

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KONVEKSI IV
PT. DAN LIRIS DI SUKOHARJO**



NASKAH PUBLIKASI ILMIAH

Diajukan guna memenuhi tugas dan syarat-syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi jurusan manajemen pada fakultas ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta

disusun oleh:

ANDRI BUDHI NUGROHO

B100080147

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2012**

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan di bawah ini telah membaca proposal skripsi dengan judul :

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN KONVEKSI IV PT. DAN LIRIS DI SUKOHARJO.**

Yang di tulis oleh :

ANDRI BUDHI NUGROHO

B100080147

Penandatanganan berpendapat bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat untuk diterima.

Surakarta, Februari 2013

Pembimbing




(Drs. M. NASIR. MM)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Muhammadiyah Surakarta




(Triyono, M.SI)



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

Jl.A. Yani Tromol Pos 1 – Pabelan, Kartasura Telp (0271) 717417 Fax: 715448 Surakarta 57102

Website: <http://www.ums.ac.id>

Email: ums@ums.ac.id

Surat Persetujuan Artikel Publikasi Ilmiah

Yang bertanda tangan di bawah ini pembimbing skripsi:

Nama : Drs. M. Nasir, MM

NIK : 561

Telah membaca dan mencermati naskah artikel publikasi ilmiah, yang merupakan ringkasan skripsi dari mahasiswa:

Nama : ANDRI BUDHI NUGROHO

NIM : B100080147

Program Studi : Ekonomi Manajemen

Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN KONVEKSI IV PT. DAN LIRIS DI
SUKOHARJO

Naskah artikel tersebut layak dan dapat disetujui untuk dipublikasikan.

Demikian persetujuan dibuat, semoga dapat dipergunakan seperlunya.

Surakarta, Maret 2013

Pembimbing

Drs. M. Nasir, MM

NIK. 561

ABSTRAKSI

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dan Liris (Konveksi IV) di Sukoharjo.

Metode yang digunakan untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan tehknik random sampling, jenis data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer yang didapat dari jawaban responden yang berupa pengisian kuisisioner dan wawancara dari karyawan PT. Dan Liris (Konveksi IV). Sebanyak 100 responden yang diambil sebagai sampel dalam penelitian ini. Adapun instrument yang digunakan untuk menguji layak tidaknya suatu pertanyaan didalam kuesioner adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik yang diperkuat dengan uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikorelasi, dan dalam pengujian hipotesis meliputi analisis regresi linear berganda, uji t serta uji ketetapan model (uji F dan R^2) yang menunjukkan hasil adanya pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Dari hasil penelitian tersebut di ketahui bahwa motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT. Dan Liris khususnya di Konveksi IV baik secara parsial atau secara bersama-sama. Disiplin kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan hasil uji t sebesar 4,882. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan hasil uji t sebesar 3,293. Motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan hasil uji f sebesar 152,037 sedangkan variasi kinerja karyawan yang dijelaskan motivasi dan disiplin kerja sebesar 75,8% sedang sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lainya.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin merupakan variabel paling dominan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dan Liris (Konveksi IV). penulis dapat memberikan saran antara lain : 1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja, maka diharapkan pimpinan perusahaan dapat mempertahankan dan memotivasi yang lebih baik dan berwibawa sehingga karyawannya dapat mempunyai kinerja yang lebih baik. 2. sebaiknya kedisiplinan para karyawan di perusahaan semakin ditegakkan dengan tujuan agar hasil kinerjanya lebih maksimal dengan cara memberikan sanksi kepada yang melanggar peraturan yang disepakati bersama.

Kata kunci : motivasi, disiplin kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah di tentukan. Dalam pencapaian tujuan tersebut maka suatu perusahaan membutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan secara efisien, dan efektif kerja didalam suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka pemimpin atau manajer akan memberikan sebuah tugas pada setiap karyawan sesuai dengan fungsi dan jabatan masing-masing dalam perusahaan. Tugas yang di berikan pemimpin atau manajer bagi karyawan merupakan sebuah tanggungjawab yang harus di laksanakan secara tulus dan dengan sungguh-sungguh agar tercapai tujuan perusahaan yang telah di tentukan.

