BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Kasmir (2016:182) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja dan prilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu priode tertentu. Kinerja merupakan pendekatan strategis dan terpadu untuk menyampaikan sukses berkelanjutan pada organisasi dengan memperbaikikinerja karyawan yang ada didalamnya dan dengan mengembangkan kapabilitas tim dan kontributor individu (Amstrong dan Baron dalam Wibowo 2016:10).

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016: 189-193) adalah sebagai berikut :

1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikakn pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula

demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja

3) Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara teapt dan benar. Demikian pula sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehinggahasilpekerjaan jugabaik.

5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk

melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan bai. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan mengahasilkan kinerja yang baik.

6) Kepemimpinan

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

7) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yan berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi

9) Kepuasan Kerja

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

karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baikpula

10) Lingkungan Kerja

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

11) Loyalitas

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

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.Komitmen juga dapatdiartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan keputusan yang telah dibuat

13) Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

c. Sasaran Kinerja

Menurut Wibowo (2016:56) ada beberapa sasaran kinerja yang harus diketahui, sasaran kinerja mencangkup unsur-unsur di antaranya :

1) *The Performance,* yaitu orang yang menjalankan kinerja.
2) *The Action* atau *performance,* yaitu tentang tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh performer.
3) *A Time Element,* menunjukkan waktu kapan pekerjaan dilakukan.
4) *An Evaluation Method,* tentang cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan dapat dicapai; dan
5) *The Place,* menunjukkan tempat di mana pekerjaan dilakukan.

d. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Wibowo (2016:193) ada tiga manfaat penilaian kinerja yang ada yaitu ;

1) Penilaian kinerja yang dilakukan dengan berhati-hati dapat membantu memperbaiki kinerja pekerja sepanjang tahun.
2) Proses penilaian yang efektif merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang dapat membantu organisasi berhasil.
3) Merupakan komponen kunci dari strategi kompetitif.

e. Tolak Ukur Keberhasilan Kinerja

Bernardin dan Russel dalam Edy Sutrisno (2015:179-180) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja sebagai berikut :

1) Quality (Kualitas)

   Merupakan tingkat sejauh mana hasil pelaksanaan mendekati kesempurnaan atau tujuan yang diharapkan.

2) Quantity (Kuantitas)

   Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupian, unit dan siklus kegiatan yang dilakukan.

3) Timeliness (Ketepatan Waktu)

   Merupakan sejauh mana sesuatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki.

4) Cost Efectiveness (Efektifitas Biaya)

   Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi.

5) Interpersonal

   Merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama diantara rekan kerja.

6) Need For Supervision (Perlu Pengawasan)

   Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa pengawasan.

f. Sasaran Kinerja

Menurut Wibowo (2016:56) unsur sasaran kinerja mencangkup unsur-unsur di antaranya :

1) *The Performance*, yaitu orang yang menjalankan kinerja.
2) *The Action* atau *performance*, yaitu tentang tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh performer.

3) *A Time Element*, menunjukkan waktu kapan pekerjaan dilakukan.
4) *An Evaluation Method*, tentang cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan dapat dicapai; dan
5) *The Place*, menunjukkan tempat di mana pekerjaan dilakukan.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Wibowo (2016:322-323) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku menusia pada pencapaian tujuan, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong yang membangkitkan kemauan kerja atau mendasari semangat kerja seseorang.

b. Tujuan Motivasi

Menurut Malayu Hasibuan (2011:146), tujuan motivasi yaitu:

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 susana dan hubungan kerja yang baik
7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas karyawan
8) Meningkatkan tingkat kesejahteran karyawan
9) Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan
10) Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

c. Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Malayu Hasibuan (2011:150) Ada dua jenis motivasi, yaitu motivsai positif dan motivasi negatif.

1) Motivasi Positif (Insentif Positif)

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

2) otivasi Negatif (Insetif Negatif)

   Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman.

d. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Edy Sutrisno (2015), Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut :

1) Faktor Internal

   Faktor internal yang dapat mempengaruhi motivasi antara lain:

   a) Keinginan Untuk Hidup

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

   b) Keinginan Untuk Dapat Memiliki

      Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa

keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c) Keinginan Untuk Memperoleh Penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk di akui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

d) Keinginan Untuk Memperoleh Pengakuan

Bila kita perinci, maka dapat meliputi hal-hal:

(1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
(2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
(3) Pimpinan yang adil dan bijaksana
(4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

e) Keinginan Untuk Berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukan nya itu masih termasuk bekerja juga. walaupun kadar kemampuan kerja itu berbeda-beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal-hal yang umum yang harus dipenuhi untuk mendapatkan kepuasan kerja bagi para karyawan. Karyawan akan dapat merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat.

2) Faktor Eksternal

Faktor-faktor eksternal yang mempengruhi motivasi itu adalah:

a) Kondisi Lingkuan Kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat.

b) Kompensasi Yang Memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang Baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tampa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh

dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana akan bersemangat.

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 pekerjaan.

e) Status dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan salam suatu perusahaan.

f) Peraturan Yang Fleksibel

Sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2009:87), disiplin adalah sikap hormat terhadapan peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang dapat menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut

Hasibuan (2016:193) Mengatakan disiplin kerja adalah sikap kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (dalam Edy Sutrisno 2015:89-92) Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
7) Diciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

c. Pelaksanaan Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (dalam Edy Sutrisno 2015:94) Peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin itu dapat diketahui antara lain :

a) Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
b) Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku.
c) Peraturan cara-cara melakukan perkerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
d) Peraturan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

d. Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:194-198) yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan atau organisasi, diantaranya:

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.

2) Teladan pimpinan

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

3) Balas jasa

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

4) Keadilan

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

5) Waskat

   Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan.

6) Sanksi hukuman

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

7) Ketegasan

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

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik.

