

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA CV. BUMI ANUGERAH MANDIRI
PALEMBANG**

SKRIPSI

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



Disusun oleh :

Nama : DIAN MARTIANI

NIM : 212013273.M

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

FEBRUARI 2017

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : DIAN MARTIANI

NIM : 212013273.M

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Palembang, 6 Februari 2017

Penulis



Dian Martiani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah

Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

**Judul : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
CV. BUMI ANUGERAH MANDIRI PALEMBANG**

Nama : DIAN MARTIANI

NIM : 212013273.M

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal 7 Maret 2017

Pembimbing,



Drs. H. Fauzi Ridwan, S.E., M.M

NIDN : 0023075901

Mengetahui,

Dekan

u.b Ketua Prodi Manajemen



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

NIDN : 0216057001

MOTTO :

**"Pendidikan merupakan perlengkapan paling baik untuk hari tua"
(Aristoteles)**

**"Kegagalan hanya terjadi bila kita menyerah"
(lessing)**

**"sesuatu yang belum dikerjakan, seringkali tampak mustahil,kita baru yakin kalau kita telah berhasil melakukannya dengan baik."
(Evelyn Underhill)**

Skripsi ini penulis Persembahkan kepada :

- ♥ *Mama dan Papa tersayang yang selalu berdoa untuk anaknya*
- ♥ *Suami tercinta yang selalu setia mendampingi setiap saat*
- ♥ *Dua putri kecil yang bunda banggakan*
- ♥ *Abmamaterku*

PRAKATA

Assalamu'alaikum warahmatullaahi wabarakaatuh.

Alhamdulillah rabbil 'alamiin. Segala puji bagi Allah SWT, berkat rahmadNya penulisan skripsi dengan judul **"Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bumi Anugerah Mandiri Palembang"** ini dapat penulis selesaikan sebagaimana waktu yang di jadwalkan . Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi persyaratan guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulisan laporan initentu tidak akan selesai tanpa dorongan dan dukungan banyak pihak. Untuk itu penulis sampaikan terima kasih terutama pada kedua orang tua yang doa dan bantuannya memiliki makna besar dalam proses ini untuk Mama Ayu Ripah dan Papa Sekar Sedalepen S.Pdi.

Selain itu ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Abid Djazuli, SE, M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, SE,M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang beserta staf.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E, M.Si., dan Ibu Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M., selaku Ketua Program dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, SE,M.M., selaku Pembimbing Skripsi yang telah membimbing dan memberikan masukan guna penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E., M.M., selaku Pembimbing Akademik.
6. Ibu Wani Fitria, S.E., M.Si., yang telah banyak memberikan bantuan dan dorongan baik moril maupun materiil bagi penulis selama menempuh pendidikan.
7. Seluruh Dosen Pengajar, Staff, dan segenap Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang yang telah mendidik, membimbing, dan membantu penulis semasa menempuh pendidikan di Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Ibu Rani Soraya, S.E., M.M., selaku Owner CV. Bumi Anugerah Mandiri Palembang yang telah bersedia memberikan izin untuk penulis melakukan penelitian.
9. Seluruh karyawan dan karyawan CV. Bumi Anugerah Mandiri Palembang yang telah membantu dalam proses pengambilan data.
10. Sulis Joko Prastyo “ My Husband ” yang selalu setia mendampingi dan memberikan semangat.
11. Queenan & adek thanks udah mau di tinggal di rumah selama bunda sibuk bimbingan skripsi.
12. Sakina Novitasari & Novi Fitriana yang selalu siap sedia membantu dalam mengatasi masalah yang dihadapi dalam penulisan Skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan tulisan ini. Penulis menyadari, meskipun banyak

usaha telah penulis lakukan, akan tetapi laporan ini masih jauh dari sempurna. Meskipun demikian mudah-mudahan dari laporan ini penelitian ini tetap ada manfaat yang di peroleh. Amin

Akhirul kalam, kepada semua pihak yang telah memberikan bantuannya dengan ikhlas, sekali lagi penulis mengucapkan banyak terima kasih yang tak terhingga, semoga Allah SWT. Akan memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua. Aamin Yaa Rabbal'Aalamiin.

Wassalaamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.

Palembang, 6 Februari 2017

Penulis



Dian Martiani

DAFTAR ISI

	halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO.....	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI	x
HALAMAN DAFTAR TABEL	xiii
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	xiv
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9

BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
A. Penelitian Sebelumnya	10
B. Landasan Teori.....	11
1. Kinerja	12
2. Motivasi	17
3. Disiplin.....	24
C. Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Jenis Penelitian.....	31
B. Tempat Penelitian.....	32
C. Operasional Variabel	32
D. Populasi dan Sampel.....	33
E. Data yang Diperlukan.....	33
F. Teknik Pengumpulan Data.....	34
G. Teknik Analisis Data	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
A. Hasil Penelitian	42
1. Gambaran Umum Tempat Penelitian	42

B. Pembahasan.....	47
1. Deskripsi Data Penelitian.....	47
2. Karakteristik Responden	47
3. Analisis Data	48
4. Hasil Analisis Data	48
5. Pembahasan.....	53
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	61
A. Simpulan	61
B. Saran	62

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BIODATA PENULIS

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	32
Tabel III. 2 Skala Likert	36
Tabel IV.1 Distribusi Jenis Kelamin CV. Bumi Anugerah Mandiri Palembang.....	47
Tabel IV.2 Distribusi Masa Jabatan CV. Bumi Anugerah Mandiri Palembang.....	48
Tabel IV.3 Distribusi Berdasarkan Usia CV. Bumi Anugerah Mandiri Palembang.....	49
Tabel IV.4 Hasil Jawaban Responden terhadap 3 Indikator sub Variabel Hasil Kerja Karyawan..	50
Tabel IV.5 Hasil Jawaban Responden terhadap 3 Indikator Sub Variabel Pelaksanaan Kerja	50
Tabel IV.6 Hasil Jawaban Responden terhadap 3 Indikator Sub Variabel Tanggung Jawab	51
Tabel IV.7 Hasil Jawaban Responden terhadap 3 Indikator Sub Variabel Daya Pendorong.....	51
Tabel IV.8 Hasil Jawaban Responden terhadap 3 Indikator Sub Variabel Kemauan.....	52
Tabel IV.9 Hasil Jawaban Responden terhadap 3 Indikator Sub Variabel Keahlian.....	52

Tabel IV.10	Hasil Jawaban Responden terhadap 3 Indikator Sub Variabel Pimpinan.....	53
	Teladan	
Tabel IV.11	Hasil Jawaban Responden terhadap 3 Indikator Sub Variabel Ketegasan Pimpinan.....	54
Tabel IV.12	Hasil Jawaban Responden terhadap 3 Indikator Sub Variabel Hubungan yang Harmonis.....	54
		55
Tabel IV.13	Hasil Pengujian Validitas	56
Tabel IV.14	Hasil Pengujian Reliabilitas	57
Tabel IV.16	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	58
Tabel IV.17	Hasil Analisis Regresi Secara bersama-sama	59
Tabel IV.18	Hasil Analisis Regresi Secara Parsial	59
Tabel IV.19	Koefisien Determinasi	61

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar IV.1 Struktur Organisasi CV. Bumi Anugerah Mandiri Palembang	45

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Data Responden
- Lampiran 2 : Kuesioner
- Lampiran 3 : Jawaban Kuesioner dari Responden
- Lampiran 4 : Output SPSS
- Lampiran5 : Surat Keterangan Selesai Riset
- Lampiran6 : Sertifikat AIK
- Lampiran7 : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran8 : Biodata Penulis

ABSTRAK

Dian Martiani /212013273.M /2017 / Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Bumi Anugerah Mandiri Palembang.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Bumi Anugerah Mandiri Palembang. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Bumi Anugerah Mandiri Palembang . Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang berupa hasil kuisioner yang diisi oleh responden, dan sekunder yang berupa jumlah karyawan CV. Bumi Anugerah Mandiri Palembang. Metode analisis data yang digunakan analisis kualitatif, uji validitas dan uji reliabilitas, regresi linier berganda, uji f (uji bersama-sama), dan uji t (uji parsial). Hasil penelitian menggunakan regresi linier berganda ada pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Uji F ada pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Uji t (uji parsial) ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Dian Martiani /212013273.M/2017/The Influence of Work Motivation and Work Discipline on the Employee Performance of CV Bumi Anugrah Mandiri Palembang.

The problem of this study was whether or not there was an influence of work motivation and work discipline on the employee performance of CV. Bumi Anugrah Mandiri Palembang. The objective of this study was to find out the influence of work motivation and work discipline on the employee performance of CV. Bumi Anugrah Mandiri Palembang. The data used in this study was primary data that was taken from the questionnaires from the responders and the secondary data that was the employee of CV. Bumi Anugrah Mandiri Palembang. The methods for analyzing the data used were qualitative analysis, validity test, reliability test, multiple linear regression, Ftest (simultaneous test), and ttest (partial test). The result of multiple linear regression found that there was an influence of work motivation and work discipline on the employee performance simultaneously. Furthermore, Ftest was also found that there was an influence between work motivation and work discipline on the employee performance simultaneously and Ttest (partial test) found that there was an influence of work motivation and work discipline on employee performance.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Pemanfaatan SDM secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan dimasa yang akan datang. Dengan kata lain, kekuatan organisasi ditentukan oleh orang-orang yang mendukung organisasi tersebut, baik pada tingkat top, middle maupun lower. Pada dasarnya organisasi bukan saja mengharapkan SDM yang mampu, cakap dan trampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan SDM tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak mau bekerja dengan keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha

untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Pada perkembangan globalisasi ini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan. Dengan adanya SDM yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut begitu juga sebaliknya jika kinerja suatu perusahaan tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan.