Menurut Rivai (2004) Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan kemampuan, Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan di kerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Sehingga dalam hal ini kinerja karyawan merupakan satu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya secara oprimal.

(Richard:2011) mengungkapkan Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses pengamatan dan pengevaluasian kinerja seorang pegawai, pencatatan penilaian, dan pemberian umpan balik terhadap pegawai. Penilaian kerja terdiri atas langkah-langkah pengamatan dan penilaian kinerja pegawai, pencatatan dan umpan balik. Selama penilaian kinerja pegawai, manajer-manajer terampil akan memberikan umpan balik dan pujian atas unsur yang dapat diterima dari kinerja pegawai.

Manajer juga perlu menggambarkan area kinerja yang perlu dievaluasi. Para pegawai umumnya menggunakan informasi dari karyawan lain untuk mengubah kinerja masing-masing. Penilaian kinerja menjadi kekuatan positif dalam perusahaan yang mana penilaian kinerja akurat melalui pengembangan dan penerapan sistem penilaian seperti skala penilaian dan pelatihan manajer untuk secara efektif menggunakan wawancara penilaian kinerja, sehingga manajer dapat memberikan umpan balik untuk memperkuat kinerja yang baik dan memotivasi pegawai untuk berkembang menjadi sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai keinginan untuk berkembang lebih baik untuk mencapai tujuannya.

Faktor motivasi memiliki hubungan yang secara langsung dengan kinerja individual karyawan. Motivasi merupakan daya pendorong yang merangsang karyawan untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya, berbeda dengan karyawan satu dengan karyawan yang lainnya. Perbedaan ini di sebabkan oleh perbedaan motivasi, tujuan, kebutuhan dari masing-masing karyawan untuk bekerja dan karena perbedaan waktu dan tempat. Motivasi dapat berasal dari motivasi dalam diri (intrinsik) karyawan dan motivasi berasal dari luar karyawan (ekstrinsik). Hal tersebut dapat berpengaruh pada kinerja karyawan di dalam perusahaan.

Dalam hubungannya dengan kinerja, motivasi mempunyai peran penting dalam peningkatan produktifitas kerja karyawan, apabila seorang karyawan termotivasi, maka senantiasa akan mencapai gairah kerja yang tinggi yang nantinya akan berpengaruh pada prestasi kerja.

Adanya disiplin kerja yang tinggi maka seorang individu yang mempunyai produktifitas yang tinggi. Adapun upaya menciptakan suatu kedisiplinan dalam suatu

organisasi dapat dilakukan melalui tata tertib yang jelas, tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah diketahui pegawai. Seorang individu yang berdisiplin tinggi cenderung lebih tertatur dalam segala hal seperti masuk dan pulang tepat waktu, selalu taat pada tata tertib yang berlaku dan membina hubungan baik dengan sesama pegawai, merupakan modal utama lahirnya etos kerja dalam diri seorang yang berakibat meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan adanya hal ini penulis ingin membuktikan benar tidaknya suatu organisasi akan berhasil dengan dorongan motivasi dan kedisiplinan yang tinggi akan berpengaruh pada kinerja sebuah perusahaan dengan pembuatan skripsi yang berjudul : “ **PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KONVEKSI IV PT. DAN LIRIS DI SUKOHARJO.**”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka diidentifikasi masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Mana yang paling berpengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penyusunan penelitian pada PT. Dan Liris (Konveksi IV) adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis dari dua variabel yang paling berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Menghasilkan bahan untuk menyusun skripsi yang merupakan syarat guna mencapai gelar sarjana fakultas ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

2. Bagi perusahaan

Memberikan sumbangan penelitian bagi perusahaan terutama tentang pemberian motivasi dan peningkatan kinerja kepada karyawan guna meningkatkan produktivitas diwaktu yang akan datang.

3. Bagi ilmu pengetahuan

Dapat digunakan bahan pertimbangan bagi rekan-rekan mahasiswa dalam menyusun skripsi mengenai obyek penelitian yang berbeda dan sebagai sarana informasi dalam pemecahan masalah yang sama.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Motivasi

1. Pengertian motivasi

Pengertian motivasi menurut (Rivai, 2005) adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi merupakan bagian dari kegiatan dalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan manusia sebagai tenaga kerja.

