

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. PERMATA MULTINIAGA PALEMBANG**

SKRIPSI



Nama : ARSANI

NIM : 21 2010 012

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2015

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. PERMATA MULTINIAGA PALEMBANG**

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



Nama : ARSANI

Nim : 21 2010 012

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2015

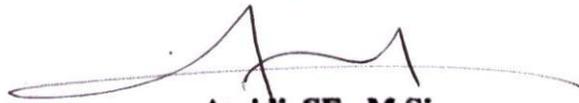
**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

**Judul : Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Permata
Multiniaga Palembang**
Nama : Arsani
NIM : 21 2010 012
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

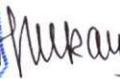
**Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Agustus 2015**

Pembimbing,



Amidi, SE., M.Si
NIDN /NBM :0207046301/782.113

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



Maftuhah Nurrahmi, SE., M.Si
NIDN /NBM : 0216057001/673.839

SURAT BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Arsani

Nim : 21 2010 012

Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang ada.

Palembang, Juli 2015



Motto

- ❖ ***“Jadikanlah sholat dan sabar sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah bersama orang-orang sabar” (Q.S Al-Baqarah : 153)***

- ❖ ***“Sesungguhnya Allah mencintai seorang diantara kalian yang jika bekerja, maka ia bekerja dengan baik”. (HR, Baihaqi)***

Terucap Syukur padamu Allah

Skripsi ini Kupersembahkan Kepada

- ❖ ***Allah SWT atas taufik dan hidayah –
Nya***
- ❖ ***Kedua orang tua ku tercinta***
- ❖ ***Saudar-saudara tersayang***
- ❖ ***Dosen-dosen pembimbing***
- ❖ ***Sahabat-sahabat selalu mensupport***
- ❖ ***Almamater yang selalu kubanggakan***

PRAKATA



Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Alhamdulillahirobbilalamin, dengan memanjatkan puja dan puji syukur kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan kesehatan, rahmat dan karunia-Nya, karena telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan penulisan Skripsi ini yang diberijudul “PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERMATA MULTINIAGA PALEMBANG”. Dalam penyusunan skripsi ini masih banyak yang terdapat kekurangan di dalamnya baik isi atau pun penyajian. Hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan serta informasi yang didapatkan penulis.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada ayahanda Sarkam dan Ibunda Munah terimakasih doanya yang gigih tanpa mengenal lelah dan juga selalu memberikan dorongan baik moril maupun materil demi keberhasilan skripsi ini. Selain itu juga penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah mengizinkan dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammadiyah Palembang.

1. Bapak H. M. Idris, S.E., M.Si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. Fauzi Ridwan, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Amidi, S.E., M.Si selaku Pembimbing Skripsi yang telah mengajarkan, membimbing, mendidik, serta memberikan dorongan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta semua Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Bapak Hadi Chandra Pimpinanselaku kepala cabang PT. Permata Multiniaga dan Seluruh Karyawannya yang telah berkenanan membantu dan memberikan waktu dalam penulisan skripsi ini.
7. Kakekku H. Akmar dan Nenekku H. Asmariyah yang sudah memberikan semangat penuh, masukan, serta do'a untuk memberikan kemudahan dalam penulisan skripsi ini.
8. Kakakku Siran, ST dan kedua Adikku Leman dan Siti Khalimatusa'diyah yang selalu memberikan semangat dan motivasi kepada saya.
9. Sahabat-sahabat seperjuangan (Wahyu, Yogi, Andi, Sofian, Herson, Uty) terima kasih banyak atas saran, masukan, semangat, kebersamaan, dan toleransinya selama ini hingga terselesainya Skripsi ini.

Penulis sangat mengharapkan agar Skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, khususnya Mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang di masa yang akan datang. Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan dalam penulisan Skripsi ini. Semoga amal dan ibadah yang dilakukan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT, Amin.

Wassalamu'alaikum, Warohmatullah Wabarokatuh

Palembang, Agustus 2015

Penulis

Arsani

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN DEPAN COVER.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PRAKATA	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.	xiii
ABSTRAK.....	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Penelitian Sebelumnya.....	9
B. Landasan Teori.....	11
C. Hipotesis.....	25
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	27
B. Lokasi Penelitian.....	27
C. Operasionalisasi Variabel.....	28

	D. Populasi dan Sampel.....	29
	E. Data yang Diperlukan.....	29
	F. Metode Pengumpulan Data.....	30
	G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	31
	H. Jadwal Penelitian.....	36
	I. Sistematis Penulisan.....	37
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian.....	38
	B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	47
BAB V.	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan.....	67
	B. Saran.....	68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tab III.1	Operasionalisasi Variabel.....	28
Tab III.2	Jadwal Penelitian.....	36
Tab IV. 1	Jumlah Karyawan.....	41
Tab IV. 2	Daftar gaji karyawan.....	42
Tab IV. 3	Jadwal Pelaksanaan Kerja.....	43
Tab IV.4	Jadwal Karyawan berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
Tab IV. 5	Jumlah karyawan berdasarkan usia.....	45
Tab IV. 6	Jumlah karyawan berdasarkan Pendidikan.....	46
Tab IV. 7	Tabel KuesioneX1_1.....	47
Tab IV. 8	Tabel Kuesioner X1_2.....	48
Tab IV. 9	Tabel Kuesioner X1_3.....	49
Tab IV. 10	Tabel Kuesioner X1_4.....	50
Tab IV. 11	Tabel Kuesioner X2_1.....	51
Tab IV. 12	Tabel Kuesioner X2_2.....	52
Tab IV. 13	Tabel Kuesioner X2_3a.....	53
Tab IV. 14	Tabel Kuesioner X2_4.....	54
Tab IV. 15	Tabel Kuesioner Y1_1.....	55
Tab IV. 16	Tabel Kuesioner Y1_2.....	56
Tab IV. 17	Tabel Kuesioner Y1_3.....	57
Tab IV. 18	Tabel Kuesioner Y1_4.....	58

Tab IV. 19	Hubungan antara Motivasi, Disiplin, dan Kinerja banyaknya sampel.....	59
Tab IV. 20	Tabel anova.....	63

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Daftar Pertanyaan (Kuesioner)
- Lampiran 2 Hasil Perhitungan Jawaban (Kuesioner)
- Lampiran 3 Distribusi Jawaban Responden X1 (Motivasi)
- Lampiran 4 Distribusi Jawaban Responden X1 (Disiplin)
- Lampiran 5 Distribusi Jawaban Responden X2 (Kinerja)
- Lampiran 6 Hasil Uji Regresi
- Lampiran 7 Foto copy Surat Selesai Riset PT. Permata Multiniaga
- Lampiran 8 Foto copy Aktivitas Bimbingan Penulisan Skripsi
- Lampiran 9 Lembar Persetujuan Perbaikan Skripsi
- Lampiran 10 Foto copy Surat Keterangan Mengikuti TOEFL
- Lampiran 11 Foto copy Sertifikat Hafalan Surat- Surat Pendek Al-Qura'an
- Lampiran 12 Foto copy Sertifikat KKN
- Lampiran 13 Foto copy Sertifikat Masa Ta'aruf Akbar
- Lampiran 14 Foto copy Sertifikat Seminar Nasional Kesiapan dan Langkah

Indonesia Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean 2015

ABSTRAK

Arsani/21.2010.012/2015 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Permata Multiniaga Palembang.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : adakah pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Permata Multiniaga Palembang? adakah pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan Disiplin Kerja secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Permata Multiniaga Palembang?

Penelitian ini termasuk jenis asosiatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah metode kualitatif dan kuantitatif dengan alat analisis linear berganda. Penelitian ini dilakukan pada PT. Permata Multiniaga Palembang, yang berlokasi di jalan Soekarno Hatta Palembang.

Berdasarkan hasil analisis dengan regresi linear berganda yang peneliti lakukan pada variabel Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan $Y = 6,498 + 0,317 X_1 + 0,278 X_2$. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar (3,343), hal ini berarti $t_{hitung} (3,343) > t_{tabel} (1,979)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh antara Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar (3,247), hal ini berarti $t_{hitung} (3,247) > t_{tabel} (1,979)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh antara Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai $F_{hitung} (5903) > F_{tabel} (3,069)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Arsani / 21.2010.012 / 2015 Effects of Motivation and Disciplinary Work on Employee Performance PT. Permata Multiniaga, Palembang.

The problem of this study is: is there a significant relationship between Motivation and Discipline Working simultaneously on Employee Performance PT. Permata Multiniaga Palembang? is there a significant relationship between Work Motivation and Discipline partially on Employee Performance PT. Permata Multiniaga Palembang?

This research is associative. The data used in this study are primary data. Data collection techniques used in the form of a questionnaire. The analytical method used was a qualitative and quantitative methods with multiple linear analysis tools. This research was conducted at PT. Permata Multiniaga Palembang, located on the road Gen.. Soekarno Hatta Palembang.

Based on the results of the multiple linear regression analysis the researchers did the motivation variable (X1) and the Discipline of Work (X2) on Employee Performance (Y) with the equation $Y = 6.498 + 0.317 X1 + 0.278 X2$. The results show the value of t-test of hypothesis testing for motivation variable (X1) to performance (Y) is equal to (3.343), this means $t_{count} (3.343) > t_{table} (1.979)$, then H_0 is rejected and H_a accepted. This means that there is influence between motivation (X1) of the Employee Performance (Y). Tcount for Work Discipline variable (X2) on Employee Performance (Y) is equal to (3.247), this means $t_{count} (3,247) > t_{table} (1.979)$, then H_0 is rejected and H_a accepted. This means that there is an influence between the Discipline of Work (X2) on Employee Performance (Y). Value of F (5903) > F (3,069), then H_0 is rejected and H_a is accepted, it means there is a significant effect between motivation (X1) and the Discipline of Work (X2) simultaneously on Employee Performance (Y).

Keywords: Motivation, Discipline of Work and Employee Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk mengembangkan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya – sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Karyawan memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktifitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik – baiknya sehingga mampu memberikan output optimal.

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 mempengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Rusdi A. Rifai (2004:10), Kinerja adalah prestasi kerja yang diukur berdasarkan hasil yang terjadi di masa lalu yang kemudian ditetapkan sebagai standar untuk mengukur prestasi di masa yang akan datang. Jadi, secara spesifik, kinerja adalah sinergi dari pencapaian sasaran kerja dan perwujudan kompetensi pekerja dalam pencapaian kinerja secara optimal.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah motivasi. Menurut Viethzal Rivai (2011 : 837), Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada diri seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan kegiatan organisasi. Motivasi diberikan kepada setiap individu untuk kepuasan dan kebutuhan dalam bekerja. Motivasi karyawan dan keterkaitan pada keputusan sehingga dengan adanya partisipasi akan lebih menjamin tercapai sasaran.