B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya dilakuan oleh Nur Avni Rozalia, Hamida Nayati Utami dan Ika Ruhana (2015) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pattindo Malang Penelitian. Tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara persial, dan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan *(explanatory research)* dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 82 responden dengan teknik sampling jenuh. Teknik data yang digunakan

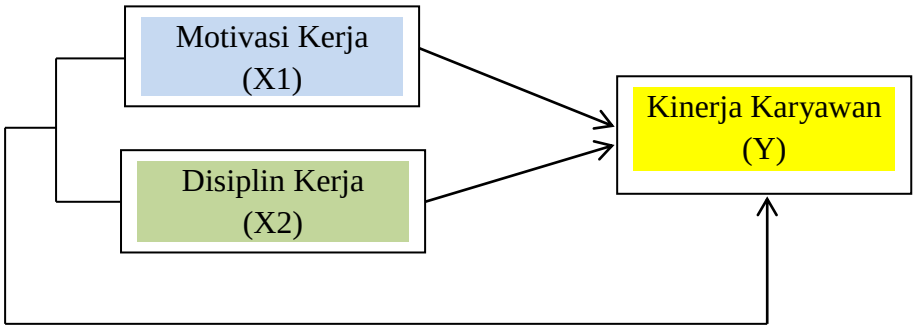
dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, dengan menggunakan uji F dan uji t. Hasil regresi linear berganda, menunjukan variabel motivasi kerja berpengaruh secara segnifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 5,925>t tabel 1,990. Variabel disiplin kerja menunjukan nilai t hitung 4,651> t tabel 1,990 hal ini berarti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil F hitung sebasar 50,605> F tabel 3,112, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja dan disiplin secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sejenis ini juga pemah dilakukan oleh Fikri (2012) dengan judul Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Lestari Motorindo Jaya Indralaya. Rumusan masalah dalam penelitian tersebut adalah pengaruh yang signifikan antara disiplm dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Lestari Motorindo Jaya Indralaya? Adapun tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat tiga variabel digunakan sebagai dasar perbedaan yaitu: disiplin karyawan, motivasi kerja, kinerja karyawa. Semua variabel dikembangkan menjadi delapan indikator. Populasi penelitian adalah karyawan pada CV Lestari Motorindo Jaya yang berjumlah 30 orang. Sampel pada penelitian ini adalah 30 orang. Data yg diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer berupa hasil jawaban responden terhadap kuesioner yang diedarkan tentang disiplin dan motivasi kerja serta kinerja karyawan. Teknis analisis dalam penelitian ini adalah Regresi Linier berganda dan Kolerasi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa adanya pengruh signifikan antara niotivasi (X1) terhadap

kinerja karyawan (Y) CV Lestari Motorindo Jaya dengan koefisien regresi sebesar 0,236 dan pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) CV Lestari Motorindo Jaya dengan koefisien regresi sebesar 0,184.

Selanjutnya dilakukan oleh Fatimah (2015) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan CV Raban Cahaya Sumatera Seiatan. Rumusan masalah dalam penelitian tersebut adalah adakah pengeruh yang signifikan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja CV Raban Cahaya Sumatera Seiatan baik secara bersama-sama maupun secara parsial. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu dua variabel independen (motivasi dan disiplin kerja) dan satu variabl dependen (kinerja). Teknik pengumpulan data dengan menggunakan koesioner. Penelitian ini menggunakan 189 sampel yang di ambil secara stratified random sampling, Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain korelasional. Sumber data yaitu primer dan sekunder berupa peraturan-peraturan tentang karyawan, administrasi karyawan, dokumen pada CV Raban Cahaya Sumatera Selatan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis berganda. Hasil yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa adanya pengaruh signifikan antara motivasi (XI) terhadap kinerja karyawan (Y) CV Raban Cahaya Sumatera Selatan dengan koefisien regresi sebesar 0,218 dan pengaruh disiplin kerja(X2) terhadap kinerja karyawan(Y) CV Raban Cahaya Sumatera Seiatan dengan koefisien regresi sebesar 0,187. Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis ingin melakukan penelitian terhadap pengaruh disiplm dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Truba Jaya

C. Kerangka Pemikiran



D. Hipotesis

Ada Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Baniah Rahmat Utama.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2015:86), jenis penelitian menurut tingkat eksplanasinya adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel – variabel lain yaitu :

1. **Penelitian Deskriptif**

   Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik suatu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel dan varibel lain.

2. **Penelitian Komperatif**

   Penelitian komperatif yaitu suatu penelitian yang bersifat membandingkan kebenerannya suatu variabel atau lebih pada dua atau lebih sampel yang berbeda atau pada waktu yang berbeda.

3. **Penelitian Asosiatif**

   Penelitian asosiatif yaitu bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih yang akan diteliti

Jenis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Variabel yang dimaksud adalah Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Baniah Rahmat Utama berpusat di jalan R.E. Martadinata No.07 Palembang, tempat produksi di Kabupaten Muaraenin Kecamatan Gelumbang Sumatera Selatan.

C. Operasionalisasi Variabel

Tabel II.1

Variabel, Definisi Variabel dan Indikator

Variabel	Definisi Variabel	Indikator
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan adalah tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu
Motivasi Karyawan (X1)	Motivasi Kerja merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku menusia pada pencapaian tujuan.	1. Kompensasi 2. Penghargaan
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja adalah sikap kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.	**1.** Teladan Pimpinan **2.** Ketegasan

Sumber : Wibowo (2016), Hasibuan (2016)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2015:117) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi, populasi dalam penelitian Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Baniah Rahmat Utama ini adalah karyawan yang bekerja di PT Baniah Rahmat Utama yang berjumlah 65 orang.

2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2015:118) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sesuai dengan populasi yang ada pada PT Baniah Rahmat Utama yang berjumlah 65 orang, dengan sampel yang diambil berdasarkan tabel penentu jumlah sampel dari populasi menurut Isaac dan Michael (Sugiyono, 2015:128) dengan tingkat kesalahan 10% dengan jumlah sampel 53 responden, dapat dilihat pada tabel II.2 yaitu penentu sampel dan tabel II.3 jumlah karyawan dan sampel yang telah ditentukan berikut :