2. Macam-macam motivasi

a. Motivasi positif

- 1) Penghargaan
- 2) Informasi
- 3) Pemberian perhatian
- 4) Persaingan
- 5) Kebanggaan
- 6) Partisipasi

b. Motivasi negatif

3. Teori motivasi

1. Teori isi

a. Teori hierarki kebutuhan

- 1) Kebutuhan fisiologis, merupakan suatu kebutuhan yang paling mendasar, seperti makanan, minuman, dan kebutuhan biologis lainnya
- 2) Kebutuhan rasa aman, suatu kebutuhan akan rasa ingin dilindungi seperti keterjaminan seperti asuransi misalnya
- 3) Kebutuhan social, misalnya seperti cinta, persahabatan, rasa memiliki satu sama lain dan dapat diterima disuatu kelompok atau keluarga.
- 4) Kebutuhan harga diri, seperti status, kedudukan, jabatan, pengakuan, penghormatan.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan akan penggunaan potensi diri, pengembangan diri seperti konglomerat melakukan ekspansi dalam bisnis akan tetapi tidak sekedar berbisnis saja melainkan ingin menunjukkan bahwa dirinya mampu. Manfaat dari teori ini adalah agar para manager mampu mengetahui apa yang belum terpenuhi bagi karyawan supaya dapat memotivasi mereka.

b. Teori motivasi pemeliharaan

- 1) Faktor kepuasan kerja merupakan penyebab kepuasan kerja dan merupakan "*factor motivator*" yaitu prestasi, penghargaan, tanggung jawab, pekerjaan yang memerlukan kreativitas, kemajuan dan peningkatan.
- 2) Faktor ketidakpuasan kerja yang merupakan faktor penyebab ketidakpuasan kerja merupakan faktor pemeliharaan yaitu : kebijaksanaan dan administrasi, kualitas pengendalian, kondisi kerja hubungan kerja, status pekerjaan, keamanan kerja, dan kehidupan pribadi si karyawan.

c. Teori prestasi

Teori tersebut dipelopori oleh David Mc. Clelland, yang intinya motivasi seseorang sangat tergantung pada tinggi rendahnya keinginan seseorang untuk berprestasi, yang maksudnya semakin tinggi keinginan berprestasi maka semakin tinggi pula motivasi apabila jika semakin rendah keinginan untuk berprestasi maka akan semakin rendah pula motivasinya.

2. Teori kebutuhan Mc Clelland

Menurut Mc Clelland ada 3 jenis kebutuhan, yaitu :

- a. Kebutuhan akan prestasi
- b. Kebutuhan afiliasi
- c. Kebutuhan akan kekuasaan

3. Teori penguatan

Terdapat tiga jenis pada teori penguatan, yaitu :

- a. Penguatan positif
- b. Penguatan negatif
- c. Hukum

4. Teori penetapan tujuan

Teori penetapan tujuan dikembangkan oleh Edwin Locke. Dimana teori ini menguraikan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja. Konsep dasar dari teori penetapan tujuan adalah bahwa karyawan yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi terhadapnya) akan mempengaruhi kerjanya. Dengan menetapkan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja.

B. Disiplin

1. Pengertian disiplin

(Hasibuan, 2004) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

2. Macam-macam disiplin

Menurut (Handoko, 2001) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standart-standart organisasional. Menurut Handoko kedisiplinan dibagi menjadi 3 yaitu:

- a. Disiplin preventif
- b. Disiplin korektif
- c. Disiplin progresif

3. Hukum disiplin

Hukum disiplin merupakan tindakan yang diambil terhadap pegawai yang telah melakukan pelanggaran terhadap kewajiban, larangan dan peraturan disiplin yang berlaku dalam organisasi atau perusahaan. Hukum disiplin yang dijatuhkan harus setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan, sehingga hukuman disiplin tersebut dapat diterima oleh rasa keadilan yang ada dalam diri karyawan tersebut. Jadi dalam memberikan suatu hukuman disiplin terhadap pegawai, maka terlebih dahulu harus dianalisis sebab-akibat terjadinya tindakan indiscipliner tersebut. sampai pada tingkat hukuman yang berat.