Menurut Suwatno (2011: 196) “kinerja merupakan performance atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja”. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang menurut Robert L. Mathis dan John Jackson (2001: 82) yaitu kemampuan karyawan, motivasi, dukungan atau dorongan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan dan hubungan dengan organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan pada CV Bumi Anugrah Mandiri masih kurang maksimal.

Kurang maksimalnya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan pada CV. Bumi Anugrah Mandiri diduga karena kurangnya motivasi kerja bagi

karyawan. Menurut Hasibuan (2013:110) motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi merupakan dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai pada suatu organisasi tertentu adalah untuk mencari nafkah. Berarti apabila di satu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi, di lain pihak ia mengharapkan menerima imbalan tertentu.

Menurut Azwar (2000: 15), motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Orang mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan atau keinginan yang tidak disadari (*unconscious needs*); demikian juga orang mau bekerja untuk mendapatkan kebutuhan fisik dan mental. Dengan adanya motivasi yang baik dan tepat bagi karyawan akan sangat berguna untuk membangun kesadaran akan pentingnya kerja yang optimal, disiplin dan professional.

Jika dilihat dari segi motivasi eksternal yang karyawan dapatkan, mereka kurang mendapatkan motivasi yang baik dari atasan ataupun partner kerjanya. Kurangnya motivasi tersebut menjadikan kurangnya kesadaran akan tanggung jawab pekerjaan karyawan tersebut. Untuk mengatasi hal tersebut perlu dilakukan pemberian motivasi kepada karyawan sehingga akan lebih termotivasi untuk dapat bekerja lebih disiplin dan bekerja lebih profesional. Dengan adanya motivasi yang baik dan tepat yang ditunjukkan kepada karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan kinerja karyawan itu sendiri dan tentunya dampak yang baik untuk perusahaan tersebut sehingga perusahaan akan lebih maju dan unggul.

Selain dengan meningkatkan motivasi dalam diri karyawan salah satu upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan meningkatkan disiplin kerja karyawannya. Karena Disiplin merupakan hal yang sangat penting perannya dalam tatanan organisasi. Dalam Kamus Lengkap Bahasa Indonesia disiplin diartikan latihan batin dan watak supaya menaati tata tertib, kepatuhan kepada aturan (Hoetomo, 2005:138). Disiplin merupakan tindakan manajemen yang mendorong karyawan untuk memenuhi berbagai ketentuan standar yang harus dipenuhi karyawan. Ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan organisasi tentunya merupakan penekanan pada diri masing-masing karyawan.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang baik pada karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang baik pada diri karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapainya. Sedangkan menurut J. Ravianto dalam buku *Produktivitas dan Manusia Indonesia* mengartikan disiplin kerja adalah ketaatan melaksanakan aturan yang diwajibkan atau yang diharapkan oleh organisasi agar setiap tenaga kerja dapat melaksanakan pekerjaan secara tertib dan lancar. Disiplin kerja yang diterapkan dalam organisasi dimaksudkan agar semua karyawan yang ada didalamnya bersedia dan sukarela menaati seluruh peraturan yang berlaku, sehingga dapat menjadi modal utama untuk mencapai tujuan organisasi.

CV. Bumi Anugerah Mandiri Palembang sebagai General Supplier memfokuskan bisnis dalam pengadaan barang dan material pendukung pekerjaan proyek konstruksi besar ataupun kecil. Perusahaan ini telah berpengalaman dan bekerja sama dengan partner-partner bisnis terpercaya dalam pengadaan barang dan material seperti penjualan *Electrical, Mechanical, Safety Equipments*, dll. Perusahaan ini memiliki jumlah karyawan sebanyak 30 orang dimana perusahaan sangatlah memerlukan karyawan yang lebih termotivasi dan disiplin kerja di dalam perusahaan seperti tidak sering membolos dengan berbagai macam alasan, dapat memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik-baiknya, tidak melakukan penyimpangan saat jam kerja (menggunakan telepon perusahaan, internet

perusahaan dan lain-lain yang tidak ada hubungannya dengan kegiatan perusahaan) dan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Dari sisi kinerja terlihat bahwa kualitas kerja karyawan CV. Bumi Anugerah Mandiri Palembang sedikit kurang optimal hal ini ditandai dengan banyak pekerjaan yang tertunda sehingga jasa yang dihasilkan pun tidak sesuai dengan yang diharapkan konsumen seperti keterlambatan barang datang dan lain-lain, selain itu karyawan CV. Bumi Anugerah Mandiri Palembang dalam melakukan pekerjaannya didapati sering melakukan kesalahan misalnya dalam memberikan barang yang diinginkan oleh konsumen hal ini sangat merugikan perusahaan mengingat kepuasan konsumen merupakan yang paling penting dan juga tidak adanya rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Akibatnya pekerjaan yang semula dapat di selesaikan dengan tepat waktu tetapi malah melewati waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan, sehingga pekerjaan tersebut terlihat menumpuk apabila ada pekerjaan lain yang diberikan oleh pimpinan perusahaan kepada karyawannya.

Dengan semua kemampuan yang di miliki oleh perusahaan tidak membuat semua karyawan yang ada di dalam perusahaan dapat bekerja dengan baik, dikarenakan kurangnya motivasi dari pimpinan. Hal ini ditandai dengan tidak adanya bonus atau penghargaan di CV. Bumi Anugerah Mandiri Palembang yang membuat karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, sanksi yang berlaku di CV. Bumi Anugerah Mandiri Palembang juga kurang tegas sehingga karyawan

merasa tidak takut dan tidak patuh pada peraturan yang ada, tidak ada dorongan tersebut membuat karyawan CV. Bumi Anugerah Mandiri Palembang bekerja seadanya sehingga banyak pekerjaan yang tidak diselesaikan sesuai dengan target perusahaan. Disamping itu penempatan karyawan CV. Bumi Anugerah Mandiri Palembang tidak sesuai dengan keahlian atau background pendidikannya, misalnya karyawan dengan *background* manajemen SDM malah ditempatkan di bagian keuangan atau *accounting*, kurangnya pengetahuan dan keahlian tersebut membuat kinerja dari karyawan tidak optimal dan tentu saja merugikan perusahaan.

Sebab lain dari rendahnya kinerja karyawan adalah disiplin kerja yang rendah hal ini ditandai dengan kurangnya pengawasan dari pimpinan perusahaan kepada karyawannya, sehingga karyawan bekerja seadanya dan akibatnya menyebabkan kerugian bagi perusahaan dan juga pemimpin pada CV. Bumi Anugerah Mandiri Palembang juga belum menjadi contoh atau teladan yang baik bagi karyawannya seperti sering datang terlambat hal ini tentu saja mempengaruhi karyawan. Karyawan bekerja seperti itu dikarenakan kurangnya sanksi yang diberikan oleh pimpinan perusahaan kepada karyawan yang tidak disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan. Disiplin karyawan juga berkurang dikarenakan kurangnya gaji yang diberikan oleh pimpinan perusahaan kepada karyawan yang memberikan kontribusi yang lebih terhadap perusahaan seperti pembagian gaji yang terlambat dan pemberian gaji yang belum sesuai dengan upah minimum provinsi (UMP), dilihat dari yang telah ditetapkan Rp. 2.206.000

sedangkan gaji yang diterima karyawan Rp. 1.800.000 dan gaji sejumlah itu pun masih sering diterima karyawan tidak tepat waktu,

Selain itu hubungan yang kurang harmonis yang dirasa oleh karyawan seperti kurangnya komunikasi antara karyawan CV. Bumi Anugerah Mandiri Palembang membuat lingkungan kerja menjadi semakin kurang nyaman sehingga prestasi kerja karyawan menurun, hal ini di tandai dengan kurangnya rasa kedisiplinan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Dengan adanya hal ini penulis ingin membuktikan benar tidaknya suatu organisasi akan berhasil dengan dorongan motivasi dan kedisiplinan yang tinggi akan berpengaruh pada kinerja sebuah perusahaan, maka penulis mengambil judul :” Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bumi Anugerah Mandiri Palembang “.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan masalah tersebut yang telah dikemukakan maka dapat dirumuskan masalahnya sebagai berikut :

Adakah pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Bumi Anugerah Mandiri Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dikemukakan, maka penelitian ini mempunyai tujuan.

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV.Bumi Anugerah Mandiri Palembang

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Penulis

Untuk meningkatkan kemampuan serta menerapkan ilmu yang telah di dapat penulis selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat menjadi suatu pertimbangan dan masukan bagi perusahaan serta menjadi inspirasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya.

3. Bagi Almamater

Diharapkan dapat menjadi suatu referensi dan mengharumkan nama besar serta meningkatkan kualitas Universitas Muhammadiyah Palembang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sejenis pernah dilakukan oleh Nurmaliani (2015) dengan judul pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Thamrin Brothers Cabang Lemabang Palembang. Rumusan masalah dalam penelitian tersebut adalah adakah disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Thamrin Brothers Cabang Lemabang Palembang? . Adapun tujuannya untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Thamrin Brothers Cabang Lemabang Palembang. Terdapat tiga variabel digunakan yaitu: disiplin kerja, motivasi kerja,kinerja. Semua variabel dikembangkan menjadi sembilan indikator. Populasi penelitian adalah karyawan pada PT. Thamrin Brothers Cabang Lemabang Palembang yang berjumlah 34 orang. Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer berupa hasil jawaban responden terhadap daftar pertanyaan yang diedarkan tentang disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Thamrin Brothers Cabang Lemabang Palembang.Teknik analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari analisis regresi linier bergandanya adalah variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Thamrin Brothers Cabang Lemabang Palembang.