Tabel II.2

Penentu Jumlah Sampel dari Populasi Tertentu dengan

Taraf Kesalahan 1%, 5% dan 10%

N	S			N	S			N	S		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	280	197	155	138	2800	537	310	247
15	15	14	14	290	202	158	140	3000	543	312	248
20	19	19	19	300	207	161	143	3500	558	317	251
25	24	23	23	320	216	167	147	4000	569	320	254
30	29	28	27	340	225	172	151	4500	578	323	255
35	33	32	31	360	234	177	155	5000	586	326	257
40	38	36	35	380	242	182	158	6000	598	329	259
45	42	40	39	400	250	186	162	7000	606	332	261
50	47	44	42	420	257	191	165	8000	613	334	263
55	51	48	46	440	265	195	168	9000	618	335	263
60	55	51	49	460	272	198	171	10000	622	336	263
65	59	55	53	480	279	202	173	15000	635	340	266
70	63	58	56	500	285	205	176	20000	642	342	267
75	67	62	59	550	301	213	182	30000	649	344	268
80	71	65	62	600	315	221	187	40000	563	345	269
85	75	68	65	650	329	227	191	50000	655	346	269
90	79	72	68	700	341	233	195	75000	658	346	270
95	83	75	71	750	352	238	199	100000	659	347	270
100	87	78	73	800	363	243	202	150000	661	347	270
110	94	84	78	850	373	247	205	200000	661	347	270
120	102	89	83	900	382	251	208	250000	662	348	270
130	109	95	88	950	391	255	211	300000	662	348	270
140	116	100	92	1000	399	258	213	350000	662	348	270
150	122	105	97	1100	414	265	217	400000	662	348	270
160	129	110	101	1200	427	270	221	450000	663	348	270
170	135	114	105	1300	440	275	224	500000	663	348	270
180	142	119	108	1400	450	279	227	550000	663	348	270
190	148	123	112	1500	460	283	229	600000	663	348	270
200	154	127	115	1600	469	286	232	650000	663	348	270
210	160	131	118	1700	477	289	234	700000	663	348	270
220	165	135	122	1800	485	292	235	750000	663	348	270
230	171	139	125	1900	492	294	237	800000	663	348	271
240	176	142	127	2000	498	297	238	850000	663	348	271
250	182	146	130	2200	510	301	241	900000	663	348	271
260	187	149	133	2400	520	304	243	950000	663	348	271
270	192	152	135	2600	529	307	245	1000000	663	348	271
								00	664	349	272

Sumber : Menurut Isaac dan Maichel dalam Buku Sugiyono, 2015

Tabel II.3

Jumlah Karyawan Produksi Stone Split Ukuran 2/3mm

Tingkat Pendidikan	Populasi	Perhitungan	Sample
SD	8	8/65(53)	6
SMP	13	13/65(53)	11
SMA	31	31/65(53)	25
D3	7	7/65(53)	6
S1	4	4/65(53)	3
S2	2	2/65(53)	2
Jumlah	65		53

Sumber : PT Baniah Rahmat Utama, 2018

Sampling yang digunakan dalam penelitian ini probality sampling dengan *proportionate random sampling*. adalah teknik yang digunakan apabila populasi mempunyai anggota yang tidak *homogeny* dan tidak berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2015:119-120)

E. Data yang Diperlukan

Menurut Sugiyono (2015:193) pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai cara bila dilihat dari sumbernya data yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer disebut juga data asli atau data baru.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan dari sumber-sumber yang telah ada. Data itu biasanya diperoleh dari perpustakaan atau dari laporan-laporan peneliti yang terdahulu.

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer yang berupa jawaban responden dari daftar pernyataan yang diberikan kepada karyawan PT Baniah Rahmat Utama.

F. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2015:194-203) teknik pengumpulan datanya antara lain :

1. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dimana pewanwancara dalam mengumpulkan data mengajukan suatu pertanyaan kepada yang diwawancarai.

2. Kuisioner

Kuisioner (angket) adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3. Observasi

Observasi merupakan proses untuk memperoleh data dari tangan pertama dengan mengamati orang dan tempat pada saat dilakukan penelitian.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berhubungan dengan indikator-indikator yang digunakan.

G. Uji Coba Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah dan mengiterprestasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang

sama (siregar, 2013:46). Instrumen yang digunakan yaitu kuesioner. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan baik, maka perlu dilakukan uji coba berikut ini :

1. **Validitas**

   Validitas adalah menunjukan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas yang digunakan yaitu validitas konstruk, dikatakan valid apabila memenuhi salah satu ketentuan berikut ini :

   a. Jika koefisien korelasi product moment melebihi 0,361
   b. Jika koefisien product moment > r_{tabel} n-2 = jumlah sampel

2. **Reliabilitas**

   Reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukuran yang sama pula. Untuk mengukur reliabilitas, digunakan metode alpha cronbach. Dikatakan reliabel apabila alpha cronbach diatas nilai 0.6.

H. Analisis Data dan Teknik Analisis

1. **Analisis Data**

   Menurut Iqbal Hasan (2014:32) analisa data menurut sifatnya dibagi menjadi dua yaitu :

   a. **Data Kualitatif**

      Data kualitatif adalah data yang tidak berbentuk bilangan.

   b. **Data Kuantitatif**

      Data kuantitatif adalah data yang berbentuk bilangan.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Secara kualitatif, data yang akan diolah adalah jawaban responden yang penentuan alternatifnya menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2015:134) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan resepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Berikut skala likertnya:

Sangat Setuju = SS

Setuju = S

Netral = N

Tidak Setuju = TS

Sangat Tidak Setuju = STS

Kemudian dikuantitatifkan sebagai berikut :

Sangat Setuju = 5

Setuju = 4

Netral = 3

Tidak Setuju = 2

Sangat Tidak Setuju = 1

2. Teknik Analisis

a. Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda adalah regresi dimana variabel terikatnya (Y) dihubungkan/dijelaskan lebih dari satu variabel, mungkin dua, tiga dan seterusnya (X_1, X_2, X_3, ..., X_n) variabelnya yaitu (X_1) motivasi kerja (X_2) Disiplin kerja. Adapun persamaan

regresi linier berganda sebagai berikut dengan menggunakan rumus (Iqbal Hasan. 2015:269) :

$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Keterangan :

Y	=	Kinerja Karyawan
α	=	Bilangan Konstanta, Bila X_1 dan X_2 = 0 Maka Y= α
b_1b_2	=	Koefisien Regresi Variabel X
X_1	=	Motivasi Kerja
X_2	=	Disiplin Kerja
E	=	Eror

b. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk memperkuat hasil perhitunganya itu dengan menggunakan uji F dan uji t, berikut :

1) Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji variabel-variabel secara simultan atau keseluruhan. dengan menggunakan aplikasi SPSS dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a) Menentukan Hipotesis

H_o : Tidak Ada Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Baniah Rahmat Utama.

H_a : Ada Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Baniah Rahmat Utama.

b) Menentukan F_{tabel}

Menentukan F_{tabel} dengan tingat keyakinan 95% tingkat kesalahan (a) 5% = 0,05 dan tingkat kebebasan (df) = n-2 dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel X_1, X_2, Terhadap Y.

c) Menentukan nilai F Menggunakan Program SPSS

d) Menarik kesimpulan

- H_o ditolak dan H_a diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel.}$ artinya ada Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Baniah Rahmat Utama.
- H_o diterima dan H_a ditolak apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, artinya tidak ada Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Baniah Rahmat Utama.

2) Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk variabel-variabel secara parsial atau satu persatu. Dengan menggunakan aplikasi SPSS dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a) Menentukan Hipotesis

H_o : Tidak Ada Pengaruh Motivasi Kerja atau Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Baniah Rahmat Utama.

