

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Di era globalisasi ini dunia usaha tidak lagi dibatasi oleh sekat-sekat wilayah. Berbagai perusahaan mempunyai kesempatan untuk meluaskan jangkauannya. Dalam kondisi seperti ini dunia usaha dihadapkan pada suatu kompetisi yang sangat ketat. Karena hanya perusahaan dengan kondisi yang “prima” yang dapat bertahan dan bersaing dalam dunia usaha yang kompetitif ini. Untuk menciptakan perusahaan yang prima diperlukan peran dari para karyawan perusahaan. Kinerja karyawan dapat menentukan baik buruknya organisasi perusahaan.

Setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya yang mampu berkerja secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu departemen yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan dari suatu perusahaan. Departemen sumber daya manusia mempunyai andil dalam mengembangkan potensi karyawan untuk kepentingan perusahaan. Beberapa potensi karyawan seperti kedisiplinan, motivasi, totalitas, kecerdasan dan sebagainya dapat mempengaruhi kinerja

karyawan dalam menjalankan perannya di perusahaan. Di sinilah departemen sumber daya manusia harus dapat mengelola potensi–potensi karyawan agar dapat mendorong kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu peran penting dari departemen sumber daya manusia yaitu pengelolaan kesempatan kepada sumber daya manusia di perusahaan agar dapat berperan aktif dan maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan (Sutrisno, 2010). Pengelolaan yang baik dapat mendorong sumber daya manusia termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui cara mengelola potensi, kesempatan dan faktor–faktor yang dapat mendorong kinerja para karyawan di suatu perusahaan.

Salah satu potensi karyawan yang penting dalam mendorong kinerja adalah kedisiplinan. Manajemen perusahaan yang baik biasanya selalu memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Kedisiplinan dapat dilihat dari bagaimana karyawan mengerjakan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Disiplin merupakan kekuatan yang ada di dalam diri karyawan yang menyebabkan karyawan secara sukarela mematuhi peraturan dan keputusan yang ada di perusahaan (Sutrisno, 2010).

Kedisiplinan di perusahaan tentu akan membuat lingkungan kerja yang sehat dan seimbang karena setiap karyawan menjalankan peran, fungsi dan tanggungjawabnya sesuai dengan aturan yang berlaku. Karyawan yang disiplin juga akan bekerja secara efektif dan efisien sehingga terhindar dari pemborosan waktu dan energi. Untuk itu, suatu perusahaan yang memiliki kedisiplinan tinggi tentu akan lebih mudah untuk mencapai tujuannya karena sistem atau aturan yang berlaku

dapat dijalankan dengan baik oleh para karyawan. Studi yang dilakukan Banni (2012) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Studi yang pernah dilakukan sebelumnya ini memperkuat argumentasi bahwa disiplin merupakan hal yang penting untuk mendorong kinerja karyawan.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan/ instansi dimana dengan tata tertib yang baik, maka semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat. Adapun dampak negatif dari kurangnya disiplin kerja disebabkan oleh banyak hal, seperti peningkatan tujuan dan kemampuan individu yang tidak diiringi dengan perubahan tujuan dan kemampuan karyawan lainnya, perubahan kepemimpinan, penegakan sanksi hukum, dan pengawasan dari perusahaan terhadap karyawannya. Kondisi ini tentu saja dapat merugikan perusahaan, salah satunya tidak dapat mencapai target yang telah ditetapkan serta dapat menimbulkan konflik internal perusahaan, jeleknya karier karyawan dalam suatu perusahaan, memakan gaji buta dan juga dapat dipecat atau pemutusan hubungan kerja dari perusahaan.

Selain disiplin kerja, salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan

tertentu guna mencapai tujuan. Dan setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan Kinerja. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak akan bisa memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya tidak terpenuhi.

Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan baik dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuatu yang diinginkan organisasi. Seorang pegawai yang bermotifasi biasanya bersifat enerjik dan semangat dalam menjalankan sesuatu secara konsisten dan aktif mencari peran dengan tanggung jawab yang lebih besar. Tidak ada keberhasilan maksimal yang dilakukan tanpa adanya motivasi, baik dari pimpinan maupun dari pegawai itu sendiri. Menurut Melayu (2011) motivasi merupakan cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Adapun dampak negatif dari motivasi kerja yang rendah adalah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya alhasil kinerja yang dihasilkan juga tidak memuaskan dan dapat merugikan perusahaan.

Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentuan tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia

merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat.