Penelitian kedua dilakukan oleh Arsani (2015) dengan judul pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan departemen jasa alat berat pada PT. Pusri Palembang. Rumusan masalah dalam penelitian tersebut adalah a) adakah pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Departemen Jasa Alat Berat Pada PT. Pusri Palembang ? b) adakah pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Departemen Jasa Alat Berat Pada PT. Pusri Palembang?. Adapun tujuannya a) untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Departemen Jasa Alat Berat Pada PT. Pusri Palembang, b) untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Departemen Jasa Alat Berat Pada PT. Pusri Palembang. Terdapat tiga variabel digunakan yaitu: disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan. Semua variabel dikembangkan menjadi dua belas indikator. Populasi penelitian adalah karyawan pada Departemen Jasa Alat Berat Pada PT. Pusri Palembang yang berjumlah 35 orang. Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer berupa hasil jawaban dari responden terhadap kuesioner yang dibagikan oleh peneliti. Adapun teknik analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya membuktikan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja karyawan Departemen Jasa Alat Berat Pada PT. Pusri Palembang

Penelitian sebelumnya ini digunakan sebagai bahan perbandingan bagi penulis, agar dapat membandingkan penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bumi Anugerah Mandiri Palembang dengan beberapa penelitian sebelumnya yang sejenis.

B. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dai berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan , berikut penjelasan tentang kinerja karyawan:

a. Pengertian Kinerja

Menurut Armstrong dan Baron dalam buku Wibowo (2013:7) kinerja berasal dari pengertian *Performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan sukses.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7) Disiplin

Penilai menilai disiplin karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.

8) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

c. Tujuan Kinerja dan Sasaran Kinerja

Tujuan dan sasaran kinerja bagi para karyawan dapat kita ketahui sebagai berikut:

1) Tujuan Kinerja

Menurut Wibowo (2011:48) tujuan kinerja adalah tentang arah secara umum, sifatnya luas, tanpa batasan dan waktu tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu. Tujuan merupakan sebuah *inspirasi*.

2) Sasaran Kinerja

Menurut Wibowo (2011:63) sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai,

kapan dan oleh siapa sasaran yang ingin dicapai tersebut diselesaikan. Sifatnya dapat dihitung, prestasi yang dapat diamati, dan dapat diukur.

Jadi kinerja karyawan sendiri dapat diartikan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu dijelaskan oleh Rusdy (2009:306), indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Kuantitas

Seberapa banyak target kerja logis yang dibandingkan dengan kuantitas aktual.

2) Kualitas

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

3) Biaya

Berapa alokasi biaya yang diperlukan hingga target sasaran tercapai.

4) Waktu

Waktu yang diperlukan agar sasaran kerja dapat tercapai.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara(2009:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1) Kualitas.

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas.

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3) Pelaksanaan tugas.

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4) Tanggung jawab.

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu (Robbins, 2006:260) :

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

3) Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2. Motivasi

Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Untuk mencapai semua itu seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam melakukan pengarahan kepada bawahannya untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

a. Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan (2013:110) motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut T. Hani Handoko (2013:250) motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Menurut Stephen P. Robbins dalam buku Wibowo (2013:322) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus-menerus individu untuk mencapai tujuan.

Jadi Motivasi merupakan suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi berasal dari kata motif yang berarti "dorongan" atau rangsangan atau "daya penggerak" yang ada dalam diri seseorang

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi

Menurut Edy Sutrisno (2009:116) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan di pengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor internal dan eksternal yang berasal dari karyawan.

1) Faktor intern

Faktor internal yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

a) Keinginan untuk dapat hidup.

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

- (1) Memperoleh kompensasi yang memadai
- (2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
- (3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman

b) Keinginan untuk dapat memiliki.

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

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, 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.

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal sebagai berikut :

- (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 dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

2) Faktor Ekstern

Faktor eksternal juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah :

(1) Kondisi lingkungan kerja.

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

(2) Kompensasi yang memadai.

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan kemungkinan mereka bekerja tidak tenang.

(3) Supervisi yang baik.

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

(4) 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. Bila perusahaan dapat memberikan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

(5) Status dan tanggung jawab.

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

(6) Peraturan yang fleksibel.

Bagi perusahaan besar, 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. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya.

c. Indikator Motivasi

Menurut Sondang P Siagian (2008:138) mengemukakan indikator motivasi adalah sebagai berikut :

(1) Daya pendorong.

Daya pendorong adalah semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum.

(2) Kemauan.

Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi (ada pengaruh) dari luar diri.

(3) Kerelaan.

Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.

(4) Keahlian.

Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau pengubahan kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu.

(5) Keterampilan.

Keterampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu.

(6) Tanggung jawab.

Tanggung jawab adalah suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan.

(7) Kewajiban.

Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.

(8) Tujuan

Tujuan merupakan pernyataan tentang keadaan yang diinginkan dimana organisasi atau perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya.

d. Tujuan Motivasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2008:146) ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi antara lain :

- (1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- (2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- (3) Mempertahankan kestabilan kerja karyawan.
- (4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- (5) Mengaktifkan pengadaan karyawan.

- (6) Menciptakan suasana hubungan kerja yang baik.
- (7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- (8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- (9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- (10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

a. Pengertian Disiplin

Menurut Singodimedjo dalam buku Edy Sutrisno (2009:86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Malayu Hasibuan (2009:193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2004:202) disiplin adalah suatu sikap menghormati dan menghargai suatu peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksi apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya

Jadi disiplin adalah sikap yang selalu tepat janji, sehingga orang lain mempercayainya, karena modal utama dalam berwirausaha adalah memperoleh kepercayaan dari orang lain

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Singodimedjo dalam buku Edy Sutrisno (2009:89), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut :

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

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

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Bila aturan disiplin hanya menurut selera

pimpinan saja, jangan diharap bahwa para karyawan akan mematuhi aturan tersebut. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Sebaliknya, bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan, walaupun sudah terang-terangan karyawan tersebut melanggar disiplin, tetapi tidak ditegur/dihukum, maka akan berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarah para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Pengawasan yang dilaksanakan atasan langsung ini sering disebut WASKAT.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain :

- a) Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c) Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

c. Pelaksanaan Disiplin Kerja

Menurut Tohardi dalam buku Edy Sutrisno (2009:94) disiplin yang baik adalah disiplin diri. Kecenderungan orang normal adalah melakukan apa yang menjadi kewajibannya dan menepati aturan permainan. Kini

banyak orang yang mengetahui bahwa kemungkinan yang terdapat dibalik disiplin adalah meningkatkan diri dari kemalasan.

Menurut Singodimedjo dalam buku Edy Sutrisno (2009:94) peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin antara lain :

- 1) Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
- 2) Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
- 4) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

d. Indikator Disiplin

Tingkat kedisiplinan suatu organisasi suatu perusahaan di pengaruhi beberapa faktor. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2006:194-195) banyak indikator yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi adalah sebagai berikut :

- (1) 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 sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan penentu oleh para bawahannya.
- (3) Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya.
- (4) Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta perlakuan sama dengan manusia lainnya.
- (5) Waskat (Pengawasan Melekat) adalah tingkatan yang nyata dan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.
- (6) Sanksi hukuman sangat berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang berat maka karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan.
- (7) Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan terhadap perusahaan.
- (8) Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

C. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut :

Adanya pengaruh antara motivasi kerja dengan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Bumi Anugerah Mandiri Palembang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2009:53-55) jenis penelitian dilihat dari tingkat eksplanasi :

1. Penelitian Deskriptif

Penelitian deskriptif adalah penelitian terhadap keberadaan variable mandiri, baik hanya pada satu variable atau lebih.

2. Penelitian Komparatif

Penelitian komparatif adalah suatu penelitian yang bersifat membandingkan atau berupa hubungan sebab akibat antara dua variable atau lebih.

3. Penelitian Asosiatif

Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variable atau lebih.

Karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Bumi Anugerah Mandiri Palembang. Jenis penelitian yang dipergunakan penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Adapun variabel yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu variabel X_1 (Motivasi Kerja), variabel X_2 (Disiplin Kerja) dan Y (Kinerja).

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada CV. Bumi Anugerah Mandiri Palembang yang beralamat di jl. Cengkeh IV blok M no. 1b komp. Pusri sako Palembang no telp (0711- 815839).

C. Operasionalisasi Variabel

Tabel III.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas karyawan CV. Bumi Anugerah Mandiri Palembang selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi	• Kualitas • Pelaksanaan Kerja • Tanggung Jawab	Ordinal
Motivasi Kerja (X ₁)	Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku karyawan CV. Bumi Anugerah Mandiri Palembang . supaya mau bekerja giat dan atusias mencapai hasil yang optimal.	• Daya pendorong • Kemauan • Keahlian	Ordinal
Disiplin kerja (X ₂)	Suatu sikap karyawan, tingkah laku karyawan dan perbuatan karyawan yang sesuai dengan peraturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis di CV. Bumi Anugerah Mandiri .	• Teladan pimpinan • Ketegasan pimpinan • Hubungan yang harmonis	Ordinal

Sumber : gagasan penulis berdasarkan teori, 2016

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013:117) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan CV. Bumi Anugerah Mandiri Palembang yang berjumlah 30 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2010:261) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di CV. Bumi Anugerah Mandiri Palembang yang berjumlah 30 orang. Dalam penelitian ini semua populasi dijadikan sampel, sehingga penelitian ini adalah menggunakan metode sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2009:122) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

E. Data yang diperlukan

Menurut M. Iqbal Hasan (2083:82), berdasarkan sumber pengambilan data dibedakan menjadi dua, yaitu sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada.

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data primer. Data primer yang dimaksud berupa jawaban responden terhadap daftar pertanyaan yang diedarkan.

F. Teknik pengumpulan Data

Menurut Arikunto (2006:197) yang dimaksud dengan teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data penelitiannya.

Teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data untuk penelitian yaitu:

1. Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2012:142) angket atau kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memeberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Berupa daftar pertanyaan atau angket tertulis. Sampel yang sesuai dengan karakteristik diberi kuesioner mengenai masalah penelitian.

2. Dokumentasi

Menurut Arikunto (2006: 206) Dokumentasi adalah mencari dan mengumpulkan data mengenai hal-hal yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen, rapot, agenda dan sebagainya.

3. Observasi (Pengamatan)

Menurut Sugiyono (2012:145) mengemukakan bahwa observasi merupakan proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

4. Wawancara (*interview*)

Menurut Sugiyono (2011:317) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila penelitian ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner.

G. Analisis Data dan Teknik Analisis

1. Analisis data

a. Analisis kualitatif

Analisis kualitatif adalah naturalistik peneliti akan lebih banyak menjadi instrumen, karena dalam penelitian kualitatif peneliti merupakan *key instrument*.

b. Analisis kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah data yang berkenaan dengan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan pengujian hipotesis yang diajukan.

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

Sangat Setuju	=SS
Setuju	=S
Netral	=N
Tidak Setuju	=TS
Sangat Tidak Setuju	=STS

Kemudian dikualitatifkan sebagai berikut:

Sangat Setuju	=5
Setuju	=4
Netral	=3
Tidak Setuju	=2
Sangat Tidak Setuju	=1

2. Teknik Analisis

a. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan adalah *Cronbach's Alpha*, yaitu analisis dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir dan melakukan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi yang *overestimated*. Pada metode *Cronbach's Alpha* nilai R-hitung diwakili oleh nilai *Corrected Item-Total Correlation*, dengan bantuan *SPSS for Windows Versi 22.00*.

- a) Jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r-hitung) $\geq r$ -tabel, maka instrumen dikatakan valid
- b) Jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r-hitung) $< r$ -tabel, maka instrumen tersebut dikatakan tidak valid.

2) Uji Reabilitas

untuk mengetahui apakah instrumen penelitian menunjukkan konstruks yang sebenarnya dalam arti kuesioner sudah mengukur apa yang sebenarnya diukur. Pengujian reabilitas data yang digunakan dalam penelitian ini, akan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. *Cronbach's Alpha* sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala (misal 1-4, 1-5) atau skor rentangan (misal 0-20, 0-50), untuk pengujian biasanya menggunakan batasan

tertentu seperti 0,6. Reabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut muhamad (2008: 149-152) regresi linier berganda adalah regresi dimana variabel terikatnya (Y) dihubungkan atau dijelaskan lebih dari satu variabel, mungkin dua, tiga dan seterusnya. Variabel bebas ($X_1 X_2 \dots X_3$) namun masih menunjukan diagram hubungan yang linier.

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

Keterangan :

Y	= Kinerja
a	= Bilangan Konstanta
b_1, b_2	= Bilangan koefisien regresi
X_1	= Motivasi
X_2	= Disiplin
e	= Variabel pengganggu, e diasumsikan

c. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y secara bersama-sama. Metode yang digunakan

untuk menentukan uji F menggunakan program SPSS *for* Windows Versi 22.00 dengan cara membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95%, tingkat kesalahan (α) sebesar 5% dan derajat kebebasan $(df) = n - k - 1$.

a) Kriteria pengujian

H_0 = Tidak terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bumi Anugerah Mandiri Palembang.

H_a = Terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bumi Anugerah Mandiri Palembang.

b) Menarik kesimpulan

H_0 ditolak dan H_a diterima, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya terdapat pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bumi Anugerah Mandiri Palembang.

H_0 diterima dan H_a ditolak, jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, artinya tidak terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bumi Anugerah Mandiri Palembang.

2) Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Metode yang digunakan untuk menentukan uji t menggunakan program SPSS *for Windows* Versi 22.00 dengan cara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95%, tingkat kesalahan (α) sebesar 5% dan derajat kebebasan (df) = $n-k-1$

1) Kriteria Pengujian

H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bumi Anugerah Mandiri Palembang.

H_a : Terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bumi Anugerah Mandiri Palembang.

2) Menarik Kesimpulan

H_0 ditolak dan H_a diterima, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ terdapat Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bumi Anugerah Mandiri Palembang.

H_0 diterima dan H_a ditolak, jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ artinya tidak terdapat Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-

sama terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bumi Anugerah Mandiri Palembang.

3) Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengetahui uraian yang diterangkan oleh persamaan regresi yaitu mengetahui uraian yang dapat diterapkan oleh persamaan regresi yaitu mengetahui seberapa besar Variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Untuk melihat besarnya variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas adalah dengan melihat nilai *R Square*, atau menggunakan rumus:

$R^2 = (\tau^2) \times 100\%$. Kriteria signifikan atas pengaruh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan $R^2 = 1$, artinya bahwa ada model yang sesuai menerangkan semua variabilitas dalam variabel Y. Dan jika $R^2 = 0$, mempunyai arti bahwa tidak ada hubungan antara motivasi kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Perusahaan

CV. Bumi Anugerah Mandiri Palembang adalah perusahaan yang bergerak di bidang *Generall Supplier* yang melayani perusahaan besar baik swasta dan pemerintah. CV. Bumi Anugerah Mandiri Palembang sebagai perusahaan yang bergerak dibidang pengadaan barang yang didirikan pada 6 Juni 2009, saat ini CV. Bumi Anugerah Mandiri fokus terhadap *supply* tenaga kerja dibidang teknisi alat seperti :

- a. *Mechanical* (Kunci-kunci, gerindra, mesin bor)
- b. *Safety equipments* (Helm proyek, sepatu-sepatu, terpal)
- c. *Belt conveyer, bearing, ban loader kamatsu.*

Di samping itu CV. Bumi Anugerah Mandiri juga melayani kebutuhan sesuai permintaan mitra kami. CV. Bumi Anugerah Mandiri dalam menjalani bisnis didukung oleh sumber daya profesional yang berkualitas dan profesional yang merupakan ahli pada bidang masing-masing dan telah memiliki pengalaman.

Tujuan CV. Bumi Anugerah Mandiri Palembang adalah untuk menjadi pilihan utama bagi mitra bisnis dengan memberikan kontribusi kepada setiap klien kami, melebihi dari yang mereka harapkan, melalui pelayanan istimewa dari kami secara profesional dan integritas penuh.

2. Visi dan Misi Perusahaan

Adapun visi dan misi CV. Bumi Anugerah Mandiri Palembang :

1) Visi perusahaan

- 1) Maju dan berkembang sebagai perusahaan *supplier* yang dapat menyediakan permintaan pelanggan/rekan akan kebutuhan jasa pengadaan barang-barang yang bisa didapatkan secara efisien dan efektif terus-menerus, menjaga dan meningkatkan kualitas dan kuantitas jasa dan barang yang dibutuhkan.
- 2) Menjadi yang terdepan sebagai perusahaan *supplier* dengan memberikan nilai kepuasan terbaik bagi pelanggan/rekan melalui pelayanan dan produk yang berkualitas.

2) Misi Perusahaan

- 1) Meningkatkan hasil optimal, menjaga kepercayaan pelanggan dan memuaskan pelanggan dari segi jasa pelayanan, kualitas dan kuantitas barang yang dibutuhkan.
- 2) CV. Bumi Anugerah Mandiri Palembang yang memiliki komitmen untuk memberikan yang terbaik bagi para *customer*, serta menjadi perusahaan lokal yang memiliki kemampuan nasional maupun internasional.

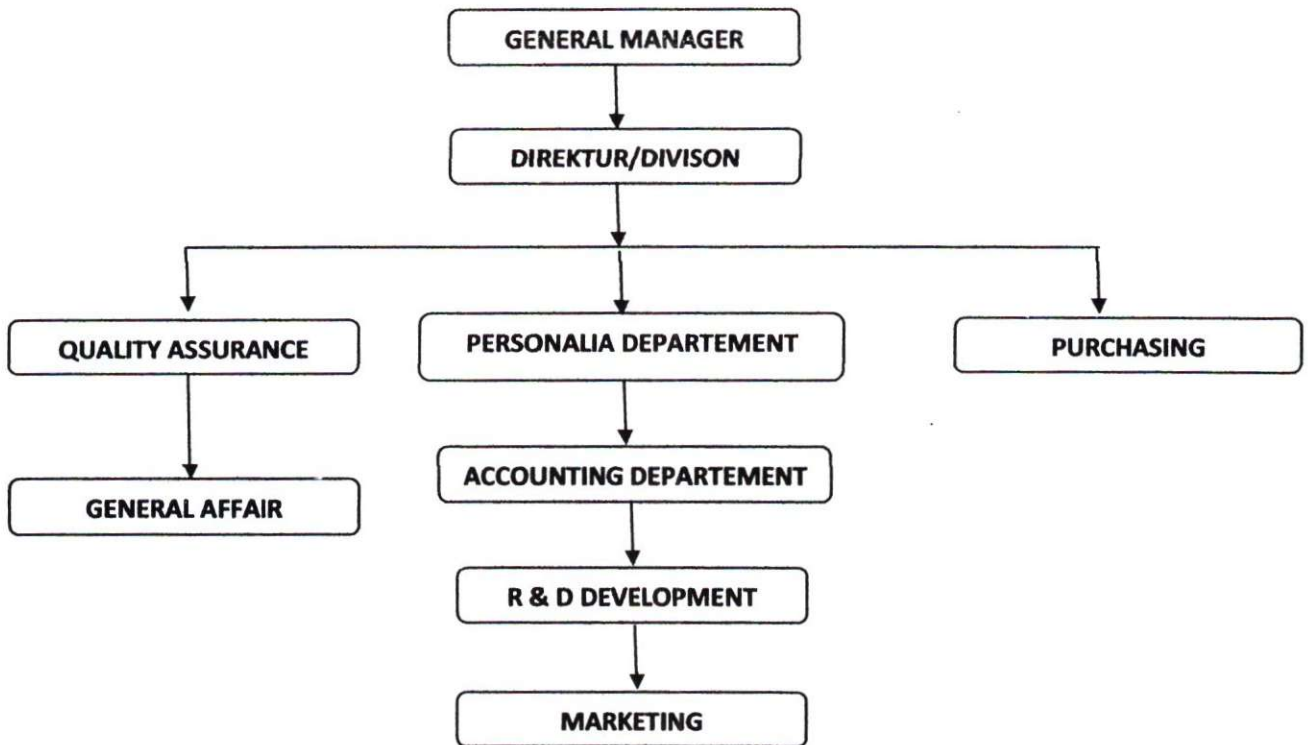
3. Struktur Organisasi

Dalam mengendalikan suatu tujuan perusahaan diperlukan bantuan orang lain untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan dimana masing-masing orang yang ada didalam perusahaan mempunyai tugas dan