Faktor motivasi yang akan mempengaruhi kinerja karyawan yang dimiliki seseorang adalah merupakan potensi, dimana seseorang belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seorang karyawan mau menggunakan seluruh potensinya untuk memajukan perusahaan.

Selain motivasi, disiplin juga mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Veithzal Rivai (2011:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan

kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja memiliki peranan yang penting bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja baik dalam melakukan pekerjaannya walaupun tanpa ada pengawasan dari atasannya. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang rendah akan berakibat pada penurunan kinerja karyawan tersebut yang juga akan berakibat terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan, karena karyawan merupakan motor penggerak dari perusahaan.

Penegakkan kedisiplinan, tidak hanya cukup dengan menerapkan peraturan-peraturan berikut sanksi-sanksinya saja, akan tetapi perlu diimbangi oleh faktor-faktor lain, yang dapat mempengaruhi kedisiplinan seorang karyawan dalam bekerja yaitu tingkat kesejahteraan karyawan yang cukup, karena dengan tingkat kesejahteraan yang cukup karyawan dapat hidup secara layak.

Disadari ataupun tidak, penempatan karyawan dalam suatu bidang kerja tidak dapat menjamin bahwa bahwa mereka akan otomatis sukses dalam pekerjaannya. Karyawan baru sering tidak tahu pasti apa peranan dan tanggung jawab mereka. Permintaan pekerjaan dan kemampuan karyawan harus seimbangkan melalui program orientasi dan pelatihan. Apabila karyawan telah dilatih dan telah mahir dalam bidang kerjanya, mereka memerlukan pengembangan lebih lanjut untuk mempersiapkan tanggung jawab mereka di masa mendatang. Dengan mengikuti perkembangan dan pertumbuhan, yang ditandai dengan makin besarnya diversifikasi tenaga kerja, bentuk organisasi dan

persaingan global yang terus meningkat, upaya pelatihan dan pengembangan memungkinkan karyawan untuk memperluas kewajiban secara tanggung jawabnya yang lebih besar.

Saat ini, pembangunan infrastruktur di Indonesia tumbuh dengan pesat. Seiring proses urbanisasi, berbagai kebutuhan pembangunan baik properti, jalan, jembatan dan berbagai fasilitas lain terus bergerak kian hari kian marak. Untuk mengiringi pertumbuhan yang berkembang pesat ini, beberapa pihak mulai melirik usaha dibidang produsen bahan baku pembangunan, salah satunya usaha dibidang tersebut adalah pengolahan semen sebagai bahan baku sentral.

Mulai awal tahun 1900-an, beberapa perusahaan mulai berdiri. Beberapa memulai usaha dengan melakukan kerja sama dengan pihak luar negeri. Seiring berkembangnya masa, usaha ini kian berkembang dan masing-masing perusahaan mulai mengembangkan sayapnya dengan menggandeng perusahaan lain dan juga mengembangkan bisnisnya dengan tidak terpaku hanya pengolahan semen namun juga penyedia berbagai bahan material lain sebagai bahan baku bangunan.

Di antara perusahaan semen yang turut mewarnai lika-liku arus pembangunan insfrastruktur di Indonesia, muncul merek yang kita kenal dengan Tiga Roda. Untuk lebuh jauh mengenal beberapa fakta tentang merek semen ini, berikut kami sajikan informasinya.

Semen tiga Roda merupakan merek semen yang diproduksi secara masal di Indonesia dan menejemen semen Tiga Roda dikelola oleh perusahaan pemiliknya yakni PT Indocement Tungal Prakarsa Tbk. Indocement merupakan produsen terbesar kedua di Indonesia. Hal ini menjadikan semen ini tidak sulit

untuk anda jumpai di berbagai kota yang tersebar di Nusantara. Semen yang berlogo tiga roda membentuk segitiga ini juga merupakan semen yang saat ini masih cukup diminati oleh masyarakat.

Lokasi pabrik yang memproduksi semen Tiga roda banyak tersebar diberbagai kota baik di Jawa dan Kalimantan. PT Indocement secara keseluruhan telah memiliki 12 pabrik, sembilan diantaranya berada di Citeureup, Kabupaten Bogor, Jawa Barat. Dua berada di Cirebon, Jawa Barat dan satu di Tarjun, Kotabaru, Kalimantan Selatan. Banyaknya pabrik ini memungkinkan semen ini untuk memasok kebutuhan missal di berbagai daerah.

Saat ini, selain memproduksi semen, Indocement juga memproduksi beton siap-pakai, serta mengelola tambang agregat dan tras seiring kebutuhan konsumen dan juga peluang pengembangan bisnis. Hal ini juga dilakukan karena ketatnya persaingan di dunia bisnis infrastruktur yang menuntut perusahaan untuk terus berinovasi. Karena kebutuhan ini, peningkatan SDM yang ada di lingkungan pabrik terus dicabangkan dalam bidang lainnya yang tidak melulu berkutat pada pengolahan semen.

Semen Tiga Roda dengan usianya yang matang telah berkembang cukup pesat dari masa ke masa. Tercatat bahwa Per 31 Desember 2013, Indocement memiliki kapasitas produksi terpasang sebesar 18,6 juta ton semen per tahun. Selain itu, Indocement juga memiliki kapasitas produksi beton siap-pakai sebesar 4,4 Juta meter kubik per tahun dengan 40 batching plant dan 648 truk mixer, serta 2,5 juta ton cadangan agregat.

Dalam produksinya, PT. Permata Multiniaga memiliki beberapa tipe jenis semen yang menjadi Produk utama untuk dipasarkan, berikut beberapa tipe semen produksi PT Indocement:

- Ordinary Portland Cement (OPC)
- Pozzolan Portland Cement (PPC)
- Portland Composite Cement (PCC)

PT Permata Multiniaga Palembang adalah Distributor semen tiga roda wilayah Sumatera Selatan PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk perusahaan Semen tiga rodadijakarta yaitu perusahaan yang bergerak dibidangindustri semen yang didirikan sebagai proses pembangunan rumah, gedung, jalan, tol. Guna memperlanjar kegiatan input dan ouput.

Indocement juga memproduksi semen jenis lain misalnya Portland Cement Type II dan Type V serta Oil Well Cement. Indocement juga merupakan satu-satunya produsen semen jenis Semen Putih (White Cement) di Indonesia. Melihat pentingnya faktor Pelatihan, Pengembangan SDM dan kinerja karyawan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, **“Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Permata Multiniaga Palembang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan permasalahan dari penelitian tersebut :

- a. Adakah pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Permata Multiniaga Palembang?
- b. Adakah pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Permata Multiniaga Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang dikemukakan, maka yang menjadi tujuan dari penelitian tersebut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Permata Multiniaga Palembang?
- b. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Permata Multiniaga Palembang?

D. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Penulis

memperoleh dan menerapkan ilmu pengetahuan dari teori yang telah didapatkan di perkuliahan yang sesuai dengan keadaan lapangan dan khususnya dalam kajian SDM.

b. Bagi PT.Permata MultiniagaPalembang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk perusahaan sebagai salah satu masukan bagi PT. Permata Multiniaga Palembang untuk bahan pertimbangan dalam memperbaiki motivasi dan disiplin kerja serta kinerja karyawan.

c. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bagi mahasiswa & dosen ataupun penelitian lebih lanjut di lembaga Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang sehingga dapat menjadi masukan bagi penelitian selanjutnya terutama dalam kajian yang sama.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya

Penelitian pertama dilakukan oleh Fikri (2012) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV.Lestari Motorindo Jaya Indralaya. Rumusan masalah dalam penelitian tersebut adalah adakah pengaruh yang signifikan antara disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV.Lestari Motorindo Jaya Indralaya?. Adapun tujuannya untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV.Lestari Motorindo Jaya Indralaya. Terdapat tiga variabel digunakan yaitu: disiplin karyawan, motivasi kerja, kinerja karyawan. Semua variabel dikembangkan menjadi delapan indikator. Populasi penelitian adalah karyawan pada CV. Lestari Motorindo Jaya Indralaya yang berjumlah 30 orang. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 30 orang. Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer berupa hasil jawaban responden terhadap kuesioner yang di edarkan tentang disiplin dan motivasi kerja serta kinerja karyawan pada CV.Lestari Motorindo Jaya Indralaya.

Teknik analisis dalam penelitian ini adalah Regresi Linier berganda dan Korelasi Linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara motivasi(X1) terhadap kinerja karyawan (Y) CV. Raban Cahaya Sumatera Selatan dengan koefisien regresi sebesar 0,236 dan

pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) CV. Raban Cahaya Sumatera Selatan dengan koefisien regresi sebesar 0,184.

Penelitian kedua dilakukan oleh Fatimah (2010) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan CV. Raban Cahaya Sumatera Selatan. Rumusan masalah dalam penelitian tersebut adalah adakah pengaruh yang signifikan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja CV. Raban Cahaya Sumatera Selatan baik secara bersama-sama maupun secara parsial. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu dua variabel independen (motivasi dan disiplin kerja) dan satu variabel dependen (kinerja). Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Penelitian ini menggunakan 189 sampel yang diambil secara stratified random sampling. Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain korelasional. Sumber data yaitu primer dan sekunder, data primer yang diperoleh dari kuesioner sedangkan data sekunder berupa peraturan-peraturan tentang karyawan, administrasi karyawan, dokumentasi pada CV. Raban Cahaya se Sumatera Selatan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara motivasi(X1) terhadap kinerja karyawan (Y) CV. Raban Cahaya Sumatera Selatan dengan koefisien regresi sebesar 0,218 dan pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) CV. Raban Cahaya Sumatera Selatan dengan koefisien regresi sebesar 0,187.

B. Landasan Teori

1) Motivasi

a) Pengertian Motivasi

Menurut Malayu SP.Hasibuan (2009:141) Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut Viethzal Rivai (2011 : 837), Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan.

b) Metode Motivasi

Malayu S.P Hasibuan (2008:149) ada dua metode motivasi yaitu :

1. Motivasi langsung

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bidang jasa.