4. Maksud dan tujuan hukuman disiplin

Menurut (Handoko, 2001), pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan dimasa lalu. Sasaran atau tujuan tingkat kedisiplinan secara singkat adalah sebagai berikut :

- a. Untuk memperbaiki pelanggaran.
- b. Untuk menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan yang serupa.
- c. Untuk menjaga berbagai standart kelompok tetap konsisten dan efektif.

C. Kinerja

1. Pengertian kinerja

Menurut (Guritno dan Waridin, 2005) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Sedangkan menurut (Hakim, 2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan Suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan (Masrukhin dan Waridin, 2004).

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang,

- baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
2. Ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Rivai dan Basri, 2005) antara lain:
 - a. Kemampuan
 - b. Keinginan
 - c. Lingkungan
 3. Tujuan kinerja karyawan menurut Rivai dan Basri antara lain:
 - a. Kemahiran dari kemampuan tugas baru di peruntukan untuk memperbaiki hasil kinerja dan kegiatan karyawan tersebut
 - b. Kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat suatu keputusan pada tugas
 - c. Perbaikan pada sikap kinerja
 - d. Perbaikan dalam kualitas atau produksi
 - e. Perbaikan dalam efisien waktu
 4. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi actual karyawan dengan prestasi kerja dengan yang diharapkan darinya (Dessler, 2000). Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja, atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya. Menurut (Dessler, 2000) ada 5 faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

1. Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, keterampilan, dan penerimaan keluaran.
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
4. Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, regulasi, dapat dipercaya atau diandalkan dan ketepatan waktu
5. Komunikasi, meliputi: hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

Menurut (Handoko, 2002) pengukuran kinerja adalah usaha untuk merencanakan dan mengontrol proses pengelolaan pekerjaan sehingga dapat dilaksanakan sesuai tujuan yang telah ditetapkan, penilaian prestasi kerja juga merupakan proses mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan di waktu yang lalu atau untuk memprediksikan prestasi kerja di waktu yang akan datang dalam suatu organisasi

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target atau sasaran yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut.

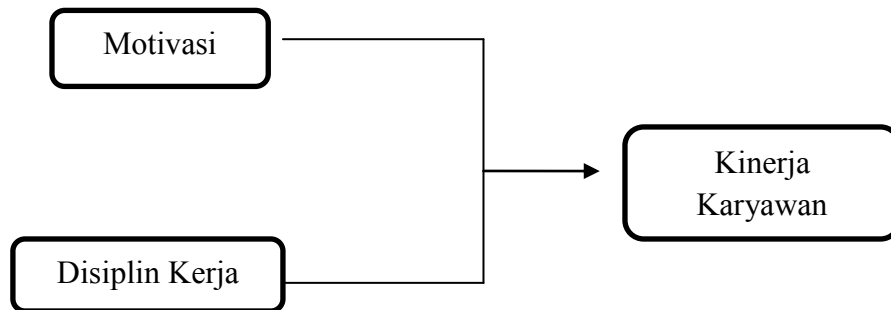
(Handoko, 2000) menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari 3 kriteria, yaitu:

1. Penilaian berdasarkan hasil yaitu penilaian yang didasarkan adanya target-target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur
2. Penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian-penilaian perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan
3. Penilaian berdasarkan judgement yaitu penilaian berdasarkan kualitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan, pekerjaan dan keterampilan, kreativitas kerja serta kesadaran dalam penyelesaian tugas dapat dipercaya.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Kerangka pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan faktor yang telah di identifikasikan sebagai masalah penting. Dalam penelitian ini untuk memecahkan arah dari pemecahan dan penganalisisan masalah yang dihadapi, maka terlebih dahulu perlu dikemukakan gambaran yang berupa kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 3. 1 Kerangka Penelitian

Keterangan :

Variabel *Independent* : Motivasi dan Disiplin kerja

Variabel *Dependent* : Kinerja karyawan

—————> : garis panah ini merupakan garis pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap Y

Untuk pengujian hipotesis yang akan diajukan, maka peneliti menentukan variabel variabel yang hendak di ketahui kedudukanya, antara lain :

1. Variabel *independent*

Merupakan variabel yang keberadaanya tidak di pengaruhi oleh variabel lainya. Yang menjadi variabel independent dalam penelitian ini adalah motivasi dan disiplin kerja.