tanggung jawab. Untuk mengetahui tugas dan tanggung jawab serta wewenangnya, maka perlu adanya struktur organisasi yang baik dan jelas. Dengan adanya struktur organisasi mereka dapat mengetahui tugas dan tanggung jawabnya sehingga dapat diarahkan secara teratur oleh perusahaan. Struktur organisasi yang efektif dan efisien harus sesuai dengan fungsi-fungsi yang dibutuhkan dan selaras dengan perusahaan serta mampu mengkoordinir tuntutan pengembangan usaha.

Organisasi merupakan suatu wadah atau proses kerja sama untuk mencapai suatu tujuan. Untuk menjalankan tujuan dalam kegiatannya perusahaan harus menyusun suatu struktur organisasi mulai dari tingkat yang lebih rendah sampai dengan tingkat yang lebih tinggi agar tujuan tercapai. Organisasi biasanya digantikan dalam suatu bagan yang merupakan secara sistematis tentang hubungan kerja sama dengan orang-orang yang terdapat dalam suatu badan untuk mencapai tujuan.

Gambar IV.1



6. Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi

a. General Manager

Tugas dari *general manager* adalah memimpin perusahaan, selain itu seorang *general manager* memiliki tanggung jawab pada keseluruhan sistem yang berjalan dalam sebuah perusahaan.

b. Direktur

Tugasnya memimpin bagian khusus dalam perusahaan serta melakukan koordinasi antar divisi dan memberikan laporan kepada *general manager*.

c. General Affair

Merupakan bagian dari divisi yang bertugas untuk menyediakan segala kebutuhan dari perlengkapan guna menunjang aktivitas perusahaan.

d. *Accounting Departement*

Bertugas untuk mencatat serta mengatur masalah keuangan perusahaan.

e. *Purchasing*

Tugasnya untuk memenuhi kebutuhan perusahaan terkait pengadaan barang dan jasa seperti mencari penawaran dan lain-lain

f. *Marketing*

Tugasnya untuk memasarkan semua produk perusahaan

g. *R&D Development*

Tugasnya melakukan penelitian yang menyangkut semua kebutuhan perusahaan dan melakukan penelitian mengenai produk apa yang pada saat ini dibutuhkan oleh masyarakat.

h. *Assurance*

Bertugas untuk menjaga kualitas produk yang dihasilkan perusahaan sebelum dipasarkan. Produk yang tidak sesuai standar akan dipisahkan untuk kemudian dikelompokkan kedalam golongan produk gagal.

7. Distribusi Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin jumlah responden dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel IV.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-Laki	17	57%
2	Perempuan	13	43%
Total		30	100%

Sumber : Hasil Pengolahan data primer, 2016

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 17 orang (57%) dan perempuan sebanyak 13 orang (43%). Jadi responden terbanyak adalah laki-laki.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Jabatan

Berdasarkan masa kerja jumlah responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Jabatan

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	< 1 tahun	5	17%
2	2-3 tahun	21	70%
3	> 5 tahun	4	13%
Total		30	100%

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2015

Berdasarkan tabel di atas kita bisa melihat lama masa jabatan responden yaitu < 1 tahun terdapat 5 (17%) karyawan, 2-3 tahun

terdapat 21 (70%) karyawan, sedangkan diatas 5 tahun terdapat 4 (13%) karyawan. Jadi jumlah karyawan terbanyak adalah yang masa jabatannya diantara 2-3 tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan jumlah responden, diperoleh data tentang usia responden yang dapat dilihat di tabel berikut:

Tabel IV.3
Berdasarkan Usia Responden

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	<17 Tahun	-	-
2	18-35 Tahun	15	50%
3	36-50 Tahun	6	20%
4	> 50 tahun	9	30%
Total		30	100%

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2015

Berdasarkan tabel diatas kita dapat melihat usia para responden yaitu pada usia 18 – 35 tahun terdapat 15 (50%) karyawan, sedangkan pada usia 36 – 50 tahun terdapat 6 (20%) karyawan, > 50 tahun terdapat 9 (30%) karyawan, jadi responden terbanyak berasal dari karyawan dengan usia 18 – 35 Tahun

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Indikator Kinerja Karyawan

Berikut tanggapan responden terhadap variabel dari indikator

Tabel IV.4
Hasil kerja karyawan CV. Bumi Anugerah Mandiri Palembang
akurat dan tidak ada kesalahan.

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	12	40%
2	Setuju	10	33%
3	Netral	5	17%
4	Tidak Setuju	2	7%
5	Sangat Tidak Setuju	1	3%
Total		30	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Tabel tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab Sangat Setuju dan Setuju sebanyak 12 responden (40%). Terdapat 10 responden (33%) yang menjawab Sangat Setuju, 5 responden (17%) yang menjawab Netral, 2 orang responden (7%) menjawab tidak setuju dan 1 orang responden menjawab sangat tidak setuju

Tabel IV.5
Hasil kerja karyawan CV. Bumi Anugerah Mandiri Palembang akurat dan tidak
ada kesalahan.

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	43%
2	Setuju	9	30%
3	Netral	5	17%
4	Tidak Setuju	2	7%
5	Sangat Tidak Setuju	1	3%
Total		30	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Tabel tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat Setuju sebanyak 13 responden (43%), 9 responden (30%) yang menjawab Sangat Setuju, 5 responden (17%) yang menjawab

Netral, terdapat 2 responden (7%) yang menjawab tidak setuju. dan 1 orang responden (1%) menjawab sangat tidak setuju.

Tabel IV.6

Karyawan CV. Bumi Anugerah Mandiri Palembang cukup bertanggung jawab.

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	43%
2	Setuju	10	33%
3	Netral	6	20%
4	Tidak Setuju	1	3%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-%
Total		30	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab Sangat Setuju dan Setuju sebanyak 23 responden (43%). Terdapat 6 responden (20%) yang menjawab Netral dikarenakan responden hanya ikut-ikutan menjawab serta 1 responden lainnya menjawab tidak setuju.

2. Indikator Motivasi Kerja

Berikut tanggapan responden terhadap variabel dari indikator

Tabel IV.7

Perusahaan memberikan dorongan dalam mengejar kepuasan.

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	8	27%
2	Setuju	12	40%
3	Netral	7	23%
4	Tidak Setuju	1	3%
5	Sangat Tidak Setuju	2	7%
Total		30	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 8 orang responden (27%) dan Setuju sebanyak 12 responden (40%). Terdapat 7 responden (23%) yang menjawab Netral dikarenakan responden tidak mau berpendapat dan 3 orang responden lainnya menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel IV.8

Adanya kemauan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab.

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	43%
2	Setuju	9	30%
3	Netral	5	17%
4	Tidak Setuju	2	7%
5	Sangat Tidak Setuju	1	3%
Total		30	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Tabel tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat Setuju sebanyak 13 responden (43%), 9 responden (30%) yang menjawab Sangat Setuju, 5 responden (17%) yang menjawab Netral, terdapat 2 responden (7%) yang menjawab tidak setuju. dan 1 orang responden (1%) menjawab sangat tidak setuju.

Tabel IV.9

Keahlian karyawan CV. Bumi Anugerah Mandiri Palembang sudah cukup baik

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	2	8%
2	Setuju	11	37%
3	Netral	14	46%
4	Tidak Setuju	2	7%
5	Sangat Tidak Setuju	1	2%

Total	30	100%
--------------	-----------	-------------

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Tabel diatas menunjukkan bahwa yang menjawab sangat setuju ada sebanyak 2 orang responden (8%), 11 orang responden (37%) yang menjawab setuju, 14 orang responden (46%), 2 orang responden (7%) menjawab tidak setuju dan 1 orang responden menjawab sangat tidak setuju.

3. Indikator Disiplin Kerja

Berikut tanggapan responden terhadap variabel dari indikator disiplin kerja:

Tabel IV.10

Pemimpin memberikan contoh untuk tidak datang terlambat pada jam kerja.

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	18%
2	Setuju	14	45%
3	Netral	10	32%
4	Tidak Setuju	1	5%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-%
Total		30	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Tabel diatas menunjukkan bahwa yang menjawab sangat setuju ada sebanyak 5 orang responden (18%), dan yang menjawab setuju ada sebanyak 14 orang responden (45%), yang menjawab netral ada sebanyak 10 (32%) dan yang menjawab tidak setuju ada sebanyak 1 orang responden (5%)

Tabel IV.11

Pemimpin CV. Bumi Anugerah Mandiri Palembang siap menghadapi tantangan dalam memimpin.

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	6	21%
2	Setuju	13	44%
3	Netral	9	31%
4	Tidak Setuju	1	2%
5	Sangat Tidak Setuju	1	2%
Total		30	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Tabel tersebut menunjukkan bahwa 2 orang menjawab sangat setuju, 13 orang menjawab setuju, 9 orang responden (31%) menjawab netral, 1 orang responden (2%) menjawab tidak setuju dan 1 orang responden (2%) menjawab sangat setuju.