2. Motivasi Tak Langsung

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja sehingga para karyawan betah dan bersemangat

melakukan pekerjaannya. Seperti kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat.

c) Tujuan Motivasi

Malayu S.P Hasibuan (2008:146), tujuan motivasi antara lain:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas dan partisipasi karyawan.

d) Proses Motivasi

Malayu S.P Hasibuan (2008:149), ada enam proses motivasi:

a. Tujuan

Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian karyawan dimotivasi ke arah tujuan itu. Sehingga akan memperoleh hasil yang diharapkan dari suatu proses tujuan tersebut.

b. Mengetahui Kepentingan

Hal yang paling penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pemimpin atau perusahaan saja, melainkan

dari sudut kepentingan bawahannya untuk mencapai suatu target yang diinginkan perusahaan.

c. Komunikasi Efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang harus dipenuhinya supaya insentif tersebut diperolehnya.

d. Integrasi Tujuan

Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan organisasi adalah needscomplex yaitu untuk memperoleh laba serta perluasan perusahaan, sedangkan tujuan individu karyawan ialah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi, tujuan organisasi dan karyawan harus disatukan dan untuk itu penting adanya penyesuaian motivasi.

e. Fasilitas

Manajer penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan seperti memberikan bantuan kendaraan kepada salesman, serta alat-alat bengkel kantor yang layak dan modern seperti proklif dan kunci roda.

f. Team Work

Manajer harus membentuk team work yang terkoordinasi baik yang bisa mencapai tujuan perusahaan. Team work penting karena dalam suatu perusahaan biasanya terdapat banyak bagian.

e) Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Viethzal Rivai (2006:456) menyatakan bahwa faktor-faktor motivasi adalah sebagai berikut :

a. Lingkungan Kerja

Yaitu segala sesuatu atau kondisi yang dirasakan disekitar para karyawan yang biasanya berpengaruh pada diri karyawan di dalam pelaksanaan tugasnya. Seperti hubungan kerja antara atasan dengan bawahan yang harmonis.

b. Gaji Yang Adil dan Kompetitif

Yaitu balas jasa yang diterima karyawan sebagai konsekuensinya dan status sebagai karyawan yang memberikan kontribusi dalam tujuan perusahaan.

c. Insentif

Yaitu pendorong atau perangsang diluar gaji yang diberikan dengan sengaja kepada karyawan agar timbul semangat yang besar untuk berprestasi.

d. Penghargaan atas Prestasi Kerja

Karyawan akan merasa senang apabila hasil kerja yang dicapai lebih baik serta akan menjadi bangga apabila atasan memberikan penghargaan kepada mereka yang berprestasi.

e. Rasa Aman dalam Bekerja

Dalam hal ini rasa aman dalam bekerja merupakan hal yang dapat membuat karyawan merasa terpelihara oleh perusahaan. Seperti perusahaan memberikan jaminan asuransi kesehatan kepada karyawan sehingga sewaktu-waktu dalam keadaan sakit tidak perlu mengeluarkan biaya terlalu banyak.

f. Bonus

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

2) Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2001:190) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang karyawan mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Veithzal Rivai (2011:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan

seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

b. Faktor Penilaian Disiplin Kerja

Budi Setiawan dan Waridin (2006:181), ada 5 faktor penilaian disiplin kerja yaitu :

- 1) Kualitas disiplin kerja, meliputi datang dan pulang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
- 2) Kualitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
- 3) Kompensasi yang diperlukan meliputi : sasaran arahan atau perbaikan.
- 4) Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
- 5) Konservasi meliputi : penghormatan terhadap aturan dan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

c. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Menurut veithzal Rivai (2011:827-830) terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu:

1) Disiplin Retributif

Disiplin Retrebutif adalah berusaha menghukum orang yang berbuat salah.

2) Disiplin Korektif

Disiplin Korektif adalah berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.

3) Perspektif hak-hak individu

Yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.

4) Perspektif Utilitarian

Perspektif Utilitarian yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

d. Unsur-unsur Disiplin Kerja

Menurut Hurlock (2002:84) menyatakan bahwa ada empat unsur disiplin kerja yaitu:

1) Peraturan

Peraturan adalah pola yang ditetapkan untuk tingkah laku.

2) Hukuman

Hukuman adalah menjatuhkan hukuman pada seseorang karena suatu kesalahan, perlawanan atau pelanggaran sebagai ganjaran atau pembalasan.

3) Penghargaan

Penghargaan merupakan setiap bentuk penghargaan untuk suatu hasil yang baik.

4) Konsistensi

Konsistensi berarti tingkat keseragaman atau stabilitas. Konsistensi tidak sama dengan ketetapan dan tiada kecendrungan menuju kesamaan.

e. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Ada banyak faktor - faktor kedisiplinan yang didefinisikan oleh para ahli, salah satunya menurut Malayu S.P Hasibuan (2011:194-198) pada garis besarnya dia membagi faktor - faktor kedisiplinan menjadi enam yaitu:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan di capai harus jelas dan ditetapkan secara idela serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan kemamapuan karyawan bersangkutan. Tetapi jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau pekerjaannya jauh dibawah kemampuannya, maka kesungguhan dan disiplin kerja akan rendah. Disini letak pentingnya azas *the right man in the right place and the right man in the right job*.

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh

yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Pimpinan jangan mengharapkan disiplin kerja bawahannya baik, jika dia sendiri kurang berdisiplin. Karena segala hal yang dikerjakan pimpinan atau atasan itu merupakan panutan atau contoh terhadap bawahannya. Pimpinan harus menyadari besar hal itu, bahwa perilakunya akan di contoh dan diteladani oleh para bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan agar pimpinan mempunyai disiplin kerja yang baik, supaya para bawahannya pun berdisiplin baik.

3) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lain. Apabila keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam memberi balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Pimpinan atau manajer yang cakap dalam kepemimpinannya selalu bersikap adil terhadap semua bawahannya, karena dia menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan disiplin kerja yang baik pula. Sebaliknya jika pimpinan atau manajer tidak cakap dalam kepemimpinannya, yaitu tidak dapat bersikap adil terhadap semua bawahannya, maka karyawan akan menunjukkan

protes dengan sikap dan perilaku indisipliner terhadap pimpinan dan perusahaan.

4) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Karena dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat, sangat diharapkan karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indisipliner karyawan akan berkurang.

5) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani bertindak tegas untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas akan menerapkan hukuman bagi karyawan indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya. Tetapi jika seorang pemimpin kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, maka sulit untuk pimpinan memelihara disiplin kerja karyawannya, bahkan sikap indisipliner karyawan tersebut akan semakin banyak. Dengan demikian karyawan akan terus menerus melanggar peraturan dan ketentuan perusahaan, jika tidak ada keputusan dari pimpinan.

6) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara semua karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan itu bersifat vertikal maupun horizontal yang hendaknya horzontal. Pimpinan atau manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal. Jika tercipta human relationship yang serasi, maka terwujud pula lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Sebaliknya, jika tercipta human relationship yang saling menimbulkan kontra serta pendapat yang berbeda, maka terwujud pula lingkungan dan suasana kerja yang tidak nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan antar pimpinan pada karyawan yang baik terhadap perusahaan.

7) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejateraan) ikut mempengaruhi disiplin kerja karyawan, karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Perusahaan harys memberikan balas jasa yang sesuai. Disiplin kerja karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan keluarganya. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik jika selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi

dengan baik. Hal ini yang sangat diharapkan karyawan agar dapat merasakan bahwa adanya kesejateraan dari perusahaan atau pekerjaannya.

8) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) harus dijadikan suatu tindakan yang nyata dalam mewujudkan disiplin kerja karyawan perusahaan, karena dengan waskat ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi bawahan. Hal ini berarti atasan harus selalu ada dan hadir di tempat pekerjaannya, supaya dia dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya.

3) Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Rusdi A. Rifai (2004:10), Kinerja adalah prestasi kerja yang diukur berdasarkan hasil yang terjadi di masa lalu yang kemudian ditetapkan sebagai standar untuk mengukur prestasi di masa yang akan datang. Jadi, secara spesifik, kinerja adalah sinergi dari pencapaian sasaran kerja dan perwujudan kompetensi pekerja dalam pencapaian kinerja secara optimal.

Wibowo (2013:8) kinerja adalah pendekatan strategi dan terpadu untuk menyampaikan sukses berkelanjutan pada organisasi dengan

memperbaiki kinerja karyawan yang bekerja di dalamnya dan dengan mengembangkan kapasitas tim dan kontributor.

Viethzal Rivai (2011:548) menyatakan, kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

b. Tujuan dan Sasaran Kinerja

1) Tujuan kinerja

Wibowo (2007:67) tujuan kinerja adalah sebagai berikut :

- a) Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan.
- b) Mendorong pertanggung jawaban karyawan.
- c) Untuk pembedaan antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.
- d) Untuk menjaga tingkat kinerja.
- e) Meningkatkan etos kerja.

2) Sasaran kinerja

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.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2005:67), faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah :

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realitas (*knowledge + skill*). Artinya, karyawan yang memiliki *IQ* di atas rata-rata (*IQ* 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2) Faktor Motivasi

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan kerja. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain, hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

d. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja adalah penilaian yang dilakukan oleh perusahaan untuk memastikan kualitas dan kinerja karyawan, namun

menurut Wibowo (2007:87) pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan sebagai berikut :

- 1) Untuk memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan konsumen telah terpenuhi.
- 2) Mengusahakan standar kerja untuk menciptakan perbandingan.
- 3) Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitorkan tingkat kerja.
- 4) Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas.
- 5) Memperhitungkan penggunaan sumber daya.

e. Tolak Ukur yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Rusdi A. Rifai (2004:306) tolok ukur dari keberhasilan kinerja dapat diukur sebagai berikut :

- 1) Kuantitas, seberapa banyak target kerja logis yang ingin dicapai dibandingkan dengan kuantitas aktualisasi.
- 2) Kualitas,seberapa baik mutu kerja yang ingin di capai dibandingkan dengan realisasi.
- 3) Biaya, berapa alokasi biaya yang diperlukan hingga target sasaran dapat dicapai.
- 4) Waktu yang diperlukan,agar sasaran kerja dapat dicapai.
- 5) Keselamatan kerja.

C. Hipotesis

- a) Adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawanPT. Permata Multiniaga Palembang.