H_a : Ada Pengaruh Motivasi Kerja atau Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Baniah Rahmat Utama.

b) Menentukan Nilai t_{tabel}

Menentukan nilai t_{tabel} dengan tingat keyakinan 95% tingkat kesalahan (a) 5% = 0,05 dan tingkat kebebasan (df) = n-2. Dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel X_1, X_2, dan Y.

c) Menentukan Nilai t Menggunakan Program SPSS

d) Menarik kesimpulan

- H_o ditolak dan H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya ada Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Baniah Rahmat Utama.
- H_o diterima dan H_a ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya tidak ada Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Baniah Rahmat Utama.

.

BAB IV

ANALISIS PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Baniah rahmat utama merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang kontraktor jalan. Berdiri pada tahun 1999, PT. Baniah Rahmat Utama diawal berdirinya sampai saat ini selalu berusaha dan berupaya untuk memberikan kepuasan kepada pelanggan (pengguna jasa) serta melakukan upaya untuk mencapai peningkatan yang berkesinambungan.

Penelitian ini dilakukan di PT Baniah Rahmat Utama berpusat di jalan R.E. Martadinata No.07 Palembang, tempat produksi di Kabupaten Muaraenin Kecamatan Gelumbang Sumatera Selatan. Untuk mencapai tujuannya, PT. Baniah Rahmat Utama mempekerjakan tim yang profesional dan kompeten dibidangnya dalam mengerjakan proyek-proyek konstruksi jalan dan pengaspalan.

Kesuksesan dalam implementasi strategi perusahaan tergantung pada tim manajemen yang dituntut tegas namun tetap belaku adil, disiplin, jujur, berkomitmen pada tugas dan memiliki kredibilitas sesuai dengan tuntutan pengetahuan teknis dan pengalaman yang diperlukan. Dengan tujuan dan sasaran yang jelas, manajemen harus menciptakan lingkungan kerja yang terbuka dan

transparan, serta pada waktu yang bersamaan diharapkan mampu memotivasi dan mengarahkan anggota tim dan seluruh karyawan kesasaran atau target yang tepat.

b. Visi Dan Misi Perusahaan

1) Visi PT.Baniah Rahmat Utama.

- Menjadi perusahaan jasa konstruksi terpercaya yang dapat di andalkan oleh masyarakat indonesia.

2) Misi PT. Baniah Rahmat Utama

- Hasil pekerjaan yang baik, dengan mengutamakan kualitas pekerjaan untuk membangun.
- Menghasilkan karya yang dapat berfungsi baik dengan memaksimalkan sumber daya manusia yang ada.

2. Karakteristik Responden

Data dalam penelitian yang penulis lakukan pada PT. Baniah Rahmat Utama menggunakan tiga variabel yaitu Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Responden yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan PT Baniah Rahmat Utama yang berjumlah 53 orang.

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil keterangan responden, diperoleh data bahwa di PT Baniah Rahmat Utama sebagian besar karyawannya berjenis kelamin laki-laki. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel III.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase
1.	Laki-laki	45	85%
2	Perempuan	8	15%
	Jumlah	53	100%

Sumber : Diolah Penulis, 2019

Berdasarkan Tabel III.1 diatas dapat dilihat bahwa jenis kelamin responden laki-laki lebih banyak yaitu laki-laki sebesar 45 orangn atau 85% dan perempuan yaitu 8 orang atau 15%.

b. Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dikelompokan menjadi 4 (empat) kelompok yaitu usia 20-29 tahun, kelompok usia 30-39 tahun, kelompok usia 40-49 dan kelompok usia diatas 50 tahun dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel III.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase
1.	20 - 29 Tahun	13	24,5%
2.	30 - 39 Tahun	31	58,5%
3.	40 - 49 Tahun	6	11,3%
4.	50 Tahun Keatas	3	5.7%
	Jumlah	53	100%

Sumber : Diolah Penulis, 2019

Tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan tingkat usia 20-29 tahun yaitu 13 orang atau 24,5%, usia 30-39 tahun 31 orang atau 58,5%, usia 40-49 tahun yaitu 6 orang atau 11,3% dan usia diatas 50 tahun yaitu 3 orang atau 5,7%. Jadi dapat kita ketahui lebih dari setengah karyawan pada usia 30-39 yaitu berkisar 31orang atau 58,5% dan yang paling sedikit adalah usia lebih dari 50 tahun atau 5,7% pada karyawan PT Baniah Rahmat Utama.

c. Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dibagi menjadi 6 yaitu pendidikan S2, S1, Diploma, SMA, SMP dan SD. Dapat dilihat dari pada tabel berikut ini :

Tabel III.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase
1.	S2	2	3,8%
2.	S1	3	5,7%
3.	Diploma	7	13,2%
4.	SMA	24	45,2%
5.	SMP	11	20,8%
6.	SD	6	11,3%
Jumlah		53	100%

Sumber : Diolah Penulis, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan S2 yaitu 2 orang atau 3,8%,

pendidikan S1 yaitu 3 orang atau 5,7% , pendidikan Diploma yaitu 7 orang atau 13,2%, pendidikan SMA yaitu 24 orang atau 45,2%, pendidikan SMP yaitu 11 orang atau 20,8% dan SD yaitu 6 orang atau 11,3%. Dari penjelasan pada tabel diatas dapat diketahui jumlah karyawan berpendidikan yang paling banyak adalah pendidikan SMA yaitu 24 orang atau 45,2%, sedangkan paling terendah adalah pendidikan S2 yaitu 2 orang atau 3,8%.

d. Berdasarkan Status Karyawan Dalam Perusahaan

Karakteristik responden dilihat dari status karyawan dapat dibagi menjadi dua yaitu Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap. Berikut jumlah tabel berdasarkan status karyawan :

Tabel III.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan

No.	Status Karyawan	Jumlah (Orang)	Persentase
1.	Karyawan Tetap	14	26,4%
2.	Karyawan Kontrak	39	73,6%
	Jumlah	53	100%

Sumber : Diolah Penulis, 2019

Tabel diatas menunjukan Karyawan yang bersetatus kontrak sebesar 39 orang atau 73,6% dan karyawan tetap yang berjumlah 14 orang atau 26,4%. Artinya pada perusahan PT Baniah Rahmat Utama berdasarkan status karyawan, karyawan kontrak lebih banyak dari pada karyawan tetap karena Perusahan ini adalah karyawan yang bergerak di bidang produksi.

e. Berdasarkan Pendapatan

Karakteristik dari pendapatan yang karyawan terima oleh perusahan tergantung pada tingkatan dari para karyawan dan juga setatus pendidikan, yang dapat dibagi menjadi 4 yaitu kurang dari Rp.2.000.000, Rp 2.000.000 - Rp 3.000.000, Rp 3.100.000 - Rp 4.000.000 dan lebih dari Rp. 4.000.000. Hal ini dapat dilihat dari tabel berikut pendapatan karyawan berikut ini :