2. Variabel *dependent*

Variabel yang keberadaanya di pengaruhi oleh variabel lainya. Yang termasuk variabel dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa faktor yang menjadi acuan untuk meningkatkan kinerja adalah motivasi dan disiplin kerja.

B. Hipotesis

H_1 = Diduga adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

H_2 = Diduga adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

H_3 = Diduga variabel disiplin kerja paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan

C. Definisi operasional variabel

1. Variabel *independent*

a. Motivasi

Pengertian motivasi menurut (Rivai, 2005) adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi merupakan bagian dari kegiatan dalam proses

pembinaan, pengembangan dan pengarahan manusia sebagai tenaga kerja. Dalam melaksanakan pekerjaan seseorang harus mempunyai motivasi, sehingga dapat memberi dorongan kepada karyawan agar bekerja dengan giat dan pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja.

b. Disiplin

Menurut (Simamora, 1997) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.

2. Variabel *dependent*

a. Kinerja

Menurut (Rivai dan Basri, 2005) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dan hasilnya seperti yang diharapkan.

D. Populasi, sampel dan tehknik sampling

a. Populasi

Untuk Populasi didalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT Dan Liris Di Konveksi IV.

b. Sampel

Dalam penelitian sampel yang digunakan sebanyak 100 responden yang diambil dari perusahaan PT Dan Liris (Konveksi IV).

c. Tehknik sampling

Peneliti akan mengambil kemudian dari hasil kuisioner tersebut akan diambil 100 yang layak untuk dijadikan sampel penelitian.

E. Penyusunan dan pengukuran skala

Dalam langkah pengumpulan data, penulis menggunakan metode kuesioner. Metode kuesioner menghasilkan data kualitatif sehingga perlu diubah menjadi data kuantitatif. Untuk mengubahnya diperlukan skala likert, yaitu suatu cara menentukan skor dimana cara pengukuran dengan menghadapkan responden dengan pertanyaan dan diminta memberi jawaban. Untuk keperluan ini jawaban yang diperoleh secara tertulis dari responden digolongkan kedalam lima kategori dan diberi nilai skor sebagai berikut:

Pernyataan		bobot
1) Sangat tidak setuju	(STS)	1
2) Tidak setuju	(TS)	2
3) Netral	(N)	3
4) Setuju	(S)	4
5) Sangat setuju	(SS)	5

F. Sumber data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer yang didapat dari jawaban responden yang berupa pengisian kuisioner dan wawancara yaitu data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian. Data yang yang didapat merupakan data yang obyektif karena mengambil langsung dari perusahaan PT Dan Liris Konveksi IV tentang masalah yang di ungkapkan pada penelitian ini.

G. Metodologi Pengumpulan Data

a. Wawancara

Pengumpulan data yang dibutuhkan dalam penelitian, penulis melakukan wawancara secara lisan dengan pihak-pihak yang terkait guna mendapatkan keterangan yang diperlukan.

b. Kuisioner

Pengumpulan data dengan cara mempersiapkan daftar pertanyaan yang berhubungan dengan berbagai masalah yang diteliti atau masalah dalam suatu penelitian.

H. Uji Instrumen

Untuk menguji data yang diperoleh menggunakan dua teknik yaitu :

1. Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Product Moment* yang dinyatakan dengan rumus :

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana :

r = Koefisien korelasi antara masing-masing pertanyaan

n = Jumlah responden

x = Skor tiap item pertanyaan

y = Skor total dari semua pertanyaan

2. Uji Reliabilitas

Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk menguji ketepatan instrumen pengukur dengan konsistensi diantara butir-butir pertanyaan dalam suatu instrumen. Reliabilitas berkaitan dengan ketepatan prosedur pengukuran dan konsisten. Untuk menguji reliabilitas instrumen angket dalam penelitian ini digunakan metode *Cronbach Alpha*. Nilai korelasi *Cronbach Alpha* yang dianggap *acceptable* adalah 0,7 sampai 0,8 (Ghozali, 2002).

