salah satu anak perusahaan dari PT PUSRI Palembang, apabila kinerja dari karyawan PT Sri Aneka Karyatama Palembang menurun dan kurang termotivasi maka akan mempengaruhi juga pada manajemen PT PUSRI Palembang. Dikarenakan sebagian saham dari PT Sri Aneka Karyatama Palembang merupakan milik PT PUSRI Palembang.

PT Sri Aneka Karyatama tidak hanya motivasi yang mempengaruhi tingkat kinerja seorang karyawan, tetapi faktor disiplin juga mempengaruhi kinerja seorang karyawan sangat di pentingkan sebab disiplin juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan PT Sri Aneka Karyatama Palembang yang saat ini disiplinnya kurang baik dengan masih adanya karyawan yang datang terlambat dalam waktu kerja, seharusnya karyawan mematuhi peraturan dalam perusahaan yaitu masuk jam kerja pukul 07.30 mengisi daftar hadir dengan menggunakan *finger scan* dan langsung melaksanakan pekerjaan yang sudah diberikan oleh pemimpin.

Berikut ini adalah jadwal jam kerja karyawan kantor PT Sri Aneka Karyatam Palembang :

Tabel 1.3
Jadwal Jam Kerja Karyawan Kantor PT Sri Aneka
Karyatama Palembang

Hari	Masuk	Istirahat	Pulang
Senin s/d Kamis	07.30	12.00 - 13.00	16.30
Jum'at	07.30	11.30 - 13.00	17.00
Sabtu	Libur	-	-

Sumber : Jadwal Kantor PT Sri Aneka Karyatama Palembang

Karyawan yang datang terlambat pada waktu kerja akan mendapatkan sanksi dan potongan gaji, dilihat dari berapa lama waktu karyawan tersebut datang terlambat ke kantor. Hal ini dibuktikan pada PT Sri Aneka Karyatama bahwa karyawan yang datang terlambat lebih dari 5 menit sampai dengan 10 menit maka karyawan akan dikenakan potongan gaji 1 jam, jika datang terlambat dalam waktu lebih 10 menit sampai dengan 30 menit maka gaji karyawan dipotong 2 jam, jika karyawan terlambat dalam waktu 30 menit sampai dengan 1 jam, maka gaji karyawan akan dipotong 3 jam dan apabila karyawan datang terlambat lebih dari 1 jam sampai dengan 2 jam maka gaji karyawan akan dipotong 4 jam, pimpinan PT Sri Aneka Karyatama Palembang mempunyai keadilan yang sama atas hukuman tanpa membedakan golongan atau jabatan namun adapula kebijaksanaan dalam absensi tersebut yaitu adanya absen susulan yang mana di tanda tangani oleh karyawan tersebut dan diketahui oleh bagian personalia.

Jika hal ini terus dibiarkan maka karyawan akan bertambah malas bekerja dan semakin tidak menaati aturan yang telah dibuat oleh perusahaan. Salah satu cara yang tepat untuk dilakukan oleh pimpinan perusahaan untuk mengatasi masalah tersebut adalah dengan memberikan kebutuhan dan harapan yang membuat tingkah laku karyawan menjadi lebih baik dan memberikan contoh disiplin secara langsung kepada karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut agar terpenuhinya tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sri Aneka Karyatama Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Adakah pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sri Aneka Karyatama Palembang.

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Sri Aneka Karyatama Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan serta pemikiran bagi penulis, agar penulis paham bagaimana cara meneliti dengan baik.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan kepada pemimpin PT Sri Aneka Karyatama Palembang berguna untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam membuat penelitian dengan baik.

3. Bagi Almamater

Agar hasil dari penelitian dapat menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian terhadap kinerja pegawai.



BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan, sehingga kinerja perlu diupayakan untuk selalu di tingkatkan.

Menurut Wibowo (2016:7) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Menurut Hasibuan (2012:14) menyatakan bahwa secara sederhana kinerja adalah apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh karyawan.

b. Indikator Kinerja

Indikator kinerja atau *performance indicators* kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*), tetapi banyak pula membedakannya. Pengukuran kinerja dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan megusahakan data setelah kejadian. Namun, kinerja memerlukan adanya dukungan sarana, kompetensi, peluang, standar, dan umpan balik. Kaitan diantara

ketujuh indikator tersebut dikemukakan oleh Hersey, Blanchard dan Johnson.

Menurut Hersey, Blanchard dan Johnson dalam Wibowo (2014:86) terdapat tujuh indikator kinerja, yaitu :

1) Tujuan

Tujuan menunjukkan ke arah mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Kinerja individu maupun organisasi dikatakan berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2) Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3) Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4) Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak

dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorog bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan.

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Menurut Edy Sutrisno (2014:109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

b. Cara Mengukur Motivasi

Berkaitan dengan bahasan tentang faktor-faktor motivasi kerja ini, berikut dikemukakan beberapa pendapat dari para ahli di bidang manajemen sumber daya manusia.

Menurut Saydam dalam Kadarisman (2012:296) menyebutkan bahwa motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri

1) Faktor internal

a) Kematangan Pribadi

Orang yang bersifat egois dan kewanja-manjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerja sama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu kebiasaan yang dibawanya sejak kecil, nilai yang dianut, sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya.

b) Tingkat Pendidikan

Seorang karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer maka hal ini akan membuat karyawan tersebut mempunyai motivasi yang rendah di dalam bekerja.

c) Keinginan dan Harapan Pribadi

Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

d) Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding seajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi maka semakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut miliki untuk bekerja keras.

e) Kelelahan dan kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

f) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan comitted terhadap pekerjaannya.

2. Faktor Eksternal

a) Kondisi Lingkungan kerja

Lingkungan kerja pada keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan,

ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik. Pemberian upah yang rendah tidak akan membangkitkan motivasi para pekerja.

c) Supervisi yang Baik

Seorang supervisor dituntut memahami sifat dan karakteristik bawahannya. Seorang supervisor membangun hubungan positif dan membantu motivasi karyawan dengan berlaku adil dan tidak diskriminatif, yang memungkinkan adanya fleksibilitas kerja dan keseimbangan bekerja memberi karyawan umpan balik yang mengakui usaha dan kinerja karyawan dan mendukung perencanaan dan pengembangan karier untuk para karyawan.

d) Ada Jaminan Karier

Karier adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Hal ini dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik berupa promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan dan penempatan

untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan tersebut.

e) Status dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap karyawan dalam bekerja. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatannya.

f) Peraturan yang Fleksibel

Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah didasarkan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi.

3. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Di dalam kehidupan sehari-hari, dimana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan dipenyainya disiplin kerja yang baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku.