Tabel III.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan

No.	Pendapatan Karyawan	Jumlah (Orang)	Persentase
1.	< Rp 2.000.000,-	-	-
2.	Rp 2.000.000 - Rp 3.000.000,-	41	77,4%
3.	Rp 3.100.000 - Rp 4.000.000,-	7	13,2%
4.	> Rp 4.000.000,-	5	9,4%
	Jumlah	53	100%

Sumber : Diolah Penulis, 2019

Berdasarkan tabel diatas pendapatan yang diterima karyawan pada pendapatan kurang dari Rp.2.000.000 tidak ada atau 0%, pada pendapatan Rp 2.000.000 - Rp 3.000.000 yaitu 41 orang atau 77,4%, pada pendapatan Rp 3.100.000 - Rp 4.000.000 yaitu 7 orang atau 13,2% dan lebih dari Rp. 4.000.000 yaitu 5 orang atau 9,4%. Dapat diketahui jumlah karyawan menerima kompensasi atau pendapatan terbanyak adalah endapatan Rp 2.000.000 - Rp 3.000.000 yaitu 41 orang atau 77,4%, sedangkan yang paling terendah pendapatan lebih dari Rp. 4.000.000 yaitu 5 orang atau 9,4%.

f. Berdasarkan Masa Kerja / Lamanya Bekerja

Berdasarkan masa kerjanya karyawan dapat dibagi menjadi 4 bagian yaitu kurang dari 1 tahun, 1 s.d 5 tahun, 5 s.d 10 tahun, lebih dari 10 tahun. Dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel III.6

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Persentase
1.	< 1 Tahun	2	3,8%
2.	1 s.d 5 Tahun	9	17%
3.	5 s.d 10 Tahun	38	71,7%
4.	> 10 Tahun	4	7,5%
	Jumlah	53	100%

Sumber : Diolah Penulis, 2019

Berdasarkan pada tabel diatas masa kerja kurang dari 1 tahun yaitu 2 orang atau 3,8%, masa kerja 1 s.d 5 tahun 9 orang atau 17%, masa kerja 5 s.d 10 tahun yaitu 38 orang atau 71,7% dan masa kerja lebih dari 10 tahun yaitu 4 orang atau 7,5%. Dapat disimpulakanmMasa kerja paling lama yaitu masa kerja 5 s.d 10 tahun yaitu 38 orang atau 71,7% dan yang paling rendah masa kerja kurang dari 1 tahun yaitu 2 orang atau 3,8%,

3. Hasil Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

1) Variabel Motivasi Kerja (X1)

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidak. Berikut pengujian validitas variabel

motivasi kerja (X1). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.1

Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

No.	Keterangan	*Corrected Item-Total Correlation*	r_{tabel} (5%=0,05)	Hasil Validitas
1	X1.1	0,697	0,3610	Valid
2	X1.2	0,494	0,3610	Valid
3	X1.3	0,781	0,3610	Valid
4	X1.4	0,529	0,3610	Valid

Sumber : Hasil Pengelolahan Data SPSS Versi 20

Dari hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel}, r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data koefisien product moment > r_{tabel} n-2 = jumlah sampel yaitu 30-2 = 28, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,3610. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) untuk semua item lebih besar dari 0,3610 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

2) Variabel Disiplin Kerja (X2)

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variabel Disiplin Kerja (X2). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.2

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

No.	**Keterangan**	***Corrected Item-Total Correlation***	**r_{tabel} (5%=0,05)**	**Hasil Validitas**
1	X2.1	0,594	0,3610	Valid
2	X2.2	0,631	0,3610	Valid
3	X2.3	0,567	0,3610	Valid
4	X2.4	0,542	0,3610	Valid

Sumber : Hasil Pengelohan Data SPSS Versi 20

Dari hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel}, r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data koefisien product moment > r_{tabel} n-2 = jumlah sampel yaitu 30-2 = 28, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,3610. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) untuk semua item lebih besar dari 0,361 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor

total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

3) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidak. Berikut validitas pada variabel Kinerja Karyawan (X2). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.3

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No.	**Keterangan**	***Corrected Item-Total Correlation***	**r_{tabel} (5%=0,05)**	**Hasil Validitas**
1	Y.1	0,602	0,3610	Valid
2	Y.2	0,665	0,3610	Valid
3	Y.3	0,641	0,3610	Valid
4	Y.4	0,655	0,3610	Valid
5	Y.5	0,525	0,3610	Valid
6	Y.6	0,576	0,3610	Valid

Sumber : Pengelola Data SPSS Versi 20

Dari hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel}, r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data koefisien product moment > r_{tabel} n-2 = jumlah sampel yaitu 30-2 = 28,

maka didapat r_{tabel} sebesar 0,3610. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) untuk semua item lebih besar dari 0,3610 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) dapat disimpulkan bahwa semua instrument tersebut valid.

b. Uji Reliabilitas

Metode pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Alpha-Cronbach*. Standar yang digunakan dalam menentukan reliable dan tidaknya suatu instrument penelitian adalah perbandingan antara nilai r-hitung dengan r-tabel pada taraf signifikansi 5%. Apabila dilakukan pengujian reabilitas dengan metode Alpha-Cronbach, maka nilai r-hitung diwakili oleh nilai Alpha. Kemudian untuk menentukan data relibel atau tidak menggunakan analisis SPSS versi 20. Hasil pengolahan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel V

Hasil Uji Reliabilitas

No.	Item	*Cronbach's Alpha*	Standar Reliabilitas	Hasil Reliabilitas
1	X1	0,744	0,60	Valid
2	X2	0,708	0,60	Valid
3	Y	0,742	0,60	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel diatas bahwa seluruh nilai Cronbach's alpha melebihi standar reliabilitas. Karena nilai seluruh cronbach's alpha lebih besar dari pada 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument dinyatakan reliabel.