Adapun rumusnya yaitu:

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2_{xi}}{\sigma^2_x} \right]$$

keterangan:

α = *cronbach's coefficient alpha*

K = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2_{xi}$ = total dari varian masing-masing pecahan

σ^2_x = varian dari total skor

I. Analisis Data

1. Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan dalam model regresi. Pengujian ini meliputi :

a. Uji Normalitas

Normalitas merupakan pengujian apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi datanya normal atau mendekati normal. Untuk menguji normalitas dalam penelitian ini digunakan uji statistik kolmogorof-Smirnov dengan kriteria yang digunakan adalah dengan kriteria yang digunakan adalah dengan membandingkan P-Value yang signifikannya jelas diketemukan yaitu sebesar 5% (0,05), jika nilai probabilitas yang diperoleh lebih besar dari 0,5 maka data tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

Pengujian Multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan kriteria sebagai berikut: (Singgih, 2001: 357)

a. $VIF > 10$ terjadi multikolinieritas

b. $VIF < 10$ tidak terjadi Multikolinieritas

c. Uji Heteroskedastisitas

Asumsi dalam model regresi linier klasik adalah bahwa tiap unsur disturbance (μ_1) merupakan suatu angka yang konstan yang sama dengan σ^2 . Apabila asumsi tidak terpenuhi maka akan terjadi heteroskedastisitas. Meskipun tidak merusak ketidakefisienan estimator OLS, namun estimator tidak mempunyai varian terkecil atau efisien. Dengan kata lain estimator tidak mempunyai sifat BLUE.

Uji heteroskedastisitas pengujian yang dilakukan dengan uji Park. Park memberikan saran penggunaan e_1^2 sebagai pendekatan σ^2 dengan melakukan regresi sebagai berikut: (Wahid, 2004: 88).

$$\ln e_1^2 = \ln \sigma^2 = \beta \ln X + v_1$$

Jika β ternyata signifikan secara statistik maka dikatakan bahwa dalam data tersebut terjadi heteroskedastisitas, dan apabila tidak signifikan maka data tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turun) variabel dependent (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya), (Sugiyono, 2010). Dengan rumus persamaan regresi untuk 2 prediktor adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Kinerja

X_1 = Motivasi

X_2 = Disiplin Kerja

e = Standar kesalahan

Analisis regresi berganda ini didukung oleh beberapa pengujian yang dapat membuktikan benar tidaknya regresi tersebut, adapun pengujian tersebut adalah :

3. Uji F

Menurut (Djarwanto, 1998) mengatakan bahwa mean lebih dari dua populasi normal adalah sama, asumsinya adalah bahwa *variance* (deviasi standart kuadrat) dari populasi-populasi itu sama. Prinsip yang digunakan sebagai dasar dalam mengujikan hipotesis ini adalah apabila mean dari kelompok bagian sangat berbeda dengan yang lain, maka *variance* dari kombinasi dari seluruh kelompok akan jauh lebih besar dari *variance* dari masing-masing kelompok bagian.

4. Uji t

Langkah-langkah sebagai berikut :

1) Hipotesis

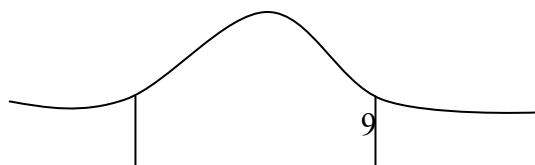
H_0 : $\beta = 0$, tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent.

H_1 : $\beta \neq 0$, ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent.