Menurut Malayu Hasibuan (2014:193) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan

perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

b. Indikator Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah fungsi MSDM yang terpenting dan menjadi tolak ukur untuk mengukur/mengetahui apakah fungsi-fungsi MSDM yang lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan secara baik atau tidak. Didalam membentuk kedisiplinan kerja, pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya.

Menurut Hasibuan (2013:194-198) indikator - indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi yaitu:

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 bersangkutan, agar dia

bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

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 yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa, semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil, kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan agar kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja

karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

6. Sanksi hukuman

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

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *Direct Single Relationship*, *Direct Group Relationship*, dan *Cross Relationship* hendaknya berjalan harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana kemanusiaan yang serasi serta memikat, baik secara vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya *Human Relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

B. Penelitian Sebelumnya

Hari dan Nina (2010) melakukan penelitian sejenis dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT ADATEX CABANG BANJARAN Kab. Bandung. Rumusan masalah dalam penelitian ini ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT ADATEX CABANG BANJARAN Kab. Bandung. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran tingkat motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pada Departemen Weaving PT ADATEX CABANG BANJARAN Kab. Bandung jenis penelitian adalah Deskriptif dan Verifikatif. Terdapat tiga variabel yang digunakan yaitu motivasi kerja indikatornya (semangat kerja, loyalitas kerja, perasaan bangga dengan tercapainya sasaran/target, kebebasan menyampaikan pendapat dan target, pengembangan potensi dan kemampuan), disiplin kerja indikatornya (frekuensi hadir, kewaspadaan kerja, hasil kerja, ketaatan pada peraturan, semangat kerja dan etika), kinerja karyawan indikatornya (kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan kerja, kreativitas, kerja sama, kesadaran, inisiatif dan kualitas pribadi). Populasi penelitian ini ialah karyawan Departemen PT ADATEX CABANG BANJARAN yang berjumlah 289 orang. Berdasarkan teknik sampel

secara probability sampling dan dengan menggunakan rumus Slovin diperoleh sampel sebesar 75 sampel. Data digunakan adalah data primer dan sekunder dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dan studi literatur. Teknik / alat analisis yang digunakan uji statistik analisis jalur (*path analysis*) dan regresi linier berganda yang dilakukan melalui program SPSS versi 12.00

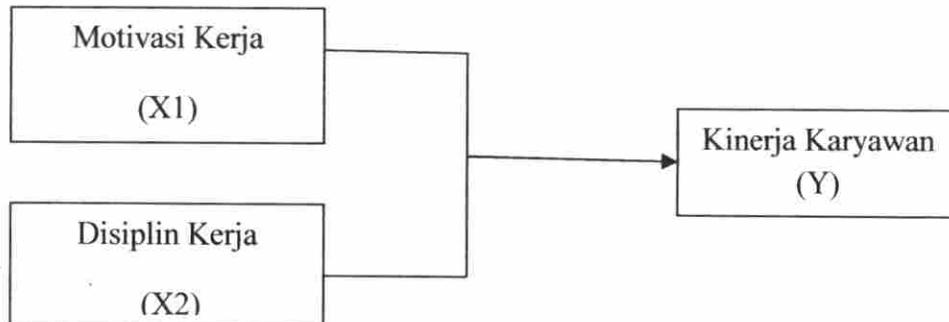
Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dengan persamaan regresi linier berganda $Y = 1,66 + 0,384X_1 + 0,413X_2$ dari hasil analisis dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $46.395 > 2.33$ menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT ADATEX CABANG BANJARAN Kab. Bandung.

Nur, Hamida dan Ika (2015) melakukan penelitian dengan judul pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pattindo Malang. Rumusan Masalah adakah pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Pattindo Malang, dan adakah pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Pattindo Malang. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Pattindo Malang, dan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Pattindo Malang. Jenis penelitian adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan

kuantitatif , Terdapat tiga variabel yang digunakan yaitu motivasi kerja indikatornya (kebutuhan eksistensi, kebutuhan keterhubungan dan kebutuhan pertumbuhan), disiplin kerja indikatornya (kinerja karyawan indikatornya (frekuensi hadir, kewaspadaan kerja, hasil kerja, ketaatan pada peraturan, semangat kerja dan etika) dan kinerja karyawan indikatornya *Quantity* (Kualitas), *Quality* (Kualitas), *Timeliness* (ketepatan waktu), *cost effectiveness* (efektivitas biaya), *interpersonal impact* (hubungan antar perseorang). Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Pattindo Malang Sampel penelitian sebanyak 82 karyawan. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dengan persamaan regresi linier berganda $Y = 9,638 + 0,869X_1 + 0,545X_2$ dari hasil analisis dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dapat diketahui bahwa hasil F_{hitung} sebesar $50,605 > F_{tabel} 3,112$, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Pattindo Malang.

C. Kerangka Pemikiran



Gambar 1

Kerangka pemikiran

D. Hipotesis

Ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sri Aneka Karyatama Palembang.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:6) jenis-jenis metode penelitian berdasarkan tingkat eksplanasi terbagi menjadi tiga, yaitu :

- a. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri baik satu atau lebih tanpa membandingkan atau menghubungkan dengan variabel lain.
- b. Penelitian komparatif adalah penelitian yang bersifat membandingkan satu variabel atau lebih tetapi untuk sampel yang lebih dari satu.
- c. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Berdasarkan jenisnya penelitian ini termasuk penelitian asosiatif dimana adanya pengaruh dari variabel X_1 Motivasi X_2 Disiplin terhadap kinerja karyawan Y.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Sri Aneka Karyatama Palembang yang beralamat Jalan Mayor Zen Komplek PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang 30118, telepon 0711-712044 – 3755 & 376, fax 0711 – 714546.

C. Operasionalisasi Variabel

Tabel II.1

Variabel, Definisi Variabel, dan Indikator Penelitian

Variabel	Definisi Variabel	Indikator
Kinerja	Kinerja adalah apa yang dikerjakan karyawan atau tidak dikerjakan oleh karyawan PT Sri Aneka Karyatama.	<ul style="list-style-type: none"> • Tujuan • Standar • Alat dan Sarana • Kompetensi
Motivasi	Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong karyawan untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karna itu motivasi karyawan sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seorang karyawan PT Sri Aneka Karyatama.	<ul style="list-style-type: none"> • Status dan Tanggung Jawab • Keinginan dan Harapan Pribadi
Disiplin	Disiplin adalah kesadaran dan kesedian seseorang karyawan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku pada PT Sri Aneka Karyatama.	<ul style="list-style-type: none"> • Waskat • Sanksi Hukum • Keadilan • Teladan Pimpinan

Sumber : Hasibuan (2014), Edy Sutrisno (2014), Hasibuan (2010)

D. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT Sri Aneka Karyatama Palembang yang berjumlah 107 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah sampel penelitian ini ditentukan berdasarkan tabel (Sugiyono,2016 : 87) dengan tingkat kesalahan 10% diperoleh 78 orang sebagai sampel.