- b) Adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Permata Multiniaga Palembang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2009:57), ditinjau dari tingkat eksplanasinya jenis penelitian ini terbagi menjadi 3 yaitu :

1. Penelitian deskriptif ialah salah satu cara penelitian dengan menggambarkan serta menginterpretasi suatu objek sesuai dengan kenyataan yang ada, tanpa dilebih-lebihkan.
2. Penelitian Komparatif sering digunakan untuk mengetahui apakah ada perbedaan antara dua atau lebih kelompok dalam aspek variabel yang dimiliki.
3. Asosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Permata Multiniaga Palembang. Jenis penelitian yang dipergunakan penelitian ini adalah penelitian asosiatif

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Permata Multiniaga Palembang yang berlokasi di Jalan Jendral Sudirman no. 89, Ilir Timur I, depan pasar cinde, 30126 Palembang

C. Operasionalisasi Variabel

Tabel 1
Variabel, Definisi Variabel, Indikator Variabel

No	Variabel	Defenisi	Indikator
1	Motivasi kerja	Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku karyawan PT.Permata Multiniaga Palembang. supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi 2. Fasilitas 3. Penghargaan 4. Taem Work
2	Disiplin kerja	Disiplin kerja adalah kesadaran PT. Permata Multiniaga Palembang. untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketegasan 2. Keadilan 3. Sanksi hukuman 4. Teladan pimpinan
3	Kinerja Karyawan	Kinerja adalah prestasi kerja karyawan PT. Permata Multiniaga Palembang. Yang diukur berdasarkan hasil yang terjadi di masa lalu yang kemudian ditetapkan sebagai standar untuk mengukur prestasi di masa yang akan datang.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Biaya 4. Waktu

Sumber : Gagasan peneliti berdasarkan teori, 2015

D. Populasi dan Sampel

1) Populasi

Menurut M. Iqbal Hasan (2002:58) populasi(N) adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti. Populasi(N) dalam penelitian ini seluruh karyawan PT.Permata MultiniagaPalembangyang berjumlah 41 orang.

2) Sampel

Menurut Husien Umar (2008:98) sampel(n) adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan yang bekerja di PT.Permata Multiniaga Palembangyang berjumlah 21 orang. Dalam peneltian ini semua populasi dijadikan sampel, sehingga penelitian ini adalah menggunakan metode sensus. Menurut Husien Umar (2008:98) metode sensus yaitu cara pengumpulan data dengan mengambil seluruh anggota populasinya. Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 21 orang.

E. Data yang Diperlukan

Menurut M. Iqbal Hasan (2002:82) berdasarkan sumber pengambilannya, data dibedakan atas dua, yaitu sebagai berikut:

1) Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan 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.

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer yang berupa jawaban dari responden terhadap kuesioner yang dibagikan oleh peneliti.

F. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiono (2009:193), macam-macam teknik pengumpulan data terdiri dari :

1. Interview (Wawancara)

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

2. Kuesioner (Angket)

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyusun data pertanyaan secara terperinci yang ada hubungannya dengan tujuan penelitian untuk kemudian dibagikan kepada sejumlah responden yang telah ditetapkan.

3. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini berupa kuesioner atau daftar pertanyaan tentang motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah daftar pertanyaan (kuesioner) yang berhubungan dengan indikator-indikator yang digunakan.

G. Analisis Data dan Teknik Analisis

1. Analisis Data

Menurut M. Iqbal Hasan (2002:98) analisis data terdiri dari

a. Analisis kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang mempergunakan alat analisis bersifat kuantitatif. Alat analisis yang bersifat kuantitatif adalah alat analisis yang menggunakan model-model, seperti model matematika (misalnya fungsi *multivariate*), model statistik dan ekonometrik.

b. Analisis kualitatif

Analisis kualitatif adalah analisis yang tidak menggunakan model matematik, model statistik dan ekonometrik atau model-model tertentu lainnya.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Secara kualitatif digunakan skala likert dengan pilihan jawaban responden sebagai berikut:

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

Kemudian dikuantitatifkan sebagai berikut:

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

2. Teknik Analisis

a. Regresi Linear Berganda

Menurut M.Iqbal Hasan (2011 : 269)Regresi linear berganda adalah regresi dimana variabel terikatnya (Y) dihubungkan atau dijelaskan lebih dari satu variabel, mungkin dua, tiga, dan seterusnya. Variabel bebas ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linear. Bentuk persamaan linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

X_1 = Motivasi

X_2 = Disiplin kerja

a = Konstanta

b_1, b_2 = Bilangan Koefisien Regresi

e = Variabel pengganggu, e diasumsikan 0

b. Uji Hipotesis

1) Uji F (Simultan)

Untuk menguji hipotesis 1 digunakan uji F, yaitu untuk menguji tingkat signifikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara serentak menggunakan SPSS versi 16.

a) Perumusan Hipotesis

Ho : Motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Permata Multiniaga cabang II Palembang.

Ha : Motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Permata Multiniaga Palembang.

Menentukan F tabel dengan tingkat keyakinan 95% tingkat kesalahan (α) 5% = 0,05 dan derajat kebebasan (df) = (n-k-1) dan (k) dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan terhadap variabel X1, X2, ... dan Y

b) Uji Statistik

$$f = \frac{R^2/(k-1)}{(1-R^2)/(N-k)}$$

Dalam hal ini penulis menghitung dengan menggunakan SPSS versi 16.

c) Menarik kesimpulan

Ho diterima, jika signifikansi dari F hitung > 0,05, berarti motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama tidak

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Permata Multiniaga Palembang.

H_0 ditolak, jika signifikansi dari F hitung $< 0,05$, berarti motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Permata Multiniaga cabang IIPalembang.

2) Uji t (Parsial)

Hipotesis kedua diuji dengan menggunakan uji t, yaitu untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial menggunakan SPSS versi 16.

a) Perumusan Hipotesis

H_0 : Motivasi dan disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Permata Multiniaga Palembang.

H_a : Motivasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Permata Multiniaga Palembang.

Menentukan Ttabel dengan tingkat keyakinan 95% tingkat kesalahan (α) 5% = 0,05 dan derajat kebebasan (df) = n-2 dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan terhadap variabel X_1, X_2, \dots dan Y

b) Uji Statistik

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dalam hal ini penulis menghitung dengan menggunakan SPSS versi 16.

c) Kriteria pengujian :

H_0 didukung, jika signifikansi dari $T_{hitung} > 0,05$, berarti motivasi dan disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Permata Multiniaga Palembang.

H_0 ditolak, jika signifikansi dari $T_{hitung} < 0,05$, berarti motivasi dan disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Permata Multiniaga Palembang.

c. Koefesien Determinan

Menurut M. Iqbal Hasan (2005:248), koefesien determinan berfungsi untuk menunjukkan seberapa besar kontribusi oleh variabel independen terhadap variabel dependen.

I. Sistematika Penulisan

BAB I. PENDAHULUAN

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

BAB II. KAJIAN PUSTAKA

- A. Penelitian Sebelumnya
- B. Landasan Teori
- C. Hipotesis

BAB III. METODE PENELITIAN

- A. Jenis Penelitian
- B. Lokasi Penelitian
- C. Operasioanalisis Variabel
- D. Populasi dan Sampel
- E. Data yang Diperlukan
- F. Metode Pengumpulan Data
- G. Analisis Data dan Teknik Analisis

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambar Singkat di PT. Permata multiniaga Palembang

PT. Permata Multiniaga didirikan pada tahun 2007an di Palembang berlokasi kantor pusat jalan jendral sudirman no 86. 20 Timur I Palembang 30126 Sumatera Selatan dipimpin oleh Hadi Chandara. PT. Permata Multiniaga adalah perusahaan distributor semen tiga roda.

Perusahaan PT. Permata Multiniaga ini cabang Palembang awalnya dibidang usaha semen tiga roda saja dan pada bidang lainnya :

1. PT. Permata Multiniaga yang menyewa gudang di lokasi pergudangan kenten Laut. Dengan menjual semen tiga roda, papan semen GRC Board, dan Tangki air.
2. PT. Permata Multiniaga menyewa gudang di pinggir jalan perintis kemerdekaan di dolok hanya menjual semen tiga roda saja.
3. PT. Permata Multiniaga menyewa gudang milik indo beton dilokasi jalan soekarno Hatta samping indo beton.

Pada tahun 2008 perusahaan PT. Permata Multiniaga menyewa gudang di lokasi arah kenten laut kabupaten banyuasin yang berisi 2 gudang 1 berisi gudang seluas 1000m². Gudang yang ke 2 itu terletak di bagian belakang dengan luas 900m² agar mobil-mobil container yang berisi semen tiga roda bisa masuk, kemudian disusun semen tiga untuk disimpan besok dan dijual

dimuat mobil truck, pick up, Dam truck dan sejenis mobil lainnya. Gudang yang arah dikenten laut ini cukup luas karna di halaman luar gudang tersebut bisa muat belasan mobil Container mulai perharinya 5 container bahkan sampai 30 container dalam sehari.

PT. Permata Multiniaga merupakan distributor semen terbesar disumsel bahkan dari agent, toko-toko bahan bangunan diwilayah kota Palembang bahkan dikirim keluar Palembang mulai dari Lahat, Tanjung enim, Ogan ilir, bahkan kabupaten diwilayah Sumatera selatan. Semen tiga roda ini berasal dari milik PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk dikirim melalui peti kemas di operasikan mobil container kemudian disusun, dicatat, dan diperiksa diawasi ketat oleh PT. Pelabuhan Indonesia II Tbk (perseroan) selanjutnya dikirim dipelabuhan Boom baru Palembang.

Kerugian dari perusahaan ini hanya saja cenderung tidak ada stock semen dari Pabrik semen tiga roda karena lambatnya produksi semen akibatnya jumlah permintaan semen diwilayah kota Palembang maupun diluar kosong sampai kekosongan semen.

Kebijakan pemerintah dalam hal lokasi komponen material bangunan mendorong PT. Permata Multiniaga mendistribusikan semen untuk kemajuan negeri Indonesia untuk memajukan pembangunan proyek gedung, jalan tol. jalan raya, gedung bertingkat dan rumah. Semen terus berkembang dan menjadi salah satu modal bangunan proyek bertaraf nasional maupun berkelas internasional mutu, kualitas no 1 bagi andalan di Indonesia.

Seiring dengan perkembangan kondisi ekonomi serta tumbuhnya pasar bahan material bangunan ini, terjadi pasar pesaingan yang ketat dengan berbagai merk jenis semen yang berbeda seperti semen Holcim, semen Padang, semen Baturaja, semen Gresik hal ini membuat PT. Permata Multiniaga tidak berhenti ataupun menyerah karena semen tiga roda memiliki keunggulan yang besar yaitu rapih, kualitas terpecaya, kuat terhadap benturan apapun bahkan sampai tabrakan dari mobil yang sudah ditayangkan promosi lewat televisi swasta "semen yang bagus ya semen tiga roda kuat dan kokoh terpecaya".

Seiring maraknya kampanye pelestarian lingkungan, semen tiga roda juga turut mengembangkan teknologi semennya untuk turut mendukung program positif tersebut. saat ini semen ini juga mulai mempromosikan produknya sebagai produk ramah lingkungan yang mudah diakses oleh para pelanggan dan menjangkau seluruh wilayah Indonesia.