Dalam beberapa lembaga, disiplin dan motivasi kerja masih sangat rendah dimana dari segi kebutuhan penghargaan jarang sekali perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi adapun penghargaan berupa uang itu tidak sesuai dengan apa yang karyawan dedikasikan kepada perusahaan. Untuk disiplin kerja masih adanya perilaku karyawan yang tidak sesuai dengan harapan pimpinan/perusahaan seperti karyawan yang sering datang terlambat, adanya karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan, dan tidak adanya teladan pemimpin.

Penelitian ini dilatar belakangi juga oleh beberapa penelitian sebelumnya tentang motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Setyo Riyanto, Ady Sutrisno, Hapzi Ali (2017) hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Priyono, Marjuki dan Yoyok Soesatyo (2016) berdasarkan penelitian bahwa ada pengaruh positif dari motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Brigita Ria Tumilaar (2015) hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin, kepemimpinan, dan motivasi secara simultan mempengaruhi terhadap kinerja. Ni Made Diah Yudiningsih, Fridayana Yudiaatmaja, Ni Nyoman Yulianthini (2016) adanya pengaruh positif dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian Sari, Y.K

(2014) hasil penelitian membuktikan aspek disiplin tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Patra Komala.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja, kinerja pegawai harus diimbangi dengan kedisiplinan pegawai terhadap perusahaan dan motivasi dapat mendorong kinerja pegawai karena tanpa adanya kesesuaian kinerja yang dicapai dengan disiplin dan motivasi yang di dapat maka akan sulit terwujud tujuan yang akan dicapai dan disiplin merupakan sikap ketaatan dan kepatuhan pegawai terhadap perusahaan yang dapat memberikan kontribusi terhadap kelangsungan hidup perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian yaitu “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Brantas Abipraya Kabupaten Luwu Utara”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini yaitu:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Brantas Abipraya Kabupaten Luwu Utara?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Brantas Abipraya Kabupaten Luwu Utara?
3. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Brantas Abipraya Kabupaten Luwu Utara?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Brantas Abipraya Kabupaten Luwu Utara.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Brantas Abipraya Kabupaten Luwu Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Brantas Abipraya Kabupaten Luwu Utara.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini sebagai berikut

##### 1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini untuk mengembangkan ilmu dalam bidang garapan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan,

##### 2. Manfaat Praktis

- a. Agar baik pimpinan dan karyawan mengetahui urgensi disiplin dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerjanya.
- b. Pimpinan dalam mendorong disiplin kerja dan sebagai motivator untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.
- c. Pembaca dan peneliti yaitu dengan adanya penelitian ini, diharapkan pembaca dapat mengetahui disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun untuk peneliti yaitu dengan adanya penelitian ini memberikan manfaat dan pengalaman yang besar bagi peneliti.

## **1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian**

Penelitian ini dibatasi pada tinjauan secara teoretis tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Brantas Abipraya Kabupaten Luwu Utara.

### **a. Disiplin Kerja**

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 menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

### **b. Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu.

### **c. Kinerja Karyawan**

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Disiplin Kerja**

###### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan.

Disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Disiplin dapat pula diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah dan moral pancasila. (Sinungan, M. 2009:145).

Hasibuan (2008:193) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi

tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin adalah fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Dan kesiapan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar, mematuhi aturan, dan peraturan organisasi tertentu (Mangkuprawira, S. 2007).

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Nuraini: 2013). Menurut Simamora (2004) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. 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 menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai: 2004).

Menurut Hasibuan (2003) arti dari kedisiplinan adalah: “Keadaan dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku”. Menurut Handoko (2000) “Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi”.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa keberhasilan suatu perusahaan sebagai organisasi tergantung pada unsur manusia. Oleh karena itu, disiplin merupakan suatu tingkah laku dan perbuatan yang saling menghormati dan menghargai serta patuh terhadap peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup untuk menjalankan dan menerima sanksi apabila karyawan melanggar peraturan dalam perusahaan atau instansi.

Setiyawan dan Waridin (2016), ada 5 faktor dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu:

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

#### b. Bentuk-bentuk disiplin

Setiap perusahaan menerapkan disiplin yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan dan tindakan yang dilakukan pimpinan. Menurut Handoko (2000) disiplin dibedakan menjadi:

1. Disiplin Preventif (*preventif discipline*)

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar atau aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para pegawai dan bukan semata-mata harus dipaksakan.

## 2. Disiplin Korektif (*corrective discipline*)

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini dapat berupa suatu bentuk hukuman atau tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*).