Teknik pengambilan sampel adalah menggunakan teknik *Cluster Sampling* (Area Sampling), teknik ini digunakan untuk menentukan sampel bila obyek yang akan diteliti atau sumber data sangat luas. Berikut ini diberikan tabel penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan dari *Isaac* dan *Michael*, untuk tingkat kesalahan 1%, 5 % dan 10%.

Tabel III.2
Jumlah Karyawan PT Sri Aneka Karyatama Palembang
Berdasarkan Bidang

No	Bidang	Jumlah (Orang)	
		Populasi	Sampel
1	Kantor	30	$\frac{78}{107} \times 30 = 22$
2	Teknik dan Operasi	47	$\frac{78}{107} \times 47 = 34$
3	Cleaning Service	30	$\frac{78}{107} \times 30 = 22$
Jumlah		107	78

Sumber : PT Sri Aneka Karyatama Palembang, 2017

E. Data Yang Diperlukan

Berdasarkan data menurut sumbernya, Sugiyono (2010:193) yaitu:

- 1) Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data pada pengumpul data.
- 2) Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh secara tidak langsung ada pengumpul data. Sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku dan arsip.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder karena berupa data yang diberikan langsung dengan melalui kuesioner.

F. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2016 : 137) pengumpulan data berdasarkan tekniknya, yaitu melalui wawancara, angket, dan observasi.

1. Interview (Wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

2. Kuesioner (Angket)

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

3. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner.

Dalam penelitian ini data menggunakan metode kuesioner (angket). Karena metode kuesioner (angket) dengan cara

memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

G. Analisis Data dan Teknis Analisis

1. Analisis Data

Menurut Sugiyono (2014:147) analisis data dapat berbentuk :

a. Analisis kualitatif

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

b. Analisis kuantitatif

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

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Secara kualitatif data yang bersumber dari jawaban responden tersedia dalam berbagai alternatif :

Sangat Tidak Setuju = STS

Tidak Setuju = TS

Ragu – Ragu = RR

Setuju = S

Sangat Seuju = Sangat Setuju

Kemudian di kuantitatif dengan memberi skor sebagai berikut :

Sangat Tidak Setuju = 1

Tidak Setuju = 2

Ragu – Ragu = 3

Setuju = 4

Sangat Setuju = 5

2. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2016:267) analisis terdiri dari :

a. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu variabel. Hasilnya akan ditunjukkan oleh nilai corrected item-total correlation dengan taraf signifikan 5%. Jika r hitung $>$ r tabel maka dinyatakan valid. Uji validitas dapat dilakukan dengan mengorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang

merupakan jumlah skor tiap butir, dengan rumus product moment. Adapun kriteria penelitian yaitu item pertanyaan-pertanyaan dianggap valid jika nilai validitasnya lebih besar dari nilai korelasi tabel SPSS pada tingkat signifikan 0,05 jumlah sampel 78.

2) Uji Realibilitas

Uji realibilitas merupakan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Uji realibilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Hasil uji realibilitas menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan realibel apabila nilai *Alpha cronbach* > 0,60 maka instrumen dinyatakan reliabel.

b. Teknik Analisis

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan rumus:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Bilangan Konstanta, nilai Y jika X_1 dan $X_2 = 0$

$b_1 b_2$ = Koefisien Regresi Variabel X_1 dan X_2

X_1 = Motivasi kerja

X_2 = Disiplin Kerja

e = Standar Error

a. Pengujian hipotesis serentak /simultan (uji F)

Menurut M.Iqbal Hasan (2012:264) pengujian hipotesis serentak merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan b_1 dan b_2 serentak atau bersama-sama mempengaruhi Y . Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

1). Menentukan formulasi hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Sri Aneka Karyatama Palembang.

H_a : Ada pengaruh positif Motivasi dan Disiplin kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Sri Aneka Karyatama Palembang.

2). Menentukan taraf nyata (α) dan nilai F tabel

Tarif nyata (α) dan nilai F tabel ditentukan dengan derajat bebas

$$V_1 = 2 - 1 = 1 \text{ dan } V_2 = 78 - 2 = 76$$

$$F_{t 0,01(2)(76)} = 6,85$$

3). Menentukan kriteria pengujian

H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $F_h \leq F_t$

H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $F_h > F_t$

4). Nilai uji statistik (F_0) dengan menggunakan SPSS versi 22

5). Membuat kesimpulan

H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Sri Aneka Karyatama Palembang

H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Sri Aneka Karyatama Palembang

b. Pengujian hipotesis individual/ parsial (uji t)

Pengujian hipotesis individual merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan hanya satu B (B_1 atau B_2) yang mempengaruhi Y. Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

1). Menentukan formulasi hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Sri Aneka Karyatama Palembang.

H_a : Ada pengaruh positif Motivasi dan Disiplin kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Sri Aneka Karyatama Palembang.

2). Menentukan taraf nyata (α) dengan t tabel

Taraf nyata dari t tabel ditentukan dengan derajat bebas (db) =

$$n - k$$

$$db = 78 - 2 = 76$$

3). Menentukan kriteria pengujian:

H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $F_h \leq F_t$

H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $F_h > F_t$

4). Nilai uji statistik dengan menggunakan tabel statistik

5). Menarik kesimpulan

H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Sri Aneka Karyatama Palembang

H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Sri Aneka Karyatama Palembang



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat PT Sri Aneka Karyatama Palembang

PT. SRI ANEKA KARYATAMA yang dikenal sebagai PT.SAK adalah sebuah perusahaan yang berdiri tahun 1987 dan merupakan salah satu anak perusahaan PT. Pupuk Sriwidjaja dibawah naungan Yayasan Kesejahteraan Pusri (YKKP) yang sampai dengan saat ini bergerak dalam usaha dibidang Konstruksi, Engineering, Supplier, dan Cleaning Services. Pada mulanya PT Sri Aneka Karyatama berdiri dengan nama PT. Sri Aneka Karya sesuai dengan akte nomor 232 pada tanggal 31 Juli 1987 melalui kantor Notaris DARBI, SH. Seiring dengan perubahan waktu pada tanggal 3 November 1988 juga melalui kantor Notaris DARBI, SH dengan nomor 17, PT Sri Aneka Karya berubah namanya menjadi PT Sri Aneka Karyatama yang sampai sekarang masih tetap dipergunakan.