2) Tingkat signifikan

$\alpha = 5\%$; df n-1

3) Kriteria Pengujian



$\frac{H_0 \text{ ditolak}}{-t(\alpha/2 ; n-k)} \quad \frac{H_0 \text{ diterima}}{t(\alpha/2 ; n-k)} \quad \frac{H_0 \text{ ditolak}}{t(\alpha/2 ; n-k)}$
 Ho diterima apabila = - tabel t tabel
 Ho ditolak apabila = - tabel $>$ t hitung atau t hitung $<$ - tabel

4) Rumus uji t

$$t \text{ hitung} = \frac{b}{sb}$$

dimana :

b : koefisien regresi variabel

sb :Standart erorr koefisien regresi variabel

5. Uji R^2

Pengujian ini dipergunakan untuk menghitung seberapa besar varian dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen. R^2 yang digunakan adalah R^2 yang telah mempertimbangkan jumlah variabel independen dalam suatu model regresi atau disebut R^2 yang telah disesuaikan (*Adjusted - R^2*). *Adjusted - R^2* diperoleh dengan rumus sebagai berikut: (Ghozali, 2005).

$$Adjusted - R^2 = 1 - (1 - R^2) \frac{n - 1}{n - k}$$

Dimana :

Adjusted - R^2 = koefisien determinasi disesuaikan

R^2 = koefisien determinasi

n = jumlah sampel pengamatan

k = jumlah variabel

PEMBAHASAN

1. Berdasarkan hipotesis yang menyatakan bahwa “Diduga adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan” dapat dibuktikan dari hasil analisis uji t dapat diperoleh nilai t_{hitung} hasil perhitungan komputer SPSS versi 16.00 dapat diperoleh t_{hitung} motivasi sebesar 3,293. Ini membuktikan bahwa $t_{hitung} = 3,293 > t_{tabel} = 1,98$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja. Dari hasil ini membuktikan bahwa hipotesis tersebut terbukti kebenarannya. Pemberian motivasi kepada seseorang bawahan merupakan salah satu yang penting karena dengan pemberian motivasi seorang bawahan dapat bekerja lebih baik dan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Manajer dapat memenuhi seluruh kebutuhan karyawan, maka karyawan tersebut akan termotivasi lagi untuk bekerja. Kebutuhan karyawan semakin meningkat, sehingga menjadi dorongan bagi karyawan untuk memenuhinya kebutuhan tersebut. Motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kepada karyawan yang berprestasi mempengaruhi perilaku dan sikap karyawan yaitu merasa tetap bersama perusahaan, atau bekerja lebih produktif. Pemberian motivasi akan dapat menyebabkan karyawan mengurangi upaya mereka untuk mencari pekerjaan alternatif. Pemberian Motivasi dari luar kepada karyawan memberikan kontribusi jasa mereka pada perusahaan dalam pelaksanaan fungsi SDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian Motivasi individual sebagai pertukaran dalam malakukan tugas keorganisasian. Ini berarti dengan Motivasi dari luar yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan karyawan.
2. Berdasarkan hipotesis yang menyatakan bahwa “Diduga adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan” dapat dibuktikan dari hasil analisis uji t dapat diperoleh nilai t_{hitung} hasil perhitungan komputer SPSS versi 16.00

dapat diperoleh t_{hitung} disiplin sebesar 4,882. Ini membuktikan bahwa $t_{hitung} = 4,882 > t_{tabel} = 1,98$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja. Dari hasil ini membuktikan bahwa hipotesis tersebut terbukti kebenarannya.

Berdasarkan hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja dengan kinerja karyawan, karena dengan adanya disiplin kerja dengan tujuan memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku karyawan sehingga ada kemauan pada diri karyawan untuk menuju pada kerjasama dan motivasi kerja yang lebih baik. Kedisiplinan kerja dapat dilakukan dengan cara mengadakan pembinaan terhadap karyawan, melaksanakan pengawasan yang baik dan rutin untuk mengoreksi apabila terjadi kekeliruan, di samping memberikan penghargaan kepada karyawan atas prestasi kerja yang dicapai sehingga akan semakin meningkatkan nilai diri para karyawan itu sendiri dan meningkatkan kinerja karyawan.