Demikian merupakan paparan singkat tentang fakta menarik Semen Tiga Roda yang turut berperan dalam pembangunan Indonesia. Meski pada tahun 2001 saham mayoritas dari Indocement telah diambil alih oleh pihak asing, sebagai masyarakat yang cinta tanah air kita harus meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia dengan terus mempersiapkan generasi muda sehingga nantinya bisa turut mengisi kemerdekaan dengan benar-benar merdeka disegala aspek, termasuk dalam aspek perindustrian.

Pada saat karyawan akan memulai bekerja, diwajibkan untuk melakukan absensi terlebih dahulu, dengan memasukan kartu absensi ke

dalam mesin yang telah tersedia sebagai karyawan telah hadir di tempat kerja dan siap memulai pekerjaannya. Pada saat akan meninggalkan tempat kerja pun, karyawan diwajibkan melakukan hal yang sama. Ini bertujuan untuk melihat sejauh mana karyawan bisa berdisiplin dengan waktu. Karena PT. Permata Multiniaga Palembang setiap bulannya memilih karyawan teladan, yang salah satu syaratnya adalah karyawan tersebut harus bisa berdisiplin dengan waktu. Begitu sebaliknya, apabila karyawan kurang disiplin, akan ada sanksi yang berlaku.

2. Berikut tabel jumlah karyawan PT. Puermata Multiniag Palembang

Tabel IV. 1
Jumlah karyawan PT. Permata Multiniaga Palembang

No	Bagian	Jumlah
1	Manager/Kepala Gudang	1
2	Marketing	8
3	Administrasi	6
5	Kepala Gudang	4
6	Ceker/Helper Gudang	15
	Driver	7
	Jumlah	41

Sumber :PT. Permata MultiniagPalembang

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan terbanyak terdapat pada bagian Ceker/Helper Gudang dan bagian sedikit dibagian Kepala Gudang.

Selanjutnya karyawan diatas setiap bulan menerima gaji dengan tunjangan sebagai berikut :

Tabel IV. 2
Daftar Gaji Karyawan PT. Permata Multiniaga Palembang

Bagian	Gaji Pokok	Tunjangan makan	Tunjangan Transport	Tunjangan Jamsostek
Marketing	Rp 2.300.000	Rp 450.000	Rp 600.000	Rp 10.000
Administrasi	Rp 2.300.000	Rp 450.000	Rp 600.000	Rp 10.000
Kepala Gudang	Rp 3.000.000	Rp 450.000	Rp 600.000	Rp 10.000
Ceker/Helper Gudang	Rp 2.300.000	Rp 450.000	Rp 600.000	Rp 10.000
Driver	Rp 2.100.000	Rp 450.000	Rp 600.000	Rp 10.000

Sumber : PT. Permata Multiniaga Palembang, 2015

Berdasarkan tabel diatas bahwa gaji karyawan sudah mencapai di atas upah minimum propinsi (UMP)

3. Jadwal Pelaksanaan Kerja

Untuk mengefektifkan karyawan, perusahaan membuat jadwal dalam pelaksanaan sebagai berikut :

TabellV. 3
Jadwal Pelaksanaan KerjaPT. Permata Multiniaga Palembang

Hari	Jam Kerja
Senin s/d Kamis	08.00 – 12.00 wib 12.00 – 13.00 wib Istirahat 13.00 – 16.00 wib
Jum'at	08.00 – 11.30 wib 11.30 – 13.00 wib istirahat 13.00 – 16.00 wib
Sabtu	08.00 – 12.00 wib 12.00 – 13.00 wib istirahat 13.00 - 14.00 wib
Minggu	Libur

Jadwal kerja ini dibuat agar para karyawan bisa tau kapan dan mulai jam berapa mereka mulai bekerja. Setiap hari senin sampai kamis para karyawan masuk kerja mulai dari pukul 08.00 – 16.00 dan para karyawan diberi waktu untuk istirahat selama satu jam setengah kemudian masuk kembali lagi bekerja dan pulang pada pukul 16.00wib dikarenakan perusahaan memikirkan jarak jauh dari tempat tinggal para karyawan dari plaju ke soekarno hatta jauh gudang ke 3 dan ke kenten laut gudang ke 2 jaraknya jauh. Sedangkan hari Jumat para karyawan tetap masuk pada jam 08.00 wib dan Istirahat pada jam 11.30-13.00 dikarenakan hari jum'at para karyawan melakukan shalat jum'at dan makan siang jadi membutuhkan

waktu yang cukup untuk istirahat dan pulang pada jam 16.00 wib dan hari sabtu dari jam 08.00 sampai dengan jam 14.00, karna hari sabtu jam 14.00 kantor sudah tutup. Sedangkan hari minggu diliburkan.

4. Kinerja yang dihasilkan

Hasil kinerja yang telah dicapai PT. Permata Multiniaga Palembang pada penjualan Semen Tiga Roda dapat menghasilkan penjualan semen meningkat dan berjalan dengan lancar. Dilihat dari isi serbuk semen dengan kualitas kokoh mampu menghasilkan bangunan kuat, rapih. Hal ini menambah kepuasan konsumen dan dapat meningkatkan penjualan semen.

5. Distribusi Responden

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data tentang jenis kelamin responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel IV. 4 berikut ini :

Tabel IV.4

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	34	82,93
2	Perempuan	7	17,07
	Jumlah	41	100

Sumber : PT. Permata Multiniaga Palembang, 2015

b. Berdasarkan Usia

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

Tabel IV. 5
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1	20– 28	13	31,70
2	29 – 37	20	48,79
3	38– 45	6	14,63
4	46 – 50	2	4,88
Jumlah		41	100

Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2015

Berdasarkan tabel IV. 5 diatas, dapat dilihat bahwa berdasarkan responden yang berusia 20 - 28 tahun sebanyak 13 orang (31,70%), responden yang berusia 29 - 37 tahun sebanyak 20 orang (48,79%), responden yang berusia 38 - 45 sebanyak 6 orang (14,63%). Jadi responden terbanyak adalah berusia 29 - 37 tahun dikarenakan pada usia tersebut perusahaan menganggap karyawan sudah memasuki masa produktif dan matang dalam dunia kerja, sehingga mereka sanggup menerima segala konsekuensinya menjadiseorang karyawan.

c. Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan merupakan faktor yang sangat penting untuk merekrut karyawan baru akan tetapi perusahaan PT. Permata Multiniaga ini hanya memprioritaskan tenaga dan pikiran karena perusahaan yang bergerak distributor semen ini mengandalkan pembakaran, pemasukan, dan pengeluaran oleh tenaga kerja yaitu buruh. Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data tentang pendidikan terakhir responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel IV. 6
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SLTA/Sederajat	19	46,34
SMA/SMK	3	7,32
Diploma	15	36,58
S1	4	9,76
Jumlah	41	100

Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2015

Berdasarkan tabel IV. 6 diatas, dapat dilihat bahwa berdasarkan pendidikan responden untuk SLTA sebanyak 19 orang (44,34%), SMA sebanyak 3 orang (7,32%), Diploma sebanyak 15 orang (36,58%), dan S1 sebanyak 4 orang (9,76%). Jadi responden terbanyak adalah yang berpendidikan SLTA. Dikarenakan perusahaan

akan menempatkan mereka dibagian lapangan, bagian Gudang maupun di bagian Marketing, sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Analisis jawaban responden dari kuesioner variabel motivasi

Tabel IV. 7
Penghargaan yang diberikan perusahaan akan memotivasi karyawan dalam bekerja.

No	Keterangan	Frekuensi	Persenatse (%)
1	Sangat Setuju	4	9,75
2	Setuju	21	51,22
3	Netral	13	31,71
4	Tidak Setuju	3	7,32
	Jumlah	41	100

Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2015

Terhadap 41 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 karyawan (9,75%), setuju 21 karyawan (51,22%), netral 13 karyawan (31,71%), tidak setuju 3 karyawan (7,32%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya banyak karyawan yang sudah merasa bahwa penghargaan yang diberikan perusahaan akan memotivasi karyawan dalam bekerja. Dimana ada banyak karyawan yang diberi penghargaan bekerja dengan baik. Dapat dijelaskan juga, jawaban

terendah dari karyawan tidak setuju, artinya masih ada karyawan yang belum merasakan penghargaan yang diberikan perusahaan akan memotivasi karyawan dalam bekerja, dimana mereka belum merasa bekerja dengan baik.

Tabel IV.8
Insentif yang diberikan perusahaan membuat karyawan termotivasi untuk bekerja lebih giat.

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	4	9,75
2	Setuju	24	58,54
3	Netral	11	26,83
4	Tidak Setuju	2	4,88
	Jumlah	41	100

Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2015

Terhadap 41 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 karyawan (9,75%), setuju 24 karyawan (58,54%), netral 11 karyawan (26,83%), tidak setuju 2 karyawan (4,88%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya banyak karyawan yang sudah merasa bahwa penghargaan yang diberikan perusahaan akan memotivasi karyawan dalam bekerja. Dimana ada banyak karyawan yang diberi penghargaan bekerja dengan baik. Dapat dijelaskan juga, jawaban terendah dari karyawan tidak setuju, artinya masih ada karyawan yang belum merasakan penghargaan yang diberikan perusahaan akan memotivasi karyawan dalam bekerja, dimana mereka belum merasa bekerja dengan baik.

Tabel IV. 9
Gaji yang diberikan kepada karyawan sudah memenuhi standar
UMP (Upah Minimum Propinsi)

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	4	9,75
2	Setuju	24	58,54
3	Netral	11	26,83
4	Tidak Setuju	2	4,88
	Jumlah	41	100

Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2015

Terhadap 41 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 karyawan (9,75%), setuju 24 karyawan (58,54%), netral 11 karyawan (26,83%), tidak setuju 2 karyawan (4,88%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya banyak karyawan yang sudah merasa bahwa Gaji yang diberikan kepada karyawan sudah memenuhi standar UMP (Upah Minimum Propinsi) yang ditetapkan, Dimana karyawan sudah merasa bahwa perusahaan telah memberi kesejahteraan bagi karyawan. Dapat dijelaskan juga, jawaban terendah dari karyawan tidak setuju, artinya masih ada karyawan yang belum merasakan gaji yang diberikan kepada karyawan sudah memenuhi standar UMP (Upah Minimum Propinsi) yang ditetapkan, dimana mereka belum merasa kesejahteraan dari perusahaan.

Tabel IV. 10
Bonus yang diberikan pihak perusahaan akan membuat karyawan termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang terbaik.