Sejak berdirinya perusahaan ini, berbekal dari pengalaman dan kemampuan selama 30 tahun dalam berbagai bidang usaha serta kondisi, PT Sri Aneka Karyatama Palembang merupakan perusahaan dapat diandalkan dilingkungan propinsi Sumatera Selatan. Pada saat berdiri, PT. Sri Aneka Karyatama lebih

memfokuskan pekerjaan dalam lingkungan kerja PT. Pusri Pekerjaan yang digeluti seperti pemeliharaan bangunan perumahan, gedung, jalan, pabrik dan cleaning services.

b. Visi dan Misi PT Sri Aneka Karyatama Palembang

1) Visi PT Sri Aneka Karyatama Palembang

Menjadi perusahaan yang unggul dan mandiri di Jasa Konstruksi dan *Plant Services* dalam skala Nasional.

2) Misi PT Sri Aneka Karyatama Palembang

a) Menjadi stabilisator harga terutama dalam pekerjaan yang berada di Lingkungan PT. Pusri Palembang.

b) Mempromosikan usaha-usaha yang ada di dalam lingkungan PT. Pusri Palembang dan melebarkan sayap usaha lainnya dalam skala Nasional.

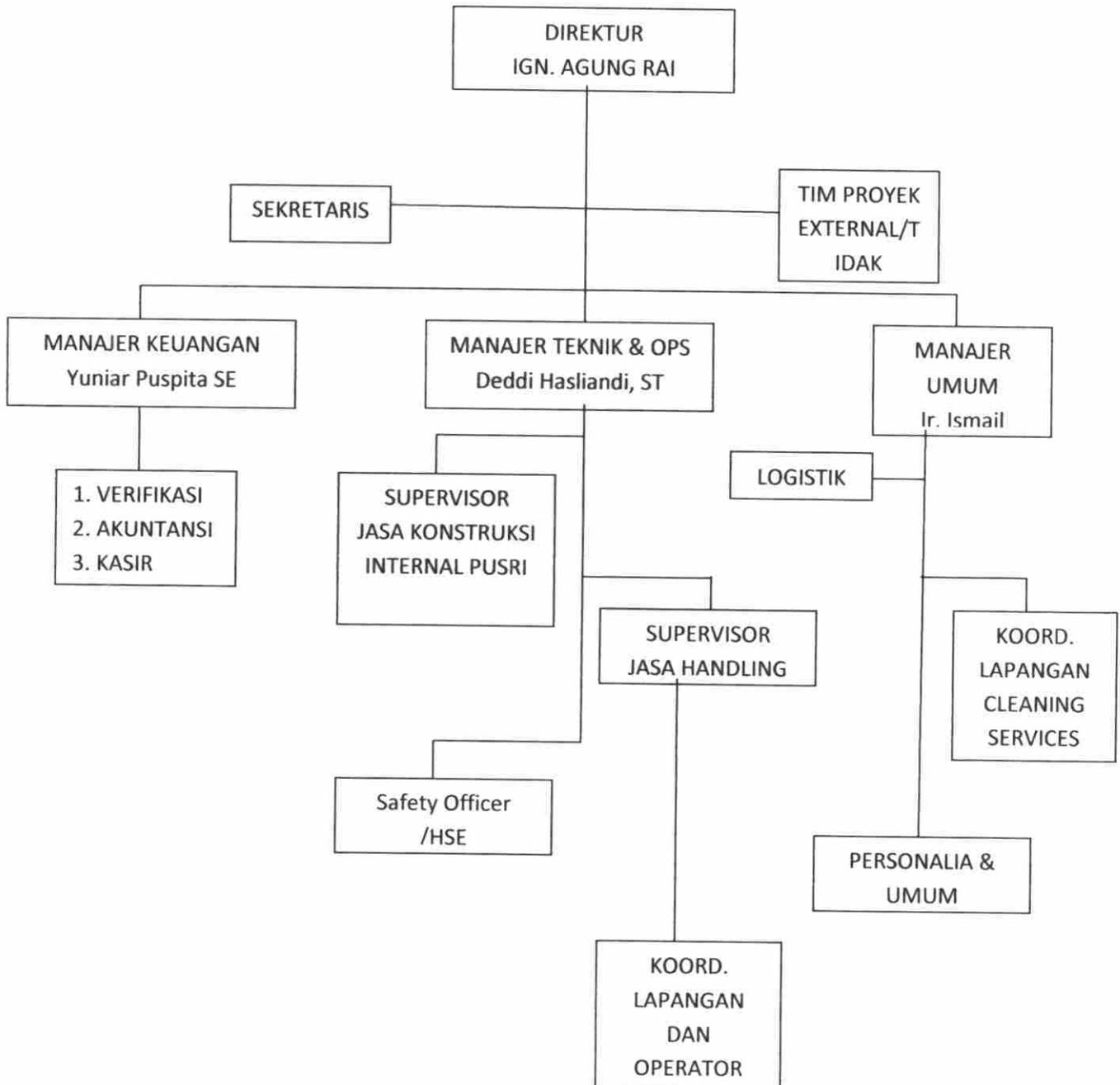
c) Membantu program-program efisiensi bagi PT. Pusri Palembang.

d) Memperoleh laba yang maksimal.

c. Struktur Organisasi PT Sri Aneka Karyatama Palembang

1) Struktur Organisasi

Gambar IV.1
Struktur Organisasi
PT Sri Aneka Karyatama Palembang



Sumber : PT Sri Aneka Karyatama Palembang, 2017

2) Tugas Pokok dan Fungsi Unit Organisasi

a) Direktur

- (1) Bertanggung jawab terhadap pelaksanaan dan pengawasan kegiatan secara keseluruhan.
- (2) Menetapkan tujuan dan kebijakan perusahaan secara keseluruhan.

b) Sekretaris

- (1) Mengadministrasikan, menggandakan, mendistribusikan dan mengendalikan seluruh surat masuk atau keluar, sehingga tertata rapi dan mudah dicari apabila diperlukan.
- (2) Menjadwalkan rapat intern atau ekstern dan menjadwalkan seluruh konsep surat-surat yang menyangkut kegiatan operasional perusahaan.
- (3) Menjaga kerahasiaan dan keberadaan dokumen perusahaan.

c) Tim Proyek

1. Mencari dan melaksanakan tugas yang berhubungan dengan proyek – proyek perusahaan.
2. Mengawasi pekerjaan proyek yang dijalankan agar tidak terjadi kesalahan yang dapat merusak citra perusahaan.
3. Membuat penjadwalan waktu dan tempat melaksanakan pekerjaan proyek dengan baik yang bertanggung jawab langsung kepada direktur.

d) Manajer Keuangan

1. Menyelenggarakan kegiatan administrasi dan keuangan perusahaan yang meliputi kegiatan akuntansi, kegiatan keuangan atau perpajakan dan asuransi serta tagihan.
2. Membantu direktur dalam menyelenggarakan keuangan manajemen perusahaan dan membuat laporan evaluasi pelaksanaan dan kemajuan perusahaan serta RKAP perusahaan.
3. Mengembangkan dan menerapkan sistem dan prosedur pengadministrasian dan pelaporan keuangan.

e) Manajer Teknik dan Operasi

1. Melakukan koordinasi kegiatan teknik maupun operasional terhadap seluruh aktivitas perusahaan.
2. Memasarkan dan mempublikasikan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki perusahaan.
3. Mengkoordinir dan bertanggung jawab terhadap dokumen teknis, komersial dan administrasi penawaran kepada pihak pemakai jasa secara akurat dan terjamin kerahasiannya.

f) Manajer Umum

1. Bertanggung jawab terhadap tersedianya dan terlaksananya kontrak-kontrak dan peraturan-peraturan dibidang personalia yang telah ditetapkan perusahaan.