3. Berdasarkan hipotesis yang menyatakan “Diduga variabel disiplin kerja paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan” dapat dibuktikan hasil analisis regresi linier berganda dapat diperoleh persamaan $Y = 4,933 + 0,308X_1 + 0,466X_2 + e$

Dari persamaan regresi linier berganda menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Dan nilai koefisien variabel disiplin sebesar 0,446 lebih besar dari nilai koefisien variabel motivasi sebesar 0,308. Ini membuktikan bahwa hipotesis tersebut terbukti kebenarannya.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dapat diperoleh persamaan $Y = 4,933 + 0,308X_1 + 0,466X_2 + e$
Dari persamaan regresi linier berganda menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Dan
Dan nilai koefisien variabel disiplin sebesar 0,446 lebih besar dari nilai koefisien variabel motivasi sebesar 0,308. Ini membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan “Diduga variabel disiplin kerja paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan” terbukti kebenarannya.
2. Hasil analisis uji t dapat diperoleh nilai t_{hitung} hasil perhitungan komputer SPSS versi 16.00 dapat diperoleh t_{hitung} motivasi sebesar 3,293. Ini membuktikan bahwa $t_{hitung} = 3,293 > t_{tabel} = 1,98$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja. Dari hasil ini membuktikan bahwa hipotesis tersebut Berdasarkan hipotesis yang menyatakan bahwa “Diduga adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan” terbukti kebenarannya.
3. Hasil analisis uji t dapat diperoleh nilai t_{hitung} hasil perhitungan komputer SPSS versi 16.00 dapat diperoleh t_{hitung} disiplin sebesar 4,882. Ini membuktikan bahwa $t_{hitung} = 4,882 > t_{tabel} = 1,98$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja. Dari hasil ini membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa “Diduga adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan” terbukti kebenarannya.
4. Berdasarkan uji F dapat diperoleh nilai $F_{hitung} = 152,037 > F_{tabel} = 3,09$, maka H_0 ditolak sehingga secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan motivasi (X_1) dan disiplin (X_2) terhadap kinerja.
5. Berdasarkan Koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai = 0,758, ini dapat diartikan bahwa 75,8% perubahan/variasi Y (kinerja) dikarenakan oleh adanya perubahan/variasi variabel X (motivasi dan disiplin) sedangkan 24,2% sisanya

dikarenakan oleh adanya perubahan variabel lain yang tidak masuk dalam model misalnya rotasi jabatan, lingkungan kerja, komunikasi dan sebagainya.

B. Saran-Saran

Berdasarkan analisis dan kesimpulan, maka dapat disampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja, maka diharapkan pimpinan perusahaan dapat mempertahankan dan memotivasi yang lebih baik dan berwibawa sehingga karyawannya dapat mempunyai kinerja yang lebih baik.
2. Sebaiknya kedisiplinan para karyawan di perusahaan semakin ditegakkan dengan tujuan agar hasil kerjanya lebih maksimal dengan cara memberikan sanksi kepada yang melanggar peraturan yang disepakati bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 1995, *Manajemen Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2002, *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi V Cetakan Kedua belas, Bandung Rineka Cipta.
- Djarwanto PS. 1988. *Statistik Induktif Edisi ketiga*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Djarwanto dan Pangestu Subagyo. 1996. *Statistik induksi Edisi ketiga*. Yogyakarta: BPFE.
- Ghozali Imam. 2002. *Aplikasi SPSS*. Semarang. BP Universitas Diponegoro.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Hakim, Abdul. 2006. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- Handoko BS, 2001, *Pemikiran Pendekatan Pembangunan di Awal Millennium: Penekanan pada Kualitas Pertumbuhan, Jurnal Ekonomi Pembangunan – Kajian Ekonomi Negara Berkembang*: Yogyakarta: Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Indonesia. Volume6, Nomor2.
- Handoko, T. Hani 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Edisi 1*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Masrukhin dan Waridin. 2004. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. EKOBIS. Vol 7. No 2. Hal: 197-209.
- MC. Clelland, Atkinto, Clark dan Lowell, 1953. *The Achievement Motiv*, New York: Appeton-Century-Cofts.
- Richard M Steers. 2011. *Motivation and Work Behavior*. Fifth Edition. New York: McGraw-Hill.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT RAJA GRAFINDO PERSADA. Jakarta
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: CV Haji Masagi.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta.

- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Singgih, Santosa. 2000. *SPSS Statistik Parametrik*, Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Sugiyono, 2010, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung : Alfabeta.
- Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara. Jakarta.