4. Gambaran Umum Jawaban Responden

a. Variabel Motivasi Kerja (X1)

Gambaran umum pada Jawaban responden berdasarkan pertanyaan variabel motivasi kerja (X1), dapat diketahui pada tabel berikut ini :

Tabel VI.1

Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X1)

Pertanyan	Jawaban Responden					
	SS	S	N	TS	STS	Total
Kompensasi yang diberikan kepada karyawant waktunya tidak sesuai dengan yang telah disepakati.	9	24	18	2	0	53
	17%	45%	34%	4%	0%	100%
Kompensasi secara keseluruhan sesuai dengan hasil kerja karyawan.	5	28	19	1	0	53
	9%	53%	36%	2%	0,0%	100%
Karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan tidak dihargai atasan.	10	34	9	0	0	53
	19%	64%	17%	0%	0%	100%
Karyawan merasa ide atau gagasan karyaewan yang berkaitan dengan pekerjaan diabaikan atasan.	0	46	6	1	0	53
	0%	87%	11%	2%	0%	100%

Sumber : Diolah Penulis, 2019

Tabel diatas menunjukan bahwa variabel motivasi kerja terdiri dari 4 (empat) pertanyaan yang dijelaskan sebagai berikut :

1) Kompensasi yang diberikan kepada karyawan waktunya tidak sesuai dengan yang telah disepakati.

   Berdasarkan jawaban responden dari pertanyaan pertama Variabel X1 terdapat jawaban responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 24 responden (45%), atas pernyataan yang menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan waktunya tidak sesuai dengan yang telah disepakati, artinya bahwa responden tidak mendapatkan haknya untuk diberikan gaji tepat waktu sesuai kesepakatan yeng telah ditentukan oleh perusahaan. Namun ada 2 responden (4%) yang menyatakan tidak setuju kompensasi yang diberikan kepada karyawan waktunya tidak sesuai dengan yang telah disepakati.

2) Kompensasi secara keseluruhan sesuai dengan hasil kerja karyawan.

   Berdasarkan jawaban responden dari pertanyaan kedua Variabel X1 terdapat jawaban responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 28 responden (53%), atas pernyataan yang menyatakan bahwa kompensasi secara keseluruhan sesuai dengan hasil kerja karyawan, artinya bahwa responden merasa wajar menerima balas jasa atau gaji yang telah dibalas oleh perusahaan atas hasil kerja yang telah karyawan berikan terhadap peusahaan. Namun ada 1 responden (2%) yang

menyatakan tidak setuju kompensasi secara keseluruhan sesuai dengan hasil kerja karyawan.

3) Karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan tidak dihargai atasan.

Berdasarkan jawaban responden dari pertanyaan ketiga Variabel X1 terdapat jawaban responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 34 responden (64%), atas pernyataan yang menyatakan bahwa karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan tidak dihargai atasan, artinya bahwa responden merasa atasan tidak memperdulikan hasil kerja karyawan yaitu kurangnya penghargaan yang diberikan saat karyawan mencapai hasil kerjanya. Lalu tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju (0%) karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan tidak dihargai atasan.

4) Karyawan merasa ide atau gagasan karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan diabaikan atasan.

Berdasarkan jawaban responden dari pertanyaan keempat Variabel X1 terdapat jawaban responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 46 responden (87%), atas pernyataan yang menyatakan bahwa karyawan merasa ide atau gagasan karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan diabaikan atasan, artinya bahwa responden merasa atasan tidak memperdulikan ide atau gagasan yang diberikan karyawan untuk perusahaan. Lalu tidak ada responden yang menyatakan

tidak setuju (0%) atas pertanyaan karyawan karyawan merasa ide atau gagasan karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan diabaikan atasan.

b. Variabel Disiplin Kerja (X2)

Gambaran umum pada Jawaban responden berdasarkan pertanyaan variabel disiplin kerja (X2), dapat diketahui pada tabel berikut ini :

Tabel V1.2

Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2)

Pertanyan	Jawaban Responden					
	SS	S	N	TS	STS	Total
Pimpinan haruslah menjadi panutan bagi karyawan dalam segi kedisiplinan.	9	24	19	1	0	53
	17%	45%	36%	2%	0%	100%
Pimpinan tidak memberikan contoh disiplin kerja yang baik bagi karyawanya.	2	13	32	6	0	53
	4%	25%	60%	11%	0%	100%
Kurangnya ketegasan pimpinan terhadap karyawan yang sering absen mengakibatkan tingkat kehadiran tidak mencapai 100%.	6	18	21	8	0	53
	11%	34%	40%	15%	0%	100%
Ketegasan pimpinan pada disiplin kerja tidak sesuai dengan kedisipinan pimpinan tersebut.	6	22	20	5	0	53
	11%	42%	38%	9%	0%	100%

Sumber : Diolah Penulis, 2019

Tabel diatas menunjukan bahwa variabel disiplin kerja terdiri dari 4 (empat) pertanyaan yang dijelaskan sebagai berikut :

1) Pimpinan haruslah menjadi panutan bagi karyawan dalam segi kedisiplinan.

   Berdasarkan jawaban responden dari pertanyaan pertama Variabel X2 terdapat jawaban responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 24 responden (45%), atas pernyataan yang menyatakan bahwa pimpinan haruslah menjadi panutan bagi karyawan dalam segi kedisiplinan, artinya responden mengharapkan pimpinan haruslah menjadi teladan dan mampu memberikan contoh terhadap karyawan dalam segi disiplin kerja. Namun ada 1 responden (2%) yang menyatakan tidak setuju pimpinan haruslah menjadi panutan bagi karyawan dalam segi kedisiplinan.

2) Pimpinan tidak memberikan contoh disiplin kerja yang baik bagi karyawanya.

   Berdasarkan jawaban responden dari pertanyaan kedua Variabel X2 terdapat jawaban responden terbanyak yang menyatakan netral yaitu sebanyak 32 responden (60%), atas pernyataan yang menyatakan bahwa Pimpinan tidak memberikan contoh disiplin kerja yang baik bagi karyawanya, artinya bahwa responden memberikan penilaian netral terhadap pertanyaan tersebut. Namun 13 responden (25%) juga menyatakan setuju bahwa pimpinan tidak memberikan contoh disiplin kerja yang baik bagi karyawanya.

3) Kurangnya ketegasan pimpinan terhadap karyawan yang sering absen mengakibatkan tingkat kehadiran tidak mencapai 100%.

   Berdasarkan jawaban responden dari pertanyaan ketiga Variabel X2 terdapat jawaban responden terbanyak yang menyatakan netral yaitu sebanyak 21 responden (40%), atas pernyataan yang menyatakan bahwa kurangnya ketegasan pimpinan terhadap karyawan yang sering absen mengakibatkan tingkat kehadiran tidak mencapai 100%, artinya bahwa responden merasa pimpinan tidak harus memberikan ketegasan. Namun 18 responden (34%) menyatakan setuju bahwa kurangnya ketegasan pimpinan terhadap karyawan yang sering absen mengakibatkan tingkat kehadiran tidak mencapai 100%.

4) Ketegasan pimpinan pada disiplin kerja tidak sesuai dengan kedisipinan pimpinan tersebut..