## 3. Disiplin Progresif (*progressive discipline*)

Disiplin progresif adalah suatu kebijakan yang berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Tindakan pendisiplinan tidak selalu dapat merubah perilaku karyawan untuk bertindak lebih baik, bahkan apabila tindakan pendisiplinan tersebut tidak tepat penerapannya, dapat mengakibatkan semakin buruk kinerja karyawan tersebut. Seorang pimpinan sebelum mengambil tindakan pendisiplinan harus meneliti terlebih dahulu penyebab dan tindakan yang tidak disiplin tersebut sehingga dapat diperoleh suatu tindakan pendisiplinan yang tepat sekaligus dapat pemecahannya dari masalah tersebut.

### c. Pendekatan Disiplin Kerja

Terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan disiplin diantaranya adalah aturan tungku panas, tindakan disiplin progresif, dan tindakan disiplin positif. Pendekatan tungku panas dan tindakan progresif terfokus pada perilaku masa lalu, sedangkan pendekatan disiplin positif berorientasi ke masa yang akan datang dalam bekerja sama dengan pegawai untuk memecahkan masalah sehingga masalah itu tidak timbul lagi (Rivai: 2011).

1. Aturan tungku panas pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog dengan menyentuh sebuah tungku panas.
2. Membakar dengan segera tindakan disiplin akan diambil, tindakan itu harus dilaksanakan segera sehingga individu memahami alasan tindakan tersebut. Berjalannya waktu, orang memiliki tendensi meyakinkan mereka sendiri bahwa dirinya tidak salah yang cenderung sebagian menghapuskan efek-efek disipliner yang terdahulu.
3. Harus dilaksanakan segera berlalunya waktu, orang memiliki tendensi meyakinkan mereka sendiri bahwa dirinya tidak salah yang cenderung sebagian menghapuskan efek disipliner yang terdahulu.
4. Memberi peringatan hal ini penting untuk memberikan peringatan sebelumnya bahwa hukuman akan mengikuti perilaku yang tidak dapat diterima. Pada saat seseorang bergerak semakin dekat dengan tungku panas, mereka diperingatkan oleh panasnya tungku tersebut bahwa mereka akan terbakar jika mereka menyentuhnya, oleh karena itu ada kesempatan menghindari terbakar jika mereka memilih demikian.

5. Memberikan hukuman yang konsisten tindakan disiplin harus konsisten ketika setiap orang melakukan tindakan yang sama akan dihukum sesuai dengan hukum yang berlaku. Seperti pada tungku panas, setiap orang yang menyentuhnya dengan tingkat tekanan yang sama, dan pada periode waktu yang sama akan terbakar pada tingkat yang sama pula.

#### d. Tujuan Disiplin Kerja

Untuk mencapai tujuan manajemen di dalam organisasi yang telah ditetapkan, perlu adanya disiplin kerja yang baik dari anggota organisasi yang bersangkutan. Hasibuan (2013) mengemukakan bahwa, “Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya”. Karena hal ini akan mendorong semangat kerja dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Jadi dapat dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci kesuksesan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan. Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai yang menjadi sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik, perilaku dan pola kehidupan yang baik. Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk mentaati dan mematuhi tanpa ancaman,

sanksi atau hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah. Maka dari itu fungsi disiplin kerja adalah sebagai pembentukan sikap, perilaku dan tata kehidupan berdisiplin didalam lingkungan di tempat seseorang itu berada, termasuk lingkungan kerja sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

#### e. Indikator Disiplin Kerja

Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik, itu tidaklah mudah. Hal ini dikarenakan banyaknya faktor yang mempengaruhi. Ada beberapa pendapat ahli, mengenai indikator disiplin kerja. Veithzal Rivai (2013) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa faktor seperti:

1. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan

salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Karyawan yang mempunyai sikap disiplin kerja yang tinggi akan merasa riskan untuk meninggalkan pekerjaan jika belum selesai, bahkan akan merasa senang jika dapat menyelesaikan tepat waktu, dia mempunyai target dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga selalu memprioritaskan pekerjaan mana yang perlu diselesaikan terlebih dahulu. Pekerjaan yang dilakukan karyawan yang disiplin ditunjukkan dengan kejujurannya dalam bekerja, penuh semangat dan tanggung jawab sehingga berupaya menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin. Tingkah lakunya senantiasa menunjukkan kesopanan dan amanah memelihara fasilitas pekerjaan. Selain itu, seorang karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan seefektif dan seefisien mungkin. Inisiatif yang dilakukannya sering mendapat dukungan dari pimpinan, tidak hanya itu saja, dia juga selalu menunjukkan kreativitas dalam bekerja sehingga dalam bekerja tidak pernah merasa bosan apalagi meninggalkan pekerjaannya dan menumpuknya.

Menurut Singodimejo (2011) adalah sebagai berikut:

- a) Taat terhadap aturan waktu. Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
- b) Taat terhadap peraturan perusahaan, peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.