2. Melakukan pengawasan dalam lingkungan perusahaan dan melakukan analisi, evaluasi dan perbaikan atas kinerja operasional.
3. Menyelenggarakan administrasi tenaga kerja dan merencanakan, mengevaluasi dan mengontrol kebutuhan tenaga kerja dengan kebutuhan perusahaan.

2. Gambaran Umum Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki-Laki	46	59 %
2	Perempuan	32	41,0 %
	Jumlah	78	100 %

Sumber: Data Primer Yang Telah Diolah, 2017

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa karyawan laki – laki lebih banyak dari perempuan.

b. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Usia

Tabel IV.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	19 – 30	32	41,0 %
3	31 – 50	35	45 %
4	>50	11	14,1%
	Jumlah	78	100 %

Sumber: Hasil Pengelolaan Data Primer 2017

Dilihat dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar karyawan berusia 31 tahun atau lebih.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan

Tabel IV.3
Distribusi Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan

No	Bidang	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	Kantor	22	28,2 %
2	Teknik dan Operasi	34	43,5 %
3	Cleaning Service	22	28,2 %
	Jumlah	78	100 %

Sumber: Hasil Pengelolaan Data Primer 2017

Berdasarkan tabel IV.3 menunjukkan bahwa responden terbanyak berdasarkan bidang pekerjaan pada PT Sri Aneka Karyatama Palembang adalah respon dibidang teknik dan operasi 34 orang (43,5%)

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan

Tabel IV.4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendapatan

No	Pendapatan	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	< Rp. 2.300.000	18	23,0 %
2	Rp. 2.300.000 -Rp. 2.999.000	45	58 %
3	Rp. 3.000.000 -Rp. 4.500.000,-	10	13 %
4	> Rp. 4.500.000	5	6,4 %
Jumlah		78	100 %

Sumber: Hasil Pengelolaan Data Primer 2017

Dilihat dari tabel diatas sebagian besar karyawan mempunyai pendapatan Rp. 2.300.000 atau lebih.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel IV.5
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	< 1 tahun	16	20,5 %
2	1 – 2 tahun	22	28,2 %
3	3 – 6 tahun	10	13 %
4	> 6 tahun	30	38,4 %
Jumlah		78	100 %

Sumber: Hasil Pengelolaan Data Primer 2017

Dilihat dari tabel diatas sebagian besar masa kerja karyawan lebih dari 1 tahun.

3. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan berdistribusi valid atau tidak. Untuk melihat kevalidan item pernyataan, ditentukan jika nilai R hitung lebih besar dari pada R tabel (0,223). Berikut hasil analisis validitas dengan menggunakan rumus *product moment* melalui bantuan aplikasi komputer *SPSS for windows release 22*.

Tabel IV.6

Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	Nilai Validitas R hitung	Nilai R tabel	Keterangan
Y1	0,920	0,223	Valid
Y2	0,736	0,223	Valid
Y3	0,706	0,223	Valid
Y4	0,358	0,223	Valid
Y5	0,916	0,223	Valid
Y6	0,585	0,223	Valid
Y7	0,655	0,223	Valid
Y8	0,920	0,223	Valid
X1.1	0,848	0,223	Valid
X1.2	0,797	0,223	Valid
X1.3	0,599	0,223	Valid
X1.4	0,521	0,223	Valid
X1.5	0,740	0,223	Valid
X1.6	0,447	0,223	Valid
X2.1	0,614	0,223	Valid
X2.2	0,896	0,223	Valid
X2.3	0,896	0,223	Valid
X2.4	0,760	0,223	Valid
X2.5	0,685	0,223	Valid
X2.6	0,462	0,223	Valid
X2.7	0,896	0,223	Valid
X2.8	0,550	0,223	Valid

Sumber : Hasil pengolahan SPSS versi 22

Dilihat dari tabel diatas menunjukkan bahwa kuesioner variabel kinerja, motivasi, dan disiplin kerja terbukti valid. Oleh karena, semua item pernyataan yang disebarkan valid maka instrumen penelitian tersebut dapat diteruskan sebagai alat pengumpul data.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan reliabel atau dapat dipercaya ketika data tersebut disebarkan kembali atau tidak. Dari tabel perhitungan menggunakan *cronbach's alpha* diperoleh hasil bahwa semua variabel dinilai reliabel. Hasil ini dapat dilihat dari semua nilai *cronbach's alpha* diatas nilai 0,6. Adapun hasil analisis tersebut, untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel IV.7
Reliability Statistics

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>N of items</i>	Nilai Perbandingan	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,862	8	0,600	Reliabel
Motivasi	0,737	6	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja	0,865	8	0,600	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan SPSS versi 22

4. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Indikator

a. Distribusi jawaban responden variabel kinerja karyawan

Tabel IV.8

Distribusi jawaban responden variabel kinerja karyawan

Pernyataan	TS	RR	S	SS	Total
Indikator Tujuan					
Karyawan mampu mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan	1 1,3 %	8 10,3 %	44 56,4 %	25 32,1 %	78 100%
Karyawan dapat melaksanakan tugas secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.	3 3,8%	9 11,5%	44 56,4%	22 28,2	78 100%
Indikator Standar					
Setiap karyawan mengetahui tentang standar khusus dalam pelaksanaan kinerja.	2 2,6%	5 6,4%	55 70,5%	16 20,5%	78 100%
Hasil pekerjaan karyawan telah sesuai dengan standar perusahaan.	5 6,4%	2 2,6%	49 62,8%	22 28,2%	78 100%
Indikator Alat dan Sarana					
Alat dan sarana yang digunakan karyawan terawat dengan baik.	1 1,3%	8 10,3%	46 59,0%	23 29,5%	78 100%
Karyawan menggunakan alat dengan baik.	2 2,6%	5 6,4%	58 74,4%	13 16,7%	78 100%
Indikator Kompetensi					
Karyawan memiliki kemampuan yang maksimal dalam tugasnya	7 9,0%	10 12,8	41 52,6%	20 25,6%	78 100%
Karyawan paham dalam menjalankan tugasnya	1 1,3%	8 10,3%	44 56,4%	25 32,1%	78 100%
Total	22	55	381	166	624
Rata-rata	2,7	6,87	47,6	20,75	78