   Berdasarkan jawaban responden dari pertanyaan keempat Variabel X2 terdapat jawaban responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 22 responden (42%), atas pernyataan yang menyatakan bahwa ketegasan pimpinan pada disiplin kerja tidak sesuai dengan kedisipinan pimpinan tersebut., artinya bahwa responden merasa atasan haruslah memberikan contoh ketegasan pada diri dulu barulah menegaskan karyawan agar dapat diterima. Lalu ada 5 responden (9%) yang menyatakan tidak setuju ketegasan

pimpinan pada disiplin kerja tidak sesuai dengan kedisipinan pimpinan tersebut.

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Gambaran umum pada Jawaban responden berdasarkan pertanyaan variabel kinerja karyawan (Y), dapat diketahui pada tabel berikut ini :

Tabel VI.3

Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyan	Jawaban Responden					
	SS	S	N	TS	STS	Total
Karyawan mampu bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan.	7	31	15	0	0	53
	13%	59%	28%	0%	0%	100%
Karyawan berhati-hati dalam bekerja untuk meminimalisir kesalahan dalam hasil kerja.	5	32	15	1	0	53
	10%	60%	28%	2%	0%	100%
Karyawan mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tugas pokoknya.	6	27	20	0	0	53
	11%	51%	38%	0%	0%	100%
Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan kepadanya.	3	23	26	1	0	53
	6%	43%	49%	2%	0%	100%
Karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan ketentuan.	5	22	21	5	0	53
	9%	42%	40%	9%	0%	100%
Karyawan menunda pekerjaan yang telah diberikan.	12	22	15	4	0	53
	23%	42%	28%	7%	0%	100%

Sumber : Diolah Penulis, 2019

Tabel diatas menunjukan bahwa variabel kinerja karyawan dari 6 (enam) pertanyaan yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Karyawan mampu bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan.

   Berdasarkan jawaban responden dari pertanyaan pertama Variabel Y terdapat jawaban responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 31 responden (59%), atas pernyataan yang menyatakan bahwa karyawan mampu bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan, artinya bahwa responden mampu bekerja dengan standar kerja yang telah ada dalam perusahaan. Lalu tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju (0%) karyawan mampu bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan.

2) Karyawan berhati-hati dalam bekerja untuk meminimalisir kesalahan dalam hasil kerja.

   Berdasarkan jawaban responden dari pertanyaan kedua Variabel Y terdapat jawaban responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 32 responden (60%), atas pernyataan yang menyatakan bahwa karyawan berhati-hati dalam bekerja untuk meminimalisir kesalahan dalam hasil kerja, artinya bahwa responden merasa bahwa mereka mampu bekerja dengan baik dan dapat bekerja dengan terampil. Namun 1 responden (2%) menyatakan tidak setuju bahwa responden harus bekerja dengan hati-hati untuk meminimalisir kesalahan dalam bekerja.

3) Karyawan mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tugas pokoknya.

   Berdasarkan jawaban responden dari pertanyaan ketiga Variabel Y terdapat jawaban responden terbanyak yang menyatakan netral yaitu sebanyak 27 responden (51%), atas pernyataan yang menyatakan bahwa karyawan mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tugas pokoknya, artinya bahwa responden merasa bahwa mereka mampu bekerja dengan baik dalm penyelesaian kerjanya. Lalu tidak ada responden yang tidak setuju (0%) karyawan mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tugas pokoknya.

4) Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan kepadanya.

   Berdasarkan jawaban responden dari pertanyaan keempat Variabel Y terdapat jawaban responden terbanyak yang menyatakan netral yaitu sebanyak 26 responden (49%), atas pernyataan yang menyatakan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan kepadanya, artinya bahwa responden memberikan pernyataan netral antara bisa atau tidak bisa dalam mengerjakan tugas tambahan tersebut. Namun 1 responden (2%) menyatakan tidak setuju bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan kepadanya

5) Karyawan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan ketentuan.

   Berdasarkan jawaban responden dari pertanyaan kelima Variabel Y terdapat jawaban responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 22 responden (42%), atas pernyataan yang menyatakan bahwa karyawan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan ketentuan, artinya bahwa responden merasa mampu bekerja sesuai dengan ketentuan. Namun 5 responden (9%) menyatakan tidak setuju bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan kepadanya karyawan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan ketentuan.

6) Karyawan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan ketentuan.

   Berdasarkan jawaban responden dari pertanyaan kelima Variabel Y terdapat jawaban responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 22 responden (42%), atas pernyataan yang menyatakan bahwa karyawan menunda pekerjaan yang telah diberikan., artinya bahwa responden memberikan keterangan yang menyatakan ketepatan waktu tang meraka lakukan dalam bekerja tidak efektif. Namun 4 responden (7%) menyatakan tidak setuju bahwa Karyawan menunda pekerjaan yang telah diberikan.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel dimensi-dimensi motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan adalah dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program for Special Science* (SPSS) versi 20. Hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan sebagai berikut :

Tabel VII.1

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	6.670	1.998	
	Motivasi Kerja	.571	.132	.488
	Disiplin Kerja	.480	.153	.355

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS Versi 20

Dari hasil perhitungan table VII.1 melalui program SPSS, diperoleh persamaan regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai berikut :

$$\mathbf{Y=6,670 + 0,571X_1 + 0,480X_2}$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai kostanta sebesar 6,670 menunjukkan apabila tidak ada motivasi dan disiplin kerja. Diperoleh nilai konstanta sebesar 6,670 menyatakan bahwa jika mengabaikan motivasi kerja dan disiplin kerja maka skor kinerja karyawan adalah 6,670.

Koefisien regresi variabel motivasi mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,571 menunjukkan bahwa apabila motivasi meningkat 100% maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 57%.

Koefisien regresi variabel disiplin kerja mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,480 menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja meningkat sebesar 100% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 48%.

Dari hasil koefisien regresi berganda yang telah dijelaskan pada uraian di atas selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis yang dilakukan secara simultan maupun parsial.