- c) Taat terhadap aturan perilaku, dalam pekerjaan, ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- d) Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan, aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak.

Selain itu, adapun Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2005) adalah sebagai berikut:

1) Sikap.

Mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, terdiri dari:

- a) Kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja
- b) Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik

2) Peraturan.

Tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, terdiri dari:

- a) Mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan.

- b) Mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan.

3) Tanggung jawab

Merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan perusahaan.

### **2.1.2 Motivasi Kerja**

#### **a. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari kata Latin “*Movere*” yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Secara harafiah, motivasi dipahami sebagai pemberian motif. Pegawai bekerja karena memiliki motif. Motif tersebut terkait dengan maksud atau tujuan yang ingin diraihnya. Motivasi merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi membuat karyawan tetap mempunyai semangat kerja walaupun dihadapkan pada masalah-masalah sulit. Motivasi merupakan suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Menurut Wahjono (2008) kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan untuk kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu. Menurut Hamali (2018) motivasi yaitu sebagai hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan *persistence* dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Menurut Bismalah dkk (2015) motivasi adalah sebagai kekuatan seseorang yang menimbulkan tingkat persistensi

dan atusismenya dalam melaksanakan suatu kegiatan baik yang bersumber dalam diri individu itu sendiri (motivasi intriksi) maupun dari luar ndividu motivasi (ekstrinsik). Motivasi kerja dapat disimpulkan sebagai suatu kondisi dimana seseorang mau melakukan sesuatu karena adanya alasan untuk melakukan hal tersebut.

Menurut Rivai (2013) 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 bertingkah laku dalam arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

Motivasi merupakan proses yang berhubungan dengan psikologi yang mempengaruhi alokasi pekerja terhadap sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan tersebut. Menurut Hasibuan (2013) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dari defenisi di atas dapat dilihat bahwa motivasi merupakan hal yang penting untuk mendorong kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2011) motivasi adalah kondisi suatu energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Artinya karyawan dalam bekerja harus siap secara mental, fisik, sehat, memahami

situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja yakni tujuan utama organisasi. Dalam kehidupan sehari-hari motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa.

Motivasi adalah tindakan sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Griffin: 2003). Motivasi mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja bawahan agar mereka mau bekerja lebih giat dan bekerja keras dengan menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan motivasi tersebut adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya (Siagian: 2003).

Teori kebutuhan Mc Clelland dalam Robbins (2011) *McClelland's theory of need* dikembangkan oleh David Mc Clelland dan rekan-rekannya. Dikatakan bahwa prestasi (*achievement*) kekuasaan (*power*), dan afiliasi (*affiliation*) adalah motivasi yang kuat pada setiap individu. Mc Clelland mengajukan teori yang berkaitan dengan konsep belajar dimana kebutuhan diperoleh dari budaya dan dipelajari melalui lingkungannya. Karena kebutuhan ini dipelajari, maka perilaku yang diberikan cenderung lebih sering muncul. Mc Clelland juga mengungkapkan bahwa terdapat kebutuhan seseorang untuk mencapai tujuannya hal ini juga berkaitan dengan pembentukan perilaku serta pengaruhnya terhadap prestasi

akademik, hubungan interpersonal, pemilihan gaya hidup, dan unjuk kerja. Hal-hal tersebut didefinisikan sebagai berikut:

1. Kebutuhan prestasi (*need for achievement*): dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil.
2. Kebutuhan kekuatan (*need for power*): kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
3. Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*): keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab.

#### b. Faktor-Faktor Motivasi

Menurut Mulyadi (2015) motivasi dipengaruhi oleh berbagai faktor intern dan ekstern. Faktor intern yaitu:

##### 1. keinginan untuk hidup

Untuk mempertahankan hidupnya karyawan mau melakukan apa saja, apa pekerjaan tersebut baik atau buruk, halal atau haram dan sebagainya. Keinginan untuk hidup dapat meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan belum memadai dan kondisi bekerja yang nyaman.

##### 2. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong karyawan untuk mau melakukan pekerjaan, contohnya seperti karyawan yang ingin membeli motor maka mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan.

##### 3. Keinginan untuk mendapatkan pengakuan

Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, karyawan mau mengeluarkan uangnya dan untuk memperoleh uang itu karyawan harus bekerja keras.

#### 4. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Keinginan untuk memperoleh penghargaan meliputi adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana serta pekerjaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

#### 5. Keinginan untuk berkuasa.

Karyawan akan merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat hak otonomi, variasi dalam melakukan pekerjaan, kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran dan kesempatan untuk memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah diselesaikan.