Sumber : Hasil pengolahan SPSS versi 22

Dilihat dari tabel diatas dapat dijelaskan untuk variabel kinerja sebagian besar karyawan menjawab Sangat Setuju dan Setuju, artinya sebagian besar karyawan merasa paham dan mampu mencapai kinerja namun ada

beberapa karyawan yang menjawab ragu – ragu , ini dikarena kurang paham akan apa itu kinerja.

b. Distribusi responden variabel motivasi

Tabel IV.9

Distribusi jawaban responden variabel motivasi

Pernyataan	TS	RR	S	SS	Total
Indikator Status dan Tanggung Jawab					
Pekerjaan yang diberikan kepada perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab	1 1,3%	6 7,7%	46 59,0%	25 32,1%	78 100%
Karyawan termotivasi untuk mengerjakan tugasnya karena diberi tanggung jawab.	1 1,3%	8 10,3%	44 56,7%	25 32,1%	78 100%
Status perusahaan mempengaruhi motivasi kerja karyawan.	2 2,6	3 3,8%	62 79,5%	11 14,1%	78 100%
Karyawan termotivasi dalam menjalankan tugas dengan status yang dimiliki perusahaan.	5 6,4%	2 2,6%	49 62,8%	22 28,2%	78 100%
Indikator Keinginan dan Harapan Pribadi					
Perusahaan telah memberikan kebutuhan kepada karyawan	7 9,0%	10 12,8%	41 52,6%	20 25,6%	78 100%
Setiap karyawan diberi kebutuhan oleh perusahaan sesuai dengan yang apa yang di inginkan karyawan.		1 1,3%	42 53,85	38 44,9%	78 100%
Total	16	30	281	141	468
Rata- Rata	2,6	5	46,8	23,5	78

Sumber : Hasil pengolahan SPSS versi 22

Dilihat dari tabel diatas dapat dijelaskan untuk variabel motivasi sebagian besar karyawan menjawab Sangat Setuju dan Setuju, artinya sebagian besar karyawan merasa paham dan termotivasi untuk mencapai kinerja namun ada beberapa karyawan yang menjawab ragu – ragu , ini dikarena kurang paham akan apa itu motivasi.

c. Distribusi jawaban responden variabel disiplin kerja

Tabel IV.10

Distribusi jawaban responden variabel disiplin kerja

Pernyataan	TS	RR	S	SS	Total
Indikator Waskat	1	2	43	32	78
Pimpinan perusahaan memberikan pengawasan dengan baik.	1,3%	2,6%	55,1%	41,0%	100%
Pimpinan perusahaan secara langsung mengatasi masalah yang ada.	2	5	46	25	78
	2,6%	6,4%	59,0%	32,1%	100%
Indikator Sanksi dan Hukum					
Peraturan perusahaan telah diterapkan pimpinan..	2	5	46	25	78
	2,6%	6,4%	59,0%	32,1%	100%
Karyawan yang melanggar peraturan mendapatkan sanksi dan hukuman yang telah ditetapkan perusahaan.	4	6	45	23	78
	5,1%	7,7%	57,7%	29,5%	100%
Indikator Keadilan					
Pimpinan memperlakukan secara adil kepada setiap karyawan tanpa membedakan golongan	2	3	57	16	78
	2,6%	3,8%	73,1%	20,5%	100%
Pimpinan perusahaan memiliki kebijakan dalam keadilan terhadap karyawan	5	4	46	23	78
	6,4%	5,1%	59,0%	29,5%	100%
Indikator Teladan Pimpinan					
Pimpinan perusahaan telah memberikan kebutuhan dan harapan kepada karyawan	2	5	46	25	78
	2,6%	6,4%	59,0%	32,1%	100%
Pimpinan telah memberikan contoh yang baik terhadap karyawan	2	3	57	16	78
	2,6%	3,8%	73,1%	20,5%	100%
Total	16	33	396	185	630
Rata-Rata	2	4,12	49,5	8,04	78

Sumber : Hasil pengolahan SPSS versi 22

Dilihat dari tabel diatas dapat dijelaskan untuk variabel disiplin kerja sebagian besar karyawan menjawab Sangat Setuju dan Setuju, artinya sebagian besar karyawan merasa paham akan disiplin telah dilaksanakan dengan baik namun ada beberapa karyawan yang menjawab ragu – ragu , ini dikarena kurang paham akan apa itu disiplin kerja.

5. Hasil Uji Hipotesis

a) Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel IV.11
Model Persamaan Regresi

Model	<i>Unstandardized</i>		<i>Standardized</i>
	<i>Coefficients</i>		<i>Coefficients</i>
	B	<i>Std. Error</i>	Beta
(Constant)	3,874	2,308	
Motivasi	0,918	0,063	0,850
Disiplin Kerja	-0,062	0,044	-0,083

Berdasarkan tabel diatas, dapat disusun sebuah model persamaan regresi berikut ini :

$$Y = 3,874 + 0,918X_1 - 0,062X_2$$

Model diatas menunjukkan bahwa :

- 1) Nilai konstanta sebesar 3,874 positif , menunjukkan bahwa jika motivasi dan disiplin kerja dianggap 0, maka karyawan masih tetap mempunyai kinerja

- 2) Koefisien regresi motivasi sebesar 0,918 bernilai positif , menyatakan bahwa jika ada peningkatan atau penurunan motivasi akan meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan dengan asumsi disiplin tetap.
- 3) Koefisien regresi disiplin sebesar -0,062 bernilai negatif, menyatakan bahwa jika ada peningkatan atau penurunan disiplin akan menurunkan atau meningkatkan kinerja dengan asumsi motivasi tetap.

b) Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 12

***ANOVA*^b hasil uji hipotesis simultan (uji F)**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	473,752	2	236,876	26,466	,000 ^b
Residual	158,043	75	2,107		
Total	631,795	7			

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 22

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa F_{hitung} (26,466) > F_{tabel} (3,12), maka H_0 di tolak dan H_a di terima , artinya ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sri Aneka Karyatama Palembang dengan demikian hipotesis terbukti.