Tabel IV.12

Karyawan CV. Bumi Anugerah Mandiri Palembang bersikap saling menghormati dalam lingkungan kerja.

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	15%
2	Setuju	13	44%
3	Netral	9	31%
4	Tidak Setuju	3	10%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		30	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Tabel diatas menunjukkan bahwa yang menjawab sangat tidak setuju ada sebanyak 5 orang responden (15%), 13 orang responden (44%) menjawab setuju, 9 orang responden (31%) menjawab netral. 3 orang responden (10%) menjawab tidak setuju.

a. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya indikator atau kuesioner dari masing-masing variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dan r_{tabel} dengan menggunakan program SPSS, Selanjutnya pengujian validitas data dengan menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 5%. Pengujian validitas ini dilakukan terhadap 30 responden, maka r_{tabel} $df = n - 2$ dengan taraf signifikan 5%, $df = 30 - 2 = 28$, maka $r_{tabel} = 0,3610$. Tingkat kevalidan indikator atau kuesioner dapat ditentukan, apabila $r_{hitung} > r_{tabel} = \text{Valid}$ dan $r_{hitung} < r_{tabel} = \text{Tidak Valid}$. Hasil uji validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.13

Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	keterangan
Kinerja Karyawan	Pertanyaan1	0,786	0,3610	Valid
	Pertanyaan2	0,676		
	Pertanyaan3	0,756		
Motivasi Kerja	Pertanyaan1	0,789	0,3610	Valid
	Pertanyaan2	0,785		
	Pertanyaan3	0,821		
Disiplin Kerja	Pertanyaan1	0,750	0,3610	Valid
	Pertanyaan2	0,688		
	Pertanyaan3	0,758		

Sumber :Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 22.00

Dari tabel tersebut hasil uji validitas memperlihatkan nilai r_{hitung} setiap indikator variabel Kinerja karyawan, Motivasi kerja

dan disiplin kerja lebih besar dibanding nilai r tabel. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel Kinerja karyawan, Motivasi kerja dan disiplin kerja dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

2) Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. *Cronbach's Alpha* sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala (misal 1-4, 1-5) atau skor rentangan (misal 0-20, 0-50), untuk pengujian biasanya menggunakan batasan 0,6.

Tabel VI.14
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Standar Reabilitas</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,683	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,718	0,60	Reliabel
Disiplin kerja	0,766	0,60	Reliabel

Sumber :Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 22.00

Nilai *cronbach's alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan, semua dinyatakan reliabilitas atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Nilai koefisien regresi motivasi adalah 0.793 (positif), artinya jika ada peningkatan terhadap Motivasi maka mengakibatkan peningkatan Kinerja kerja karyawan. Jika ada penurunan terhadap motivasi maka akan menurunkan prestasi dengan asumsi Disiplin kerja tetap.

Nilai koefisien regresi Kepuasan kerja adalah 0.772 (positif), artinya jika ada peningkatan terhadap disiplin kerja maka mengakibatkan peningkatan Kinerja kerja karyawan. Jika ada penurunan terhadap disiplin kerja maka akan menurunkan kinerja dengan asumsi motivasi tetap.

c. Uji F (Secara Simultan)

Anova (uji F) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Motivasi dan Disiplin kerja (secara simultan) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel IV.17 berikut ini.

Tabel VI.17
Hasil Pengujian Hipotesis F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42,706	2	21,353	12,928	,000 ^b
	Residual	146,761	27	5,436		
	Total	189,467	29			

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin_kerja, Motivasi_kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer 2016

Berdasarkan Anova tersebut, dapat dilihat bahwa nilai F hitung untuk variabel Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 12,928 sedangkan F tabel dengan tingkat keyakinan 95%, tingkat kesalahan (α) sebesar 5% dan derajat kebebasan (df) = $n-k-1$. $df_1 = 2-1 = 1$ dan $df_2 = 30-2-1 = 27$ adalah sebesar 3,35.

Pada penelitian ini $F_{hitung} (12,928) > F_{tabel} (3,35)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti bahwa ada pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian berarti secara simultan hipotesis terbukti.

d. Uji t (Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel motivasi dan Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel VI.18 berikut ini.

Tabel VI.18
Hasil Uji t (parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8,047	2,291		3,513
	Motivasi kerja	,793	,577	,546	8,792
	Disiplin kerja	,772	,331	,231	7,179
					,002
					,000
					,000

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer 2016

Nilai t tabel dengan taraf nyata (α) = 5% dan $df(n-2) = (30-2) = 28$, adalah sebesar 1,70113. Dapat dijelaskan bahwa :

1) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel Coefficiensts diatas, dapat dilihat bahawa nilai t hitung untuk variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 8,792, hal ini berarti $t_{hitung} (8,792) > t_{tabel} (1,70113)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

2) Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel Coefficients di atas, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 7,179, hal ini berarti $t_{hitung} (7,179) > t_{tabel} (1,70113)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh antara Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan.

3) Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas, yaitu Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja karyawan pada PT Bumi Anugerah Mandiri Palembang.

Tabel VI.19
Hasil Uji Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.475 ^a	.225	.168	2,331

a. Predictors: (Constant), Disiplin_kerja, Motivasi_kerja

Sumber :Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 22.00

Berdasarkan tabel VI.19 tersebut , dapat dilihat nilai *R Square* (R^2) sebesar 0.475 (47,5%), angka tersebut menggambarkan bahwa Kinerja karyawan pada PT. Bumi Anugerah Mandiri Palembang Dapat dijelaskan Motivasi dan Disiplin Kerja sebesar 47,5% sedangkan sisanya merupakan faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman variabel Y (terikat) yang dapat diterangkan atau diperhitungkan oleh kergaman variabel X (bebas), yaitu koefisien yang mengukur besarnya persentase kontribusi variasi X terhadap Y. Dalam penelitian ini nilai R^2 menggambarkan bahwa Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan sebesar 47,5%, artinya jika ada peningkatan terhadap Motivasi dan Disiplin Kerja maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Bumi Anugerah Mandiri Palembang. Sebaliknya jika ada penurunan terhadap Motivasi dan Disiplin Kerja maka akan menurunkan Kinerja karyawan.

Menurut kriteria signifikan atas pengaruh variabel $R^2 = 0.475$ (47,5%) yang mempunyai arti bahwa penelitian ini berpengaruh cukup

berarti, dikarenakan $R^2 = 0$ maka pengaruh antara Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, cukup kuat. variabel Motivasi dan Disiplin Kerja harus menjadi perhatian bagi perusahaan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dengan regresi linier berganda variabel yang penulis lakukan pada variabel Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan $Y = 8,047 + 0.793 X_1 + 0.772 X_2$. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan $F_{hitung} (12,928) > F_{tabel} (3,35)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti bahwa ada pengaruh antara Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji t dapat disimpulkan bahwa variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel Motivasi dan disiplin juga ada pengaruh. Secara rinci hasil uji t sebagai berikut : Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan $t_{hitung} (8,792) > t_{tabel} (1,70113)$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak . Berarti ada pengaruh antara Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan $t_{hitung} (7,179) > t_{tabel} (1,70113)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai koefisien determinan $R Square (R^2)$ sebesar 0.475 (47,5%), angka tersebut menggambarkan bahwa Kinerja Karyawan pada CV. Bumi Anugerah Mandiri Palembang. Dapat dijelaskan Motivasi dan Disiplin

kerja sebesar 47,5% sedangkan sisanya merupakan faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis bahwa terdapat pengaruh yang positif antara Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dari segi Motivasi, pimpinan harus menciptakan hubungan yang harmonis kepada karyawan, dan harus selalu memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawan. Jika dari segi Disiplin Kerja, pimpinan harus memperhatikan atau mengawasi kerjasama antar bawahan dan pimpinan harus membuat suasana kerja yang nyaman dan bersahabat serta pemimpin juga harus dituntut tegas dalam memberikan mendisiplinkan karyawan. Dan dari segi Kinerja Karyawan, pimpinan harus lebih memberikan pelatihan-pelatihan maupun pendidikan kepada karyawan supaya akan lebih meningkatkan kinerja dalam bekerja.

Oleh karena itu, motivasi dan disiplin kerja harus lebih diperhatikan oleh perusahaan, karena akan mempengaruhi faktor kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat memberikan gairah kerja bagi karyawan CV. Bumi Anugerah Mandiri Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

Nurmaliani. (2015). *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Thamrin Brothers Palembang*, F-E. UMP : skripsi tidak dipublikasikan.

Arsani. (2015). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan departemen jasa alat berat pada PT. Pusri Palembang*, F-E. UMP: skripsi tidak dipublikasikan .

Phil, Wibowo M. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja grafindo persada.

Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Handoko, Hani T. (2013). *Manajemen*. Jakarta: BPFE.

Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada media group.

Sugiyono. (2010). *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono.(2012). *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Hasibuan, S.P Malayu. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi, Cetakan Tiga Belas, Bumi Aksara. Jakarta.

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. BUMI ANUGERAH MANDIRI PALEMBANG

1. Responden yang terhormat,

Bersama ini saya memohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian saya. Informasi yang Bapak/ Ibu berikan adalah bantuan yang bernilai dalam penyelesaian skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program S-1 di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang. Atas kerjasama Bapak/ Ibu, saya sampaikan terima kasih.

2. Identitas peneliti

Nama : Dian Martiani

Nim : 212013273.M

Jurusan : Sumber Daya Manusia

3. Petunjuk pengisian kuesioner

- a. Berilah tanda checklist (✓) pada jawaban yang Bapak/ Ibu anggap paling sesuai.
- b. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.