Adapun Faktor ekstern dalam motivasi yaitu:

##### a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan jelas memotivasi para karyawan untuk melakukan pekerjaan yang baik. Oleh sebab itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreatifitas yang tinggi mampu menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawannya.

##### b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai adalah penghasilan utama bagi para karyawan untuk hidup dan memelihara diri serta keluarga. Kompensasi yang memadai merupakan alat

motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik

Posisi supervisi sangat dekat dengan karyawan dan selalu menghadapi karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari, bila supervisi ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Adanya jaminan pekerjaan membuat karyawan akan bekerja secara sungguh-sungguh mengorbankan apa saja yang ada pada diri karyawan untuk perusahaan, apabila karyawan merasa adanya jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e) Status dan tanggung jawab

Dengan menduduki jabatan karyawan merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

f) Peraturan yang fleksibel

Peraturan yang fleksibel bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur ini dapat disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi karyawan, seperti hak dan kewajiban, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya.

Menurut Sule & Priansa (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai antara lain berkaitan dengan:

1) Keluarga dan Kebudayaan

Motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orang tua dan teman.

2) Konsep Diri

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berpikir tentang dirinya. Jika pegawai percaya, bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu, maka pegawai akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut.

3) Jenis Kelamin

Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikkan dengan maskulinitas sehingga banyak para wanita belajar tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada di antara lingkungan pekerjaan yang didominasi pria.

4) Pengakuan dan Prestasi

Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa dipedulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan.

5) Cita-Cita atau Aspirasi

Cita-cita atau disebut juga aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi karyawan. Aspirasi ini dapat bersifat positif dan dapat pula bersifat negatif. Karyawan yang mempunyai aspirasi positif adalah karyawan yang menunjukkan hasratnya untuk memperoleh keberhasilan. Sebaliknya, karyawan



yang mempunyai aspirasi negatif adalah karyawan yang menunjukkan keinginan atau hasrat menghindari kegagalan.

#### 6) Kemampuan Belajar

Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri karyawan, misalnya pengamatan, perhatian, ingatan daya pikir dan fantasi. Dalam kemampuan belajar ini, taraf perkembangan berpikir pegawai menjadi ukuran. Karyawan yang taraf perkembangan berpikirnya konkret tidak sama dengan pegawai yang sudah sampai pada taraf perkembangan berpikir rasional.

#### 7) Kondisi Karyawan

Kondisi fisik dan kondisi psikologis pegawai sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologis karyawan.

#### 8) Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan merupakan unsur-unsur yang datang dari luar diri karyawan. Unsur-unsur di sini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi ataupun lingkungan masyarakat.

#### 9) Unsur-unsur Dinamis dalam Pekerjaan

Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat, kadang-kadang lemah bahkan kehilangan sama sekali, khususnya kondisi-kondisi yang sifatnya kondisional.

## 10) Upaya Pimpinan Memotivasi Karyawan

Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi karyawan.

### c. Indikator Motivasi Kerja

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran.

Menurut Siagian (2008) menyatakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut:

#### 1. Daya Pendorong

Semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. Namun, cara-cara yang digunakan dalam mengejar kepuasan terhadap daya pendorong tersebut berbeda bagi tiap individu menurut latar belakang kebudayaan masing-masing.

#### 2. Kemauan

Dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi (ada pengaruh) dari luar diri. Kata ini mengindikasikan ada yang akan dilakukan sebagai reaksi atas tawaran tertentu dari luar.

### 3. Kerelaan

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

### 4. Membentuk Keahlian

Kemahiran di suatu ilmu (kepandaian, pekerjaan) membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau perubahan kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu.

### 5. Keterampilan

Kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu. Keterampilan bukan hanya meliputi gerakan motorik melainkan juga penguasaan fungsi mental yang bersifat kognitif. Konotasinya pun luas sehingga sampai pada memengaruhi atau mendayagunakan orang lain. Artinya orang yang mampu mendayagunakan orang lain secara tepat juga dianggap sebagai orang terampil.

### 6. Tanggung Jawab

Sebagai suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan baik peranan itu merupakan hak mampu kewajiban ataupun kekuasaan. Secara umum tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.

### 7. Kewajiban

Sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan.

### 8. Tujuan

Merupakan pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana organisasi atau perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang di mana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.

Syaripuddin & Handayani (2011) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

a) Kerja Keras

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai harus melaksanakan tugasnya dengan sungguh-sungguh agar mendapat hasil kerja yang maksimal.

b) Orientasi Masa Depan

Merupakan gambaran yang dimiliki individu tentang dirinya dalam konteks masa depan.

c) Tingkat cita-cita yang tinggi

Keinginan, harapan atau tujuan