(Cor

Mot

Disi

Sumber: Ha

6) K

Dilihat dari koefisien Determinasi 0,743 atau (74%) artinya kinerja karyawan PT Sri Aneka Karyatama Palembang 74% di jelaskan oleh variabel motivasi dan disiplin kerja.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Dilihat dari hasil analisis diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT Sri Aneka Karyatama Palembang

- a. Berdasarkan hasil pengujian terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sri Aneka Karyatama Palembang. Hal ini sejalan dengan teori dan faktor yang dinyatakan oleh Hersey, Blanchard dan Johnson dalam buku Wibowo (2014:86) bahwa faktor-faktor kinerja adalah tujuan, standar, umpan balik, alat dan sarana, kompetensi, motif dan peluang.

Dihubungkan dengan jawaban responden pada tabel IV.8 tampak mayoritas menyatakan setuju terhadap indikator-indikator yang ditanyakan. Meskipun demikian terdapat beberapa indikator yang bermasalah karena memilih jawaban ragu-ragu dikarenakan kurang paham dengan apa itu kinerja, dapat dianalisis lebih lanjut sebagai berikut :

- 1) Hasil penelitian pada indikator tujuan dengan pernyataan karyawan mampu mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan, sebagian besar karyawan menjawab setuju dengan persentase 56,4%,

- artinya sebagian besar karyawan merasa paham dan mampu mencapai kinerja.
- 2) Hasil penelitian pada indikator tujuan dengan pernyataan karyawan dapat melaksanakan tugas secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan, sebagian besar karyawan menjawab setuju dengan persentase 56,4%, artinya sebagian besar karyawan merasa paham dan mampu mencapai kinerja.
 - 3) Hasil penelitian pada indikator standar dengan pernyataan setiap karyawan mengetahui tentang standar khusus dalam pelaksanaan kinerja, sebagian besar karyawan menjawab setuju dengan persentase 70,5%, artinya sebagian besar karyawan merasa paham dan mampu mencapai kinerja.
 - 4) Hasil penelitian pada indikator standar dengan pernyataan hasil pekerjaan karyawan yang telah sesuai dengan standar perusahaan, sebagian besar karyawan menjawab setuju dengan persentase 62,8%, artinya sebagian besar karyawan merasa paham dan mampu mencapai kinerja.
 - 5) Hasil penelitian pada indikator alat dan sarana dengan pernyataan alat dan sarana yang digunakan karyawan terawat dengan baik, sebagian besar karyawan menjawab setuju dengan persentase 59,0%, artinya sebagian besar karyawan merasa paham dan mampu mencapai kinerja.
 - 6) Hasil penelitian pada indikator variabel kinerja yaitu alat dan sarana dengan pernyataan karyawan menggunakan alat dengan baik, sebagian besar karyawan menjawab setuju dengan persentase

74,4%, artinya sebagian besar karyawan merasa paham dan mampu mencapai kinerja.

- 7) Hasil penelitian pada indikator kompetensi dengan pernyataan karyawan memiliki kemampuan yang maksimal dalam tugasnya, sebagian besar karyawan menjawab setuju dengan persentase 52,6%, artinya sebagian besar karyawan merasa paham dan mampu mencapai kinerja.
 - 8) Hasil penelitian pada indikator kompetensi dengan pernyataan karyawan paham dalam menjalankan tugasnya, sebagian besar karyawan menjawab setuju dengan persentase 56,4%, artinya sebagian besar karyawan merasa paham dan mampu mencapai kinerja.
- b. Berdasarkan hasil pengujian terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sri Aneka Karyatama Palembang. Hal ini sejalan dengan teori dan faktor yang dinyatakan oleh Saydam dalam buku Kadarisman (2012:296) bahwa faktor-faktor motivasi adalah faktor internal yang terdiri dari (kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan, dan kepuasan kerja) faktor eksterna terdiri dari (kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, ada jaminan karier, status dan tanggung jawab dan peraturan yang fleksibel).

Dihubungkan dengan jawaban responden pada tabel IV.9 tampak mayoritas menyatakan setuju terhadap indikator-indikator yang ditanyakan. Meskipun demikian terdapat beberapa indikator yang bermasalah karena memilih jawaban ragu-ragu dikarenakan kurang paham dengan apa itu motivasi, dapat dianalisis lebih lanjut sebagai berikut :

- 1) Hasil penelitian pada indikator status dan tanggung jawab dengan pernyataan pekerjaan yang diberikan kepada perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab, sebagian besar karyawan menjawab setuju dengan persentase 59,0%, artinya sebagian besar karyawan merasa paham dan termotivasi untuk mencapai kinerja.
- 2) Hasil penelitian pada indikator status dan tanggung jawab dengan pernyataan karyawan termotivasi untuk mengerjakan tugasnya karena diberi tanggung jawab, sebagian besar karyawan menjawab setuju dengan persentase 56,7%, artinya sebagian besar karyawan merasa paham dan termotivasi untuk mencapai kinerja.
- 3) Hasil penelitian pada indikator status dan tanggung jawab dengan pernyataan status perusahaan mempengaruhi motivasi kerja karyawan, sebagian besar karyawan menjawab setuju dengan persentase 79,5%, artinya sebagian besar karyawan merasa paham dan termotivasi untuk mencapai kinerja.
- 4) Hasil penelitian pada indikator status dan tanggung jawab dengan pernyataan karyawan termotivasi dalam menjalankan tugas dan status yang dimiliki perusahaan, sebagian besar karyawan

menjawab setuju dengan persentase 62,8%, artinya sebagian besar karyawan merasa paham dan termotivasi untuk mencapai kinerja.

5) Hasil penelitian pada indikator keinginan dan harapan pribadi dengan pernyataan persahaan telah memberikan kebutuhan kepada karyawan, sebagian besar karyawan menjawab setuju dengan persentase 52,6%, artinya sebagian besar karyawan merasa paham dan termotivasi untuk mencapai kinerja.

6) Hasil penelitian pada indikator keinginan dan harapan pribadi dengan pernyataan setiap karyawan diberi kebutuhan oleh perusahaan sesuai dengan yang apa yang di inginkan karyawan, sebagian besar karyawan menjawab setuju dengan persentase 53,85%, artinya sebagian besar karyawan merasa paham dan termotivasi untuk mencapai kinerja.

c. Berdasarkan hasil pengujian terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sri Aneka Karyatama Palembang. Hal ini sejalan dengan teori dan faktor yang dinyatakan oleh Hasibuan (2013:194-198) bahwa faktor-faktor disiplin kerja adalah tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.