- c. Berikanlah jawaban singkat pada bagian identitas responden yang membutuhkan jawaban tertulis Bapak/Ibu.

Kuesioner

**Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
pada CV. Bumi Anugerah Mandiri Palembang.**

1. Data Responden:

Mohon Bapak/Ibu, Saudara/I mengisi kuesioner ini dengan lengkap termasuk data mengenai identitas pribadi.

Nomor Responden :

Jenis Kelamin :

- a. Laki-laki b. Perempuan

usia :

- a. < 17 tahun b. 18-35 tahun c. 36-50 tahun d. > 51 tahun

pendapatan perbulan :

- a. < Rp. 2.000.000,- b. ≥ Rp. 5.000.000,- c. > Rp. 10.000.000,-

Masa Jabatan :

- a. < 1 tahun b. > 2-3 tahun c. > 5 tahun

a. Kuesioner kinerja karyawan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	ST S
1	Kualitas kerja karyawan CV. Bumi Anugerah Mandiri Palembang sudah baik.					
2	Hasil kerja karyawan CV. Bumi Anugerah Mandiri Palembang akurat dan tidak ada kesalahan.					
3	Karyawan CV. Bumi Anugerah Mandiri Palembang cukup bertanggung jawab.					

Sumber : gagasan penelitian 2016

b. Kuesioner motivasi kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Perusahaan memberikan dorongan dalam mengejar kepuasan.					
2	Adanya kemauan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab.					
3	Keahlian karyawan CV. Bumi Anugerah Mandiri Palembang sudah cukup baik					

Sumber : gagasan penelitian 2016

c. Kuesioner disiplin kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Pemimpin memberikan contoh untuk tidak datang terlambat pada jam kerja.					
2	Pemimpin CV. Bumi Anugerah Mandiri Palembang sudah tegas dalam memimpin.					
3	Karyawan CV. Bumi Anugerah Mandiri Palembang bersikap saling menghormati dalam lingkungan kerja.					

Sumber: gagasan penelitian, 2016

	Motivasi kerja			total
	1	2	3	
1	5	4	3	12
2	4	2	4	10
3	5	5	5	15
4	4	3	4	11
5	3	4	2	9
6	4	3	5	12
7	5	4	5	14
8	5	3	4	12
9	1	1	1	3
10	3	4	2	9
11	2	5	3	10
12	4	3	4	11
13	4	3	5	12
14	4	4	4	12
15	5	5	4	14
16	4	5	4	13
17	4	4	4	12
18	1	1	1	3
19	4	4	5	13
20	5	2	2	9
21	4	5	4	13
22	3	3	3	9
23	4	5	3	12
24	4	4	2	10
25	4	5	4	13
26	5	5	4	14
27	5	5	2	12
28	4	2	2	8
29	4	2	2	8
30	3	4	3	10

	Disiplin Kerja			total
	1	2	3	
5	3	3	3	11
4	3	4	4	11
5	5	2	2	12
3	3	3	3	9
5	4	3	3	12
3	4	5	5	12
4	4	2	2	10
5	5	5	5	15
1	1	4	4	6
4	3	4	4	11
4	4	3	3	11
4	4	4	4	12
3	4	2	2	9
4	4	4	4	12
4	4	2	2	10
5	4	1	1	10
4	4	4	4	12
1	1	2	2	4
5	3	4	4	12
4	5	3	3	12
5	5	2	2	12
5	2	3	3	10
5	2	4	4	11
5	5	3	3	13
2	5	4	4	11
3	3	2	2	8
4	2	5	5	11
2	4	2	2	8
4	5	4	4	13
4	4	4	4	12

	Kinerja Karyawan			total
	1	2	3	
4	3	5	5	12
5	1	4	4	10
4	4	4	4	12
4	3	3	3	10
5	3	2	2	10
3	5	2	2	10
4	4	4	4	12
4	3	4	4	11
4	4	4	4	12
5	4	5	5	14
5	4	3	3	12
2	2	4	4	8
4	2	3	3	9
5	3	4	4	12
5	4	4	4	13
4	5	5	5	14
4	4	4	4	12
1	1	1	1	3
5	2	5	5	12
2	2	4	4	8
3	3	2	2	8
4	3	2	2	9
4	2	2	2	8
2	2	2	2	6
3	3	4	4	10
5	5	5	5	15
4	5	2	2	11
4	4	5	5	13
2	4	2	2	8
4	4	2	2	10

Hasil perhitungan spss

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITY

Motivasi Kerja

Correlations					
		p1	p2	p3	total
p1	Pearson Correlation	1	,426 [*]	,538 ^{**}	,798 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,019	,002	,000
	N	30	30	30	30
p2	Pearson Correlation	,426 [*]	1	,426 [*]	,785 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,019		,019	,000
	N	30	30	30	30
p3	Pearson Correlation	,538 ^{**}	,426 [*]	1	,821 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,002	,019		,000
	N	30	30	30	30
total	Pearson Correlation	,798 ^{**}	,785 ^{**}	,821 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,718	3

Disiplin karyawan

Correlations					
		p1	p2	p3	total
p1	Pearson Correlation	1	,371*	,026	,750**
	Sig. (2-tailed)		,044	,893	,000
	N	30	30	30	30
p2	Pearson Correlation	,371*	1	-,095	,688**
	Sig. (2-tailed)	,044		,617	,000
	N	30	30	30	30
p3	Pearson Correlation	,026	-,095	1	,758*
	Sig. (2-tailed)	,893	,617		,001
	N	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	,750**	,688**	,458*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,011	
	N	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,766	3

Kinerja Karyawan

Correlations				
	p1	p2	p3	total

p1	Pearson Correlation	1	,320	,449*	,786**
	Sig. (2-tailed)		,085	,013	,000
	N	30	30	30	30
p2	Pearson Correlation	,320	1	,193	,676**
	Sig. (2-tailed)	,085		,307	,000
	N	30	30	30	30
p3	Pearson Correlation	,449*	,193	1	,756**
	Sig. (2-tailed)	,013	,307		,000
	N	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	,786**	,676**	,756**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,683	3

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin_kerja, Motivasi_kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,475 ^a	,225	,168	2,331

a. Predictors: (Constant), Disiplin_kerja, Motivasi_kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42,706	2	21,353	12,928	,000 ^b
	Residual	146,761	27	5,436		
	Total	189,467	29			

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin_kerja, Motivasi_kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,047	2,291		3,513	,002
	Motivasi_kerja	,793	,577	,546	8,792	,000
	Disiplin_kerja	,772	,331	,231	7,179	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Distribusi Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin jumlah responden dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel IV.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-Laki	17	57%
2	Perempuan	13	43%
Total		30	100%

Sumber : Hasil Pengolahan data primer, 2016

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 17 orang (57%) dan perempuan sebanyak 13 orang (43%). Jadi responden terbanyak adalah laki-laki.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Jabatan

Berdasarkan masa kerja jumlah responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Jabatan

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	< 1 tahun	5	17%
2	2-3 tahun	21	70%
3	> 5 tahun	4	13%
Total		30	100%

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2015

Berdasarkan tabel di atas kita bisa melihat lama masa jabatan responden yaitu < 1 tahun terdapat 5 (17%) karyawan, 2-3 tahun terdapat 21 (70%) karyawan, sedangkan diatas 5 tahun terdapat 4 (13%) karyawan. Jadi jumlah karyawan terbanyak adalah yang masa jabatannya diantara 2-3 tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan jumlah responden, diperoleh data tentang usia responden yang dapat dilihat di tabel berikut:

Tabel IV.3

Berdasarkan Usia Responden

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	<17 Tahun	-	-
2	18-35 Tahun	15	50%
3	36-50 Tahun	6	20%
4	> 50 tahun	9	30%
Total		30	100%

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2015

Berdasarkan tabel diatas kita dapat melihat usia para responden yaitu pada usia 18 – 35 tahun terdapat 15 (50%) karyawan, sedangkan pada usia 36 – 50 tahun terdapat 6 (20%) karyawan, > 50 tahun terdapat 9 (30%) karyawan, jadi responden terbanyak berasal dari karyawan dengan usia 18 – 35 Tahun

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Indikator Kinerja Karyawan

Berikut tanggapan responden terhadap variabel dari indikator

Tabel IV.4

Hasil kerja karyawan CV. Bumi Anugerah Mandiri Palembang akurat dan tidak ada kesalahan.

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	12	40%
2	Setuju	10	33%
3	Netral	5	17%
4	Tidak Setuju	2	7%
5	Sangat Tidak Setuju	1	3%
Total		30	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Tabel tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab Sangat Setuju dan Setuju sebanyak 12 responden (40%). Terdapat 10 responden (33%) yang menjawab Sangat Setuju, 5 responden (17%) yang menjawab Netral, 2 orang responden (7%) menjawab tidak setuju dan 1 orang responden menjawab sangat tidak setuju

Tabel IV.5

Hasil kerja karyawan CV. Bumi Anugerah Mandiri Palembang akurat dan tidak ada kesalahan.

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	43%
2	Setuju	9	30%
3	Netral	5	17%
4	Tidak Setuju	2	7%
5	Sangat Tidak Setuju	1	3%
Total		30	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Tabel tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat Setuju sebanyak 13 responden (43%), 9 responden (30%) yang menjawab Sangat Setuju, 5 responden (17%) yang menjawab Netral, terdapat 2 responden (7%) yang menjawab tidak setuju. dan 1 orang responden (1%) menjawab sangat tidak setuju.

Tabel IV.6

Karyawan CV. Bumi Anugerah Mandiri Palembang cukup bertanggung jawab.

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	43%
2	Setuju	10	33%
3	Netral	6	20%
4	Tidak Setuju	1	3%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-%
Total		30	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab Sangat Setuju dan Setuju sebanyak 23 responden (43%). Terdapat 6 responden (20%) yang menjawab Netral dikarenakan responden hanya ikut-ikutan menjawab serta 1 responden lainnya menjawab tidak setuju.

2. Indikator Motivasi Kerja

Berikut tanggapan responden terhadap variabel dari indikator

Tabel IV.7

Perusahaan memberikan dorongan dalam mengejar kepuasan.

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	8	27%
2	Setuju	12	40%
3	Netral	7	23%
4	Tidak Setuju	1	3%
5	Sangat Tidak Setuju	2	7%
Total		30	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 8 orang responden (27%) dan Setuju sebanyak 12 responden (40%). Terdapat 7 responden (23%) yang menjawab Netral dikarenakan responden tidak mau berpendapat dan 3 orang responden lainnya menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel IV.8

Adanya kemauan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab.

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	43%
2	Setuju	9	30%
3	Netral	5	17%
4	Tidak Setuju	2	7%
5	Sangat Tidak Setuju	1	3%
Total		30	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Tabel tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat Setuju sebanyak 13 responden (43%), 9 responden (30%) yang menjawab Sangat Setuju, 5 responden (17%) yang menjawab Netral, terdapat 2 responden (7%) yang menjawab tidak setuju. dan 1 orang responden (1%) menjawab sangat tidak setuju.

Tabel IV.9

Keahlian karyawan CV. Bumi Anugerah Mandiri Palembang sudah cukup baik

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	2	8%
2	Setuju	11	37%
3	Netral	14	46%
4	Tidak Setuju	2	7%
5	Sangat Tidak Setuju	1	2%
Total		30	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Tabel diatas menunjukkan bahwa yang menjawab sangat setuju ada sebanyak 2 orang responden (8%), 11 orang responden (37%) yang menjawab setuju, 14 orang responden (46%), 2 orang responden (7%) menjawab tidak setuju dan 1 orang responden menjawab sangat tidak setuju.

3. Indikator Disiplin Kerja

Berikut tanggapan responden terhadap variabel dari indikator disiplin kerja:

Tabel IV.10

Pemimpin memberikan contoh untuk tidak datang terlambat pada jam kerja.

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	18%
2	Setuju	14	45%
3	Netral	10	32%
4	Tidak Setuju	1	5%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-%
Total		30	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Tabel diatas menunjukkan bahwa yang menjawab sangat setuju ada sebanyak 5 orang responden (18%), dan yang menjawab setuju ada sebanyak 14 orang responden (45%), yang menjawab netral ada sebanyak 10 (32%) dan yang menjawab tidak setuju ada sebanyak 1 orang responden (5%)

Tabel IV.11

Pemimpin CV. Bumi Anugerah Mandiri Palembang sudah tegas dalam memimpin.

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	6	21%
2	Setuju	13	44%
3	Netral	9	31%
4	Tidak Setuju	1	2%
5	Sangat Tidak Setuju	1	2%
Total		30	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Tabel tersebut menunjukkan bahwa 2 orang menjawab sangat setuju, 13 orang menjawab setuju, 9 orang responden (31%) menjawab netral, 1 orang responden (2%) menjawab tidak setuju dan 1 orang responden (2%) menjawab sangat setuju.

Tabel IV.12

Karyawan CV. Bumi Anugerah Mandiri Palembang bersikap saling menghormati dalam lingkungan kerja.

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	15%
2	Setuju	13	44%
3	Netral	9	31%
4	Tidak Setuju	3	10%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		30	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Tabel diatas menunjukkan bahwa yang menjawab sangat tidak setuju ada sebanyak 5 orang responden (15%), 13 orang responden (44%) menjawab setuju, 9 orang responden (31%) menjawab netral. 3 orang responden (10%) menjawab tidak setuju.

a. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya indikator atau kuesioner dari masing-masing variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dan r_{tabel} dengan menggunakan program SPSS, Selanjutnya pengujian validitas data dengan menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 5%. Pengujian validitas ini dilakukan terhadap 30 responden, maka r-tabel $df= n-2$ dengan taraf signifikan 5%, $df= 30-2= 28$, maka $r_{tabel}= 0,3610$. Tingkat kevalidan indikator atau kuesioner dapat ditentukan, apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ = Valid dan $r_{hitung} < r_{tabel}$ = Tidak Valid. Hasil uji validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.13

Uji Validitas

Variabel	Pertanyaaan	R _{hitung}	R _{tabel}	keterangan
Kinerja Karyawan	Pertanyaan1	0,786	0,3610	Valid
	Pertanyaan2	0,676		
	Pertanyaan3	0,756		
Motivasi Kerja	Pertanyaan1	0,789	0,3610	Valid
	Pertanyaan2	0,785		
	Pertanyaan3	0,821		
Disiplin Kerja	Pertanyaan1	0,750	0,3610	Valid
	Pertanyaan2	0,688		
	Pertanyaan3	0,758		

Sumber :Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 22.00

Dari tabel tersebut hasil uji validitas memperlihatkan nilai r_{hitung} setiap indikator variabel Kinerja karyawan, Motivasi kerja dan disiplin kerja lebih besar dibanding nilai r_{tabel}. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel Kinerja karyawan, Motivasi kerja dan disiplin kerja dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

2) Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. *Cronbach's Alpha* sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala (misal 1-4, 1-5) atau skor rentangan (misal 0-20, 0-50), untuk pengujian biasanya menggunakan batasan 0,6.

Tabel VI.14

Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Standar Reabilitas</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,683	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,718	0,60	Reliabel
Disiplin kerja	0,766	0,60	Reliabel

Sumber :Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 22.00

Nilai *cronbach's alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan, semua dinyatakan reliabilitas atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.



BUMI ANUGERAH MANDIRI

Alamat : Jl. Cengkeh IV Blok M No. 1b Komp. Pusri Sako Palembang
Telp. 0711 7935757 Fax. 0711 815839

Palembang, 8 Desember 2016

No : 08/SK/BAM/IX/2016

Perihal : Izin Riset

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Palembang

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rani Soraya, S.E., M.M

Jabatan : Owner CV. Bumi Anugerah Mandiri Palembang

Menerangkan bahwa :

Nama : Dian Martiani

NIM : 212013273.M

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan pada CV. Bumi Anugerah Mandiri Palembang

Telah melakukan penelitian di CV. Bumi Anugerah Mandiri Palembang dan dengan surat ini kami sampaikan, untuk dapat dipergunakan yang bersangkutan sebagaimana mestinya.

Owner,

(Rani Soraya, S.E., M.M)

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

Unggul dan Islami

Sertifikat

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

DIBERIKAN KEPADA :

NAMA : DIAN MARTIANI
NIM : 212013273.M
PROGRAM STUDI : Manajemen

Yang dinyatakan HAFAL / TAHFIDZ (21) Surat Juz Amma
di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Palembang, 2016, 10 أكتوبر, الإثنين
an. Dekan

Wakil Dekan IV


Purmansyah Ariadi, S.Ag., M.Hum
NBM/NIDN : 731454/0215126902



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : Dian Martianai	PEMBIMBING
NIM : 21 2013 273.M	KETUA : Drs. H. Fauzi Ridwan S.E., M.M
PROGRAM STUDI : Manajemen	ANGGOTA :
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. BUMI ANUGERAH MANDIRI PALEMBANG	

NO.	TGL/BL/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			KETUA	ANGGOTA	
1		RAB I - m			- PENDAHULUAN ZEPHYRA
2					- RAB I - m RELEVAN
3					- CP VARIABLE
4		RAB I - m			Partisipasi 1x
5					Partisipasi 1x
6		RAB I - m			Ac, TROMS
7					RAB I - m 1 & 2
8					Partisipasi - 1x
9		RAB I - m			Ac 4/2/15
10					
11		RAB I - m			
12					
13					
14					
15					
16					

CATATAN :

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

Dikeluarkan di : Palembang

Pada tanggal : / /

a.n. Dekan

Program Studi:

Hj. Maftuhah Nurrahmi SE., M.Si



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

AKREDITASI

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

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

Website : fe.umpalembang.ac.id Email : febumpg@umpalembang.ac.id
Alamat : Jalan Jendral Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263 Telp. (0711)511433 Faximile (0711)518018

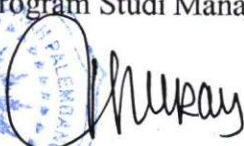
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Tanggal : Rabu/ 01 Maret 2017
Waktu : 16.00 Wib
Dian Martiani
NIM : 212013273.M
Jurusan : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. BUMI ANUGERAH MANDIRI PALEMBANG
Diperbaiki dan disetujui oleh tim penguji dan pembimbing skripsi dan direkomendasikan untuk mengikuti wisuda

No	NAMA DOSEN	JABATAN	TANGGAL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
1.	Drs. H. Fauzi Ridwan, MM	Pembimbing	09-03-2017	
2.	Drs. H. Fauzi Ridwan, MM	Ketua Penguji	09-03-2017	
3.	Hj. Zuhriyah, SE, M.Si	Ang. Penguji I	08-03-2017	
4.	Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE, M.Si	Ang. Penguji II	8-3-2017	

Palembang, 03 Maret 2017
An. Dekan
Ketua Program Studi Manajemen




Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE., M.Si
NIDN/NBM: 0216057001/673839

BIODATA PENULIS

Nama : DIAN MARTIANI
Nim : 212013273.M
Tempat, Tanggal Lahir : Kasmara, 14 Maret 1996
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Angkatan 66, jl. Kejawen no 1717 RT 21 RW 06
No Ponsel : 0898-8512714
Pekerjaan : Mahasiswa
Nama Orang Tua
Ayah : Sekar Sedalepen S.Pdi
Ibu : Ayu Ripah
Pekerjaan Orang Tua
Ayah : PNS
Ibu : Wiraswasta

Palembang, 6 Februari 2017

Penulis,



Dian Martiani