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	12,20
2	Setuju	27	65,85
3	Netral	8	19,51
4	Tidak Setuju	1	2,44
	Jumlah	41	100

Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2015

Terhadap 41 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 karyawan (12,20%), setuju 27 karyawan (65,85%), netral 8 karyawan (19,51%), tidak setuju 1 karyawan (2,44%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya banyak karyawan yang sudah merasa bahwa Bonus yang diberikan pihak perusahaan akan membuat karyawan termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang terbaik. Dimana karyawan sudah merasa bahwa perusahaan telah memberi kesejahteraan bagi karyawan dan karyawan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan. Dapat dijelaskan juga, jawaban terendah dari karyawan tidak setuju, artinya masih ada karyawan yang belum merasakan Bonus yang diberikan pihak perusahaan akan membuat karyawan termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang terbaik, dimana mereka belum merasakan kesejahteraan dari perusahaan dan tidak memberikan kinerja yang terbaik untuk perusahaan.

2. Analisis jawaban responden dari kuesioner variabel disiplin kerja

Tabel IV. 11
Ketegasan pemimpin sangat diperlukan untuk membuat
karyawan lebih disiplin.

No	Keterangan	Frekuensi	Persenatse (%)
1	Sangat Setuju	6	14,63
2	Setuju	21	51,22
3	Netral	11	26,83
4	Tidak Setuju	3	7,32
	Jumlah	41	100

Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2015

Terhadap 41 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 karyawan (14,63%), setuju 21 karyawan (51,22%), netral 11 karyawan (26,83%), tidak setuju 3 karyawan (7,32%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya banyak karyawan yang sudah merasa bahwa Ketegasan pemimpin sangat diperlukan untuk membuat karyawan lebih disiplin. Dimana karyawan sudah merasa bahwa pimpinan telah memberi ketegasan bagi karyawan dan karyawan lebih disiplin. Dapat dijelaskan juga, jawaban terendah dari karyawan tidak setuju, artinya masih ada karyawan yang belum merasakan Ketegasan pemimpin sangat diperlukan untuk membuat karyawan lebih disiplin, dimana mereka masih kurang disiplin.

Tabel IV. 12
Perlakuan pimpinan terhadap karyawan-karyawannya sama.

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	6	14,63
2	Setuju	21	51,22
3	Netral	12	29,27
4	Tidak Setuju	2	4,88
	Jumlah	41	100

Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2015

Terhadap 41 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 karyawan (14,63%), setuju 21 karyawan (51,22%), netral 12 karyawan (29,27%), tidak setuju 2 karyawan (4,88%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya banyak karyawan yang sudah merasa bahwa Perlakuan pimpinan terhadap karyawan-karyawannya sama. Dimana karyawan sudah merasa bahwa pimpinan telah memberi perlakuan yang sama. Dapat dijelaskan juga, jawaban terendah dari karyawan tidak setuju, artinya masih ada karyawan yang belum merasakan Perlakuan pimpinan terhadap karyawan-karyawannya sama, dimana mereka belum merasakan perlakuan yang sama dari pimpinan.

Tabel IV. 13
Sanksi hukuman berperan penting dalam menjaga kedisiplinan.

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	6	14,63
2	Setuju	21	51,22
3	Netral	13	31,71
4	Tidak Setuju	1	2,44
	Jumlah	41	100

Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2015

Terhadap 41 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 karyawan (14,63%), setuju 21 karyawan (51,22%), netral 13 karyawan (31,71%), tidak setuju 1 karyawan (2,44%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya banyak karyawan yang sudah merasa bahwa sanksi hukuman berperan penting dalam menjaga kedisiplinan. Dimana karyawan sudah merasa bahwa sanksi hukuman telah memberi peranan penting bagi karyawan dalam menjaga kedisiplinan. Dapat dijelaskan juga, jawaban terendah dari karyawan tidak setuju, artinya masih ada karyawan yang belum merasa sanksi hukuman berperan penting dalam menjaga kedisiplinan, dimana mereka masih mengulangi pelanggaran.

Tabel IV. 14
Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan
karyawan karena pimpinan karena pimpinan dijadikan teladan dan
panutan oleh bawahannya.

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	12,20
2	Setuju	23	56,09
3	Netral	12	29,27
4	Tidak Setuju	1	2,44
	Jumlah	41	100

Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2015

Terhadap 41 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 karyawan (12,20%), setuju 23 karyawan (56,09%), netral 12karyawan (29,27%), tidak setuju 1 karyawan (2,44%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya banyak karyawan yang sudah merasa bahwa teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Dimana karyawan sudah merasa bahwa pimpinan telah memberi teladan yang baik bagi karyawan. Dapat dijelaskan juga, jawaban terendah dari karyawan tidak setuju, artinya masih ada karyawan yang belum merasakan teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya, artinya pimpinan dirasakan belum menjadi teladan dan panutan yang baik bagi mereka.

3. Analisis jawaban responden dari kuesioner variabel kinerja

Tabel IV. 15
Setiap karyawan yang berkualitas akan menghasilkan out put yang baik.

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	7	17,07
2	Setuju	22	53,66
3	Netral	11	26,83
4	Tidak Setuju	1	2,44
	Jumlah	41	100

Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2015

Terhadap 41 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 karyawan (17,07%), setuju 22 karyawan (53,66%), netral 11 karyawan (26,83%), tidak setuju 1 karyawan (2,44%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya banyak yang sudah merasa bahwa Setiap karyawan yang berkualitas akan menghasilkan out put yang baik. Dimana karyawan sudah merasa berkualitas dan menghasilkan out put yang baik. Dapat dijelaskan juga, jawaban terendah dari karyawan tidak setuju, artinya masih ada karyawan yang belum merasakan bahwa setiap karyawan yang berkualitas akan menghasilkan out put yang baik, artinya karyawan yang berkualitas belum tentu menghasilkan out put yang baik.

Tabel IV. 16
Kuantitas yang dihasilkan karyawan sudah memenuhi standar perusahaan.

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	10	24,39
2	Setuju	20	48,78
3	Netral	9	21,95
4	Tidak Setuju	2	4,88
	Jumlah	47	100

Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2015

Terhadap 41 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 karyawan (24,39%), setuju 20 karyawan (48,78%), netral 9 karyawan (21,95%), tidak setuju 2 karyawan (4,88%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya banyak yang sudah merasa bahwa Kuantitas yang dihasilkan karyawan sudah memenuhi standar perusahaan. Dimana karyawan sudah merasa bahwa kuantitas yang dihasilkannya sudah memenuhi standar perusahaan. Dapat dijelaskan juga, jawaban terendah dari karyawan tidak setuju, artinya masih ada karyawan yang belum merasakan bahwa kuantitas yang dihasilkan karyawan sudah memenuhi standar perusahaan artinya kuantitas yang dihasilkan belum memenuhi standar perusahaan.

Tabel IV. 17
Dengan mengalokasikan dana yang sesuai maka karyawan akan mencapai target yang diberikan perusahaan.

No	Keterangan	Frekuensi	Persenatse (%)
1	Sangat Setuju	6	14,63
2	Setuju	22	53,66
3	Netral	12	29,27
4	Tidak Setuju	1	2,44
	Jumlah	41	100

Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2015

Terhadap 41 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 karyawan (14,63%), setuju 22 karyawan (53,66%), netral 12 karyawan (29,27%), tidak setuju 1 karyawan (2,44%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya banyak yang sudah merasa bahwa dengan mengalokasikan dana yang sesuai maka karyawan akan mencapai target yang diberikan perusahaan. Dimana karyawan sudah merasa yakin bahwa telah mencapai target perusahaan. Dapat dijelaskan juga, jawaban terendah dari karyawan tidak setuju, artinya masih ada karyawan yang belum merasakan bahwa dengan mengalokasikan dana yang sesuai maka karyawan akan mencapai target yang diberikan perusahaan, artinya masih terdapat kendala yang menghambat tercapainya target perusahaan.

Tabel IV.18
Pekerjaan yang di perusahaan sudah berjalan tepat waktu

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	10	24,39
2	Setuju	21	51,22
3	Netral	9	21,95
4	Tidak Setuju	1	2,44
	Jumlah	41	100

Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2015

Terhadap 41 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 karyawan (24,39%), setuju 21 karyawan (51,22%), netral 9 karyawan (21,95%), tidak setuju 1 karyawan (2,44%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya banyak yang sudah merasa bahwa pekerjaan yang ada di perusahaan sudah berjalan tepat waktu. Dimana karyawan sudah merasa bahwa bekerja dengan baik. Dapat dijelaskan juga, jawaban terendah dari karyawan tidak setuju, artinya masih ada karyawan yang belum merasakan bahwa pekerjaan yang ada di perusahaan sudah berjalan tepat waktu artinya masih terdapat pekerjaan yang melebihi target waktu yang ditentukan.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Iqbal Hasan (2009:263) Koefisien korelasi linier berganda adalah indeks atau angka yang digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara tiga variabel atau lebih. Koefisien korelasi linier berganda untuk tiga variabel dirumuskan:

$$R_{Y.12} = \frac{\sqrt{r_{Y1}^2 + r_{Y2}^2 - 2r_{Y1}r_{Y2}r_{12}}}{1 - r_{12}^2}$$

Keterangan:

$R_{Y.12}$ = koefisien linier tiga variabel

r_{Y1} = koefisien korelasi variabel Y dan X_1

r_{Y2} = koefisien korelasi variabel Y dan X_2

r_{12} = koefisien korelasi variabel X_1 dan X_2

Tabel VI.19
Hubungan antara Motivasi, Disiplin, dan Kinerja banyaknya Sampel

	Jumlah Sampel						
	I	II	III	IV	V	VI	VII
Y	3	5	6	7	4	6	9
X_2	6	8	9	10	7	7	11
X_3	4	3	2	3	4	4	5

Keterangan:

Y = Motivasi

X_2 = Displin

X_3 = Kinerja

Penyelesaian:

Y	X ₁	X ₂	Y ²	X ₂ ²	X ₁ ²	X ₁ Y	X ₂ Y	X ₁ Y ₂
3	5	4	9	25	16	15	12	20
5	8	3	25	64	9	40	15	24
6	9	2	36	81	4	54	12	18
7	10	3	49	100	9	70	21	30
4	7	2	16	49	4	28	8	14
6	7	4	36	49	16	42	24	28
9	11	5	81	121	25	99	45	55
40	57	23	252	489	83	348	137	189

$$\begin{aligned}
 r_{Y1} &= \frac{n\sum X_1Y - (\sum Y)(\sum X_1)}{\sqrt{(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)(n\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2)}} \\
 &= \frac{7(348) - (40)(57)}{\sqrt{(7)(252) - (40)^2} \sqrt{(40)^2 - (7)(83) - (57)^2}} \\
 &= \frac{156}{168,93} \\
 &= 0,92
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 r_{Y2} &= \frac{n\sum X_1Y - (\sum Y)(\sum X_2)}{\sqrt{(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)(n\sum X_2^2 - (\sum X_2)^2)}} \\
 &= \frac{7(137) - (40)(23)}{\sqrt{(7)(252) - (40)^2} \sqrt{(40)^2 - (7)(83) - (23)^2}}
 \end{aligned}$$

$$= \frac{39}{92,35}$$

$$= 0,42$$

$$r_{12} = \frac{n\sum X_1 X_2 - (\sum X_1)(\sum X_2)}{\sqrt{(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)(n\sum X_1^2 - (n\sum X_1)^2)}}$$

$$R_{Y.12} = \frac{\sqrt{r_{Y1}^2 + r_{Y2}^2 + 2r_{Y1}r_{Y2}r_{Y3}}}{1 - r_{12}^2}$$

$$R_{Y.12} = \frac{\sqrt{(0,92)^2 + (0,42)^2 - 2(0,92)(0,42)(0,13)}}{1 - (0,13)^2}$$

$$= \sqrt{0,94}$$

$$= 0,97$$

Berdasarkan tabel IV.19 diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel yaitu nilai konstanta (constant) sebesar 0,97. koefisien regresi variabel Motivasi (X1) sebesar 0,29. Koefisien regresi variabel Disiplin kerja (X2) 0,42. Dari koefisien-koefisien tersebut dapat dibentuk suatu persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

$$y = 0,97 + 0,29 X_1 + 0,42$$

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan bahwa :

Nilai a sebesar 0,97 (positif) menunjukkan jika nilai (X_1) motivasi dan (X_2) disiplin kerja adalah 0, maka besarnya kinerja (Y) adalah sebesar 6,498. Nilai b_1 sebesar 0,29 (positif) menunjukkan jika pengaruh antara (X_1) motivasi adalah positif dengan kinerja(Y). maka setiap kenaikan kegiatan (X_1) motivasi sebesar satu satuan, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,29, dengan asumsi (X_2) disiplin kerja tetap. Nilai b_2 sebesar 0,42 (positif) menunjukkan jika pengaruh antara (X_2) disiplin kerja adalah positif dengan kinerja(Y). maka setiap kenaikan kegiatan (X_2) disiplin sebesar satu satuan, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,42, Dengan asumsi (X_1) motivasi tetap.

Berdasarkan persamaan regresi diatas, seluruh variable yang penulis teliti : (X_1) motivasi dan (X_2) disiplin kerja bernilai positif artinya setiap pengaplikasian variable tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Permata Multiniaga Palembang.

5. Uji F

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.6 berikut ini :

Tabel IV.20
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	97,612	2	48,806	13,876	,000 ^a
	Residual	436,136	38	3,517		
	Total	533,748	40			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : hasil pengolahan data dengan SPSS versi 16.

Berdasarkan tabel anova tersebut di atas, dapat dilihat bahwa nilai Fhitung untuk variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 13,876. Sedangkan Ftabel dengan taraf nyata (α) = 5% dan derajat kebebasan, $df_1 = k$, k = jumlah variabel bebas, $df_2 = n - k - 1$ adalah sebesar $\pm 3,069$.

Penelitian ini Fhitung (13,876) > Ftabel (3,069) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian berarti secara simultan hipotesis terbukti.

6. Uji t (Secara Parsial)

Coefficients (uji t) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel motivasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel IV.19

Nilai tTabel dengan taraf nyata (α) = 5% dan $df(n-2) = (41-2) = 39$, adalah sebesar $\pm 2,021$. Dapat dijelaskan bahwa :

a. Pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan tabel coefficients di atas, maka dapat dilihat bahwa nilai thitung untuk variabel motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 3,343. Hal ini berarti thitung ($3,343$) > ttabel ($2,021$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) secara signifikan.

Pengaruh motivasi relatif rendah karena masih ada responden yang menyatakan bahwa belum ada penghargaan yang cukup, insentif dan bonus yang diberikan juga belum memotivasi karyawan untuk lebih giat bekerja serta upah yang belum sesuai dengan upah minimum provinsi (UMP). Akibatnya karyawan belum menghasilkan output yang baik, kuantitas yang dihasilkan karyawan belum standar perusahaan, alokasi dana yang belum sesuai dan pekerjaan yang ada di perusahaan belum berjalan dengan tepat waktu. Gaji, insentif, bonus, serta penghargaan para karyawan harus diperhatikan, setidaknya dengan gaji yang standar minimum provinsi, insentif yang sesuai dengan kontribusi, bonus dan penghargaan yang sesuai dengan prestasi yang telah dicapainya.

b. Pengaruh disiplin kerja(X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan tabel coefficients diatas, maka dapat dilihat bahwa nilai thitung untuk variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 3,247. Hal ini berarti thitung ($3,247$) > ttabel ($1,979$), maka

Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya ada pengaruh antara disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara signifikan.

Pengaruh disiplin juga relatif rendah karena masih ada responden yang menyatakan bahwa pimpinan belum tegas dan belum jadi panutan, perlakuan pimpinan yang belum adil, sanksi dan hukuman belum sepenuhnya berjalan. Akibatnya karyawan belum menghasilkan out put yang baik, kuantitas yang dihasilkan karyawan belum standar perusahaan, alokasi dana yang belum sesuai dan pekerjaan yang ada di perusahaan belum berjalan dengan tepat waktu. Pimpinan perusahaan harus selalu dapat dijadikan teladan bagi karyawannya, harus selalu bersikap adil serta memberlakukan sanksi hukuman dan memiliki ketegasan pada karyawan untuk mempengaruhi bawahannya, agar para bawahannya bisa lebih disiplin, dan patuh terhadap pimpinannya.

Apabila dilihat dari koefisien regresi, baik penelitian Fikri (2012) yang dilakukan pada CV. Lestari Motorindo Jaya Indralaya, maupun penelitian Fatimah (2010) pada CV. Raban Cahaya Sumatera Selatan besar pengaruh variabel motivasi dan disiplin relatif sama. Dua penelitian sebelumnya dilakukan di sebuah CV sedangkan penelitian ini dilakukan di sebuah PT. Seharusnya di sebuah PT pengaruh tersebut lebih besar, karena kompensasi dan fasilitas yang diberikan oleh PT lebih baik. Akan tetapi ternyata besar nilai pengaruh relatif sama.

Besar pengaruh variabel motivasi dan disiplin relatif sama pada masing-masing penelitian dikarenakan :

- Pimpinan di dua CV sebelumnya lebih disegani, sehingga lebih memotivasi karyawan.
- Pengaruh motivasi dan disiplin di PT lebih besar dari CV, hal ini dikarenakan di PT persoalan lebih kompleks maka pengaruh motivasi dan disiplin relatif rendah.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dengan regresi linier berganda yang peneliti lakukan pada variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan persamaan $Y = 0,92 X1 + 0,42 X2$. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan :

1. Ada pengaruh signifikan antara motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai F hitung (13,876) > Ftabel (3,069), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. ada pengaruh antara motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai Thitung untuk variabel motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 3,343, hal ini berarti Thitung (3,343) > Ttabel (1,979), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ada pengaruh antara disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan(Y). Nilai Thitung untuk variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 3,247 , hal ini berarti Thitung (3,069), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan maka penulis mencoba memberikan saran-saran yang mungkin berguna bagi PT. PERMATA MULTINIAGA Palembang sebagai berikut :

1. Gaji, insentif, bonus, serta penghargaan para karyawan harus diperhatikan, setidaknya dengan gaji yang standar minimum provinsi, insentif yang sesuai dengan kontribusi, bonus dan penghargaan yang sesuai dengan prestasi yang telah dicapainya. Karena gaji adalah imbalan kinerja karyawan, dimana para karyawan telah membantu mengembangkan dan meningkatkan kualitas perusahaan.
2. Pimpinan perusahaan harus selalu dapat dijadikan teladan bagi karyawannya, harus selalu bersikap adil serta memberlakukan sanksi hukuman dan memiliki ketegasan pada karyawan untuk mempengaruhi bawahannya, agar para bawahannya bisa lebih disiplin, dan patuh terhadap pimpinannya.

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

PT. Permata Multiniaga Palembang.

A. Profil Responden

Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan

1. Usia : a. 20-29 tahun c. 40-49 tahun
b. 30-39 tahun d. 50-60 tahun
3. Pendidikan : a. SMP c. Diploma
b. SMA d. S1

B. Petunjuk Pengisian

Bacalah dengan baik pertanyaan-pertanyaan berikut dalam kuesioner, dan kemudian jawablah tiap-tiap pertanyaan tersebut dengan memberi tanda checklist(√) pada kolom yang tersedia sesuai dengan pilihan anda.

C. Keterangan

Sangat Setuju : SS

Setuju : S

Netral : N

Tidak Setuju : TS

Sangat Tidak Setuju : STS

I. Variabel Motivasi

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Penghargaan yang diberikan perusahaan akan memotivasi karyawan dalam bekerja					
2	Insentif yang diberikan perusahaan membuat karyawan termotivasi untuk bekerja lebih giat					
3	Gaji yang diberikan kepada karyawan sudah memenuhi standar UMP					
4	Bonus yang diberikan pihak perusahaan akan membuat karyawan termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang terbaik.					

Sumber: Gagasan peneliti, 2015

II. Variabel Disiplin Kerja

NO	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Ketegasan pimpinan sangat diperlukan untuk membuat karyawan lebih disiplin.					
2	Perlakuan pemimpin terhadap karyawan – karyawannya sama.					
3	Sanksi hukuman berperan penting dalam menjaga kedisiplinan.					
4	Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya.					

Sumber: Gagasan peneliti, 2015

III. Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Setiap karyawan yang berkualitas akan menghasilkan out put yang baik					
2	Kuantitas yang dihasilkan karyawan sudah memenuhi standar perusahaan.					
3	Dengan mengalokasikan biaya yang sesuai maka karyawan akan mencapai target yang diberikan perusahaan					
4	Pekerjaaaan yang ada di perusahaan sudah berjalan tepat waktu.					