Dihubungkan dengan jawaban responden pada tabel IV.10 tampak mayoritas menyatakan setuju terhadap indikator-indikator yang ditanyakan. Meskipun demikian terdapat beberapa indikator yang bermasalah karena memilih jawaban

ragu-ragu dikarenakan kurang paham dengan akan apa itu disiplin kerja, dapat dianalisis lebih lanjut sebagai berikut :

- 1) Hasil penelitian pada indikator waskat dengan pernyataan pimpinan perusahaan memberikan pengawasan dengan baik, sebagian besar karyawan menjawab setuju dengan persentase 55,1%, artinya sebagian besar karyawan merasa paham akan disiplin telah dilaksanakan dengan baik.
- 2) Hasil penelitian pada indikator waskat dengan pernyataan pimpinan perusahaan secara langsung mengatasi masalah yang ada, sebagian besar karyawan menjawab setuju dengan persentase 59,0%, artinya sebagian besar karyawan merasa paham dan termotivasi untuk mencapai kinerja. besar karyawan merasa paham akan disiplin telah dilaksanakan dengan baik.
- 3) Hasil penelitian pada indikator sanksi dan hukum dengan pernyataan peraturan perusahaan telah diterapkan pimpinan, sebagian besar karyawan menjawab setuju dengan persentase 59,0%, artinya sebagian besar karyawan merasa paham akan disiplin telah dilaksanakan dengan baik.
- 4) Hasil penelitian pada indikator sanksi dan hukum dengan karyawan yang melanggar peraturan mendapatkan sanksi dan hukuman yang telah ditetapkan perusahaan, sebagian besar karyawan menjawab setuju dengan persentase 57,7%, artinya sebagian besar karyawan merasa paham akan disiplin telah dilaksanakan dengan baik.

- 5) Hasil penelitian pada indikator keadilan dengan pernyataan pimpinan memperlakukan secara adil kepada setiap karyawan tanpa membeda-bedakan golongan, sebagian besar karyawan menjawab setuju dengan persentase 73,1%, artinya sebagian besar karyawan merasa paham akan disiplin telah dilaksanakan dengan baik.
- 6) Hasil penelitian pada indikator keadilan dengan pernyataan pimpinan perusahaan memiliki kebijakan dalam keadilan terhadap karyawan, sebagian besar karyawan menjawab setuju dengan persentase 59,0%, artinya sebagian besar karyawan merasa paham akan disiplin telah dilaksanakan dengan baik.
- 7) Hasil penelitian pada indikator teladan pimpinan dengan pimpinan perusahaan telah memberikan kebutuhan dan harapan kepada karyawan, sebagian besar karyawan menjawab setuju dengan persentase 59,0%, artinya sebagian besar karyawan merasa paham akan disiplin telah dilaksanakan dengan baik.
- 8) Hasil penelitian pada indikator teladan pimpinan dengan pernyataan pimpinan telah memberikan contoh yang baik terhadap karyawan, sebagian besar karyawan menjawab setuju dengan persentase 73,1%, artinya sebagian besar karyawan merasa paham akan disiplin telah dilaksanakan dengan baik.

2. Secara Simultan

Hasil perhitungan tabel F menunjukkan bahwa $F_{hitung} (26,466) > F_{tabel} (3,12)$, hal ini diperkuat oleh nilai $sig. 0,000 < \alpha = 0,05$, sehingga

dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel kinerja karyawan PT Sri Aneka Karyatama Palembang dengan demikian hipotesis terbukti.

3. Secara Parsial (Motivasi X_1)

Dapat dilihat dari t hitung untuk variabel motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 14,555, hal ini berarti $t_{hitung} 14,555 > t_{tabel} 1,99210$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh secara parsial motivasi terhadap kinerja karyawan.

4. Secara Parsial (Disiplin Kerja X_2)

Berdasarkan tabel coefficients diatas, dapat dilihat t hitung untuk variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar -1,417, hal ini berarti $t_{hitung} -1,417 < t_{tabel} 1,99210$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh secara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi 0,743 atau (74%) artinya kinerja karyawan PT Sri Aneka Karyatama Palembang 74% di jelaskan oleh variabel motivasi dan disiplin kerja.

C. Perbandingan Penelitian Terdahulu

Tabel IV.15
Perbandingan Penelitian Terdahulu

NO	Keterangan	Nama Hari dan Nina (2010)	Nama Nur, Hamida dan Ika (2015)	Nama Ummi Nur Ulfa Khoiriah (2018)
1	Rumusan Masalah	Ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT ADATEX CABANG BANJARAN Kab. Bandung.	Adakah pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Pattindo Malang.	Ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja PT Sri Aneka Karyatama Palembang.
2	Judul Penelitian	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT ADATEX CABANG BANJARAN Kab. Bandung	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pattindo Malang	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja PT Sri Aneka Karyatama Palembang.
3	Variabel	Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
4	Data yang digunakan	Data primer dan sekunder	Data primer dan sekunder	Data primer dan sekunder
5	Teknik Pengumpulan data	Kuesioner	Kuesioner	Kuesioner
6	Teknik analisis	analisis jalur (<i>path analysis</i>) dan regresi liner berganda	Regresi linier berganda	Regresi liner berganda
7	Hasil penelitian	Terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT ADATEX CABANG BANJARAN Kab. Bandung.	Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Pattindo Malang.	Terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan PT Sri Aneka Karyatama Palembang



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Dilihat hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sri Aneka Karyatama Palembang, hal ini dapat dilihat dari :

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda ada pengaruh positif pada variabel motivasi dan ada pengaruh negatif pada disiplin kerja PT Sri Aneka Karyatama Palembang, kemudian hasil pengujian hipotesis didapat $Y=3,874 + 0,918X_1 - 0,062X_2$
2. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa $F_{hitung} (26,466) > F_{tabel} (3,12)$, dengan taraf nyata (α) = 5%, dan derajat kebebasan dengan signifikan 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel kinerja karyawan PT Sri Aneka Karyatama Palembang.
3. Hasil uji t berdasarkan tabel coefficients, dapat dilihat t hitung untuk variabel motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 14,555, hal ini berarti $t_{hitung} 14,555 > t_{tabel} 1,99210$, artinya ada pengaruh secara parsial motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel coefficients diatas, dapat dilihat t

hitung untuk variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar -1,417, hal ini berarti $t_{hitung} -1,417 < t_{tabel}$ 1,99210, artinya tidak ada pengaruh secara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Angka adjusted R square sebesar 0,743 memberikan makna bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja hanya mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,743 atau 74,3%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

B. Saran

Hasil analisis yang dilakukan dalam skripsi ini, berikut diajukan beberapa saran yang kiranya dapat bermanfaat dan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja sebagai berikut :

1. Bagi pemimpin sebaiknya memberikan motivasi yang baik kepada karyawan guna untuk meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal.
2. Pimpinan sebaiknya menerapkan pengawasan serta sanksi yang tegas kepada karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja agar karyawan dapat menyelesaikan tugas mereka dengan waktu telah ditetapkan.