2. Uji Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

Uji F (simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel motivasi kerja dan disiplin kerja (secara simultan) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Adapaun hasilnya dapat dilihat pada tabel VII.2 berikut ini :

Tabel VII.2

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	120.498	2	60.249	30.860	.000[b]
	Residual	97.615	50	1.952		
	Total	218.113	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Hasil Pengolahan Program SPSS Versi 20

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukan nilai F hitung 30,860 > dari F tabel yaitu 3,18 dengan signifikansi sebesar 0,000[b] < 0,05, maka H_o ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05, menunjukkan bahwa secara bersama-sama motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Kasmir (2016:182) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja dan prilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu priode tertentu. Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu. Berdasarkan hasil pengujian secara bersma-sama motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap

kinerja karyawan PT Baniah Rahmat Utama. Kinerja karyawan sangatlah dibutuhkan dalam mencapai keberhasilan yang menjadi tujuan utama bagi perusahaan. Tingginya kinerja karyawan biasanya juga diiringi dengan motivasi kerja dan disiplin kerja. Maka dari itu motivasi kerja dan disiplin kerja sangat berperan penting terhadap kinerja karyawan PT Baniah Rahmat Utama. Karena tanpa motivasi kerja dan disiplin kerja yang baik, kinerja karyawan akan tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Kinerja yang dihasilkan karyawan kurang baik karena kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu karyawan yang disebabkan kuarangnya motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan. dapat dilihat dari hasil target produksi sering mengalami berfluktuasi yang artinya turun naik dari target yang telah ditetapkan, lalu rekap abseni tingkat ke disiplinan karyawan sangat tidak baik dan uji F (secara simultan) menggunakan SPSS Versi 20 dengan hasil menunjukkan bahwa secara simultan motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel motivasi kerja atau disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel VII.3 berikut ini :

Tabel VII.3

Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.670	1.998		3.338	.002
	Motivasi Kerja	.571	.132	.488	4.322	.000
	Disiplin Kerja	.480	.153	.355	3.149	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20

Variabel X1 (Motivasi kerja) menunjukkan nilai t hitung 4,322 > dari t tabel yaitu 1,67528 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka H_o ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 menunjukkan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan salah satu unsur penting yang artinya motivasi harus dimiliki oleh setiap karyawan. Menurut Wibowo (2016:322-323) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku menusia pada pencapaian tujuan. Maka dapat disimpulkan motivasi kerja adalah dorongan yang membangkitkan kemauan kerja atau mendasari semangat kerja seseorang untuk memulai melaksanakan pekerjaan mencapai tujuannya sesuai tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan hasil kerja secara parsial, bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Baniah Rahmat Utama. Berdasarkan latar belakang masalah karyawan kurang termotivasi tidak terpenuhinya

kompensasi yang diharapkan karena adanya keterlambatan dalam pemberian kompensasi yang seharusnya dibayaran pada awal bulan namun diberikan dipertengahan bulan. Lalu kurangnya penghargaan yang diberikan oleh perusahaan atas hasil kerja karyawan jika karyawan telah mencapai target kerja yang telah dicapainya.

Variabel X2 (Disiplin Kerja) menunjukkan nilai t hitung 3,149 > dari t tabel 1,67528 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 < 0,05. maka H_o ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Edy Sutrisno (2015:85) Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Maka dapat dismpulkan disiplin kerja adalah sikap maupun prilaku seseorang atau kelompok untuk mentaati dan menjalankan peraturan yang ada. Berdasarkan hasil kerja secara parsial, bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap

kinerja karyawan PT Baniah Rahmat Utama. Berdasarkan latar belakang yang ada banyak karyawan yang membolos kerja dan bermalas-malasan dengan pekerjaannya, hal ini di akibatkan kurangnya keteladanan dari pimpinan terutama ketika pimpinan atau ketua pengawasan sedang tidak ada di tempat. Lalu ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan kedisiplinan memberikan sangsi, menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan, namum pimpinan itu sendiri tidak tegas pada dirinya dan hal ini mengakibatkan merosotnya kedisiplinan karyawan.

3. Perbandingan Penelitian Terdahulu

Perbedaan yang dilakukan peneliti dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nur Avni Rozalia, Hamida Nayati dan Ika Ruhana (2015) sampel yang diteliti sebanyak 82 responden lebih besar dari yang dilakukan peneliti yang berjumlah 53 responden. Sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan oleh Fikri (2012) dengan sampel yang diteliti 30 responden lebih kecil dari yang dilakukan peneliti yang berjumlah 53 responden. Lalu penelitian sebelumnya dilakukan oleh Fatimah (2015) dengan sampel 189 responden lebih besar dari sampel peneliti yang hanya 53 responden. Penelitian yang dilakukan oleh Nur Avni Rozalia, Hamida Nayati dan Ika (2015) dan Fatimah menggunakan koefisien determinasi sedangkan peneliti tidak menggunakan koefisien determinasi.

Persamaan yang ada pada penelitian terdahulu adalah masing-masing memiliki 3 variabel yang sama yaitu Variabel X1, X2 dan Y ialah Motivasi kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan, yang sama-sama mencari pengaruh terhadap kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data sama-sama menggunakan kuesioner lalu menggunakan uji coba instrumen penelitian uji validitas dan reliabilitas serta teknik analisis data yaitu analisis liner berganda uji F dan uji t.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa memperlihatkan ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja PT Baniah Rahmat Utama, berikut kesimpulannya :

1. Berdasarkan Uji F (secara simultan) bahwa F_{hitung} diperoleh sebesar 30,860 lebih besar dari F_{tabel} 3,18, hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikansi sebesar $0{,}000^{b}$ atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0{,}05$ artinya Ho ditolak dan Ha diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa ada Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Baniah Rahmat Utama.
2. Berdasarkan Uji t (secara parsial) bahwa t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 4,322, sedangkan t_{tabel} sebesar 1,675, maka t_{hitung} 4.322 lebih besar dari t_{tabel} 1,675. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,000 yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0{,}05$. Maka dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima artinya bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 3,149, sedangkan t_{tabel} sebesar 1,675 maka t_{hitung} 3,149 lebih besar dari t_{tabel} 1,675. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,003 ($0{,}003<0{,}05$), maka dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima, artinya disipin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

1. Berdasarkan simpulan, penulis memberikan saran kepada PT Baniah Rahmat Utama yaitu harus memperhatikan kembali motivasi kerja yang telah diterapkan terutama melalui kompensasi dan penghargaan. Karena kompensasi yang baik dan penghargaan yang terhadap karyawan dapat mendorong semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan.
2. Selain itu PT Baniah Rahmat Utama juga harus memperhatikan disiplin kerja karyawan terutama melalui teladan pemimin dan ketegasan. Karena keteladanan pemimpin yang dapat memberikan contoh yang baik dan ketegasan yang baikdan benar akan dapat memberikan sikap maupun prilaku karyawan untuk mentaati dan menjalankan peraturan yang ada.
3. Semua yang dilakukan demi mencapai kinerja karyawan yang menghasilkan hasil kerja yang efektif dan efisien dari segi kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam kurun waktu tertentu. Dengan kinerja karyawan yang tinggi tujuan organisasi karyawan dapat tercapai.