Sumber: Gagasan Peneliti Berdasarkan Teori, 2015

Lampiran 2

Hasil Perhitungan Jawaban Responden Motivasi (X₁), Disiplin (X₂), Kinerja (Y)

No	X ₁	X ₂	Y
1	14	15	14
2	14	14	19
3	14	15	14
4	16	17	18
5	14	16	16
6	14	17	18
7	16	15	16
8	15	15	17
9	15	14	16
10	14	14	14
11	16	15	15
12	14	15	19
13	17	14	16
14	14	14	17
15	14	15	16
16	15	15	15
17	14	15	15
18	16	16	16
19	15	19	16
10	15	13	17
11	15	14	17
12	14	17	15
13	15	16	15
14	15	14	15
15	13	18	15
16	17	16	20
17	13	14	15
18	15	14	12
19	13	16	11
20	14	17	17
21	16	13	18
22	16	15	17
23	13	14	17
24	15	15	19
25	16	16	16
26	17	16	14

27	14	16	12
28	16	19	18
29	15	17	18
30	16	14	19
31	16	16	18
32	13	14	16
33	14	14	19
34	20	15	16
35	15	16	17
36	15	15	12
37	14	14	13
38	11	13	12
39	15	14	15
40	15	15	16
41	13	16	11
42	15	15	16
43	15	15	17
44	13	16	14
45	16	14	16
46	16	16	20
47	17	15	17
48	19	16	15
49	17	18	17
50	18	17	15

Lampiran 3

Frequency Table Distribus Jawaban Responden X1 (Motivasi)

p¹

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju	4	9.75	9.75	10.0
Setuju	21	51.22	51.22	31.7
Netral	13	31.71	31.71	81.7
Tidak Setuju	3	7.32	7.32	100.0
Total	41	100.0	100.0	

p²

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju	4	9.75	9.75	9.75
Setuju	24	58.54	58.54	21.7
Netral	11	26.83	26.83	80.0
Tidak Setuju	2	4.88	4.88	100.0
Total	41	100.0	100.0	

p³

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju	4	9.75	9.75	9.75
Setuju	24	58.54	58.54	21.7
Netral	11	26.83	26.83	80.0
Tidak Setuju	2	4.88	4.88	100.0
Total	41	100.0	100.0	

p⁴

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju	5	12.20	12.20	12.20
Setuju	27	65.85	65.85	21.7
Netral	8	19.51	19.51	80.0
Tidak Setuju	1	2.44	2.44	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Lampiran 4

Frequency Table
Distribusi Jawaban Responden X1 (Disiplin)

p^1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	6	14.63	14.63	14.63
	Setuju	21	51.22	51.22	21.7
	Netral	11	26.83	26.83	80.0
	Tidak Setuju	3	7.32	7.32	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

p^2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	6	14.63	14.63	14.63
	Setuju	21	51.22	51.22	66.9
	Netral	12	29.27	29.27	96.1
	Tidak Setuju	2	4.88	4.88	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

p^3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	6	14.63	14.63	14.63
	Setuju	21	51.22	51.22	65.4
	Netral	13	31.71	31.71	97.6
	Tidak Setuju	1	2.44	2.44	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

p^4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	5	12.20	12.20	12.20
	Setuju	23	56.09	56.09	69.5
	Netral	12	31.71	31.71	97.6
	Tidak Setuju	1	2.44	2.44	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Lampiran 5

Frequency Table
Distribus Jawaban Responden X1 (Kinerja)

p¹

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	7	17,07	17.07	17.07
	Setuju	22	53.66	53.66	72.4
	Netral	11	26.83	26.83	97.6
	Tidak Setuju	1	2.44	2.44	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

p²

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	10	24.39	24.39	24.39
	Setuju	20	48.78	48.78	74,8
	Netral	9	21.95	21.95	98,4
	Tidak Setuju	2	4.88	4.88	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

p³

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	6	14.63	14.63	14.63
	Setuju	22	53.66	53.66	67.7
	Netral	12	29.27	29.27	96.9
	Tidak Setuju	1	2.44	2.44	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

p⁴

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	10	24.39	24.39	24.39
	Setuju	21	51.22	51.22	65.4
	Netral	9	29.27	29.27	99.2
	Tidak Setuju	1	2.44	2.44	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Lampiran 6

Hasil Uji Regresi

Regression

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Disiplin, kinerja ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Motivasi, Disiplin, Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.990 ^a	.980	.978	1.69606

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

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7578.396	2	1515.679	526.896	.000 ^a
	Residual	155.337	38	2.877		
	Total	7733.733	40			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)



PT. PERMATA MULTINIAGA

SURAT KETERANGAN

TELAH MELAKUKAN RISET PENELITIAN

NO. SK-MGN/PMN-PLG/I/2015

Kepada Yth,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Palembang

Dengan Hormat,

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hadi Chandra

Jabatan : Manager/ Kepala Cabang

Menerangkan bahwa,

Nama : ARSANI

Nim : 21 2010 012

Program Studi : Manajemen

Telah melakukan pengambilan data perusahaan kami sebagai syarat untuk menyusun skripsi, maka dengan rasa hormat kami dari perusahaan PT. Permata Multiniaga Palembang telah membantu mahasiswa tersebut diatas melakukan pengambilan data yang diperlukan untuk menyusun skripsi.

Demikianlah atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami

PT. PERMATA MULTINIAGA


Hadi Chandra
Manager



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : ARSANI	PEMBIMBING
NIM : 212010012	KETUA : AMIDI, SE., M.Si
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN	ANGGOTA :
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PERMATA MULTINIAGA PALEMBANG	

NO.	TGL/BL/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			KETUA	ANGGOTA	
1	3/6-12	kele			
2					
3	6/6-12	kele			
4					
5	12/6-12	kele			
6					
7	23/6-12	Org dan kekele			
8		kele			
9					
10					
11					
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



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN USULAN PENELITIAN

NAMA MAHASISWA : ARSANI	PEMBIMBING
NIM : :212010012	KETUA : AMIDI, SE., M.Si
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN	ANGGOTA :
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN JASA ALAT BERAT PADA PT PUSRI PALEMBANG	

NO.	TGL/BL/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			KETUA	ANGGOTA	
1	27/4-15	mtb			
2					
3	27/4-5	mtb - persel			
4					
5	27/4-15	mtb			
6					
7	27/4-15	mtb			
8					
9	27/4-5	Supl. Mtb Uj. i-j Lembar			
10					
11					
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 : 044/SK/BAN-PT/Ak-XIII/S1/II/2011 (B)
Nomor : 005/BAN-PT/Ak-X/Dpl-III/VI/2010 (B)

te: fe.umpalembang.ac.id

Email : febumpg@umpalembang.ac.id

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Hari/Tanggal : Jum'at, 07 Agustus 2015
Waktu : 08.00 WIB – 12.00 WIB
Nama : ARSANI
NIM : 21 2010 012
Jurusan : Manajemen
Bidang Skripsi : Sumber Daya Manusia
Judul : **PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PERMATA MULTINIAGA PALEMBANG**

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

NO	NAMA DOSEN	JABATAN	TANGGAL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
1	Amidi, S.E, M.Si	Pembimbing	20-8-2015	
2	DR. Omar Hendro, S.E., M.Si	KetuaPenguji	20-8-2015	
3	Amidi, S.E, M.Si	Penguji I	20-8-2015	
4	Hj. Tri Fatri Fatmawati, S.E., M.Si	Penguji II	19-8-2015	

Palembang, Agustus 2015

Mengetahui

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



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

NIDN / NBM : 0216057001/673.839



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH DALEMBANG
LEMBAGA BAHASA
Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263
Telp. (0711) 512637 - Fax. (0711) 512637
email. lembagabahasaump@yahoo.co.id



TEST OF ENGLISH ABILITY SCORE RECORD

Name : Arsani
Place/Date of Birth : Palembang, June 08th 1991
Test Times Taken : +2
Test Date : July 27th, 2015

Scaled Score

Listening Comprehension : 46
Structure Grammar : 42
Reading Comprehension : 51
OVERALL SCORE : 463

Palembang, July 26th, 2015
Head of Language Institute

Rini Susanti, S.Pd.,M.A

No. 310/TEA FE/LB/UMP/VII/2015

NBM/NIDN. 1164932/0210098402

certificates



FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

SERTIFIKAT

291/J-10/FEB-UMP/SHA/XII/2014

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

DIBERIKAN KEPADA :

NAMA : ARSANI
NIM : 212010012
JURUSAN : Manajemen

Yang dinyatakan **LULUS** Membaca dan Hafalan Al - Qur'an
di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang
Dengan Predikat **SANGAT MEMUASKAN**

Palembang, 08 Desember 2014

Unggul dan Islami



an. Dekan
Wakil Dekan IV

Drs. Antoni, M.H.I.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
STATUS TERAKREDITASI

PIAGAM

No.259/H-4/PPKKN/UMP/IX/2014

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Muhammadiyah Palembang menerangkan bahwa :

Nama : Arsani
Nomor Pokok Mahasiswa : 21 2010 012
Fakultas : Ekonomi
Tempat Tgl. Lahir : Tangerang, 08-06-1991

Telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata Tematik Posdaya Angkatan ke-7 yang dilaksanakan dari tanggal 16 Juli sampai dengan 2 September 2014 bertempat di:

Kelurahan/Desa : Rimba Balai
Kecamatan : Banyuasin III
Kota/Kabupaten : Banyuasin
Dinyatakan : LULUS



Dr. H. M. Idris, S.E., M.Si.



Palembang, 25 September 2014

H. Alhanannasir, M.Si.



MASTAF AKBAR
PIMPINAN CABANG
IKATAN MAHASISWA MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Sertifikat

Diberikan Kepada

Arsani

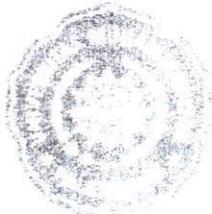
Sebagai Peserta Masa Ta'aruf Akbar
 Pada Tanggal 4 September 2010
 di Gedung Serbaguna Dekranasda Jakabaring

Billahi fii sabilillhaq fastabiqul khairat

Ketua Pelaksana,
PANITIA PELAKSANA
MASA TA'ARUF
PC IMM UMP
 Muhammad Yamin

IKATAN MAHASISWA MUHAMMADIYAH
 Ketua Umum PC IMM UMP,
 PIMPINAN CABANG
 UMP
 'at Umar Faqih





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SERTIFIKAT

No. : 1849/J-18/UMP/XI/2014

Diberikan kepada :

Arsani

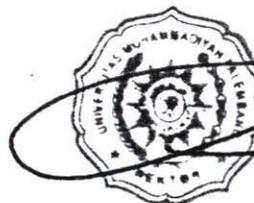
Atas peran sertanya sebagai

PESERTA

pada acara Seminar Nasional dengan tema "Kesiapan dan Langkah Indonesia Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean 2015". yang diselenggarakan oleh Universitas Muhammadiyah Palembang, tanggal 29 Nopember 2014, di Aula Universitas Muhammadiyah Palembang

Palembang, 29 Nopember 2014

Rektor,



[Signature]
Dr. H. M. Idris

NBM/NIDN:786010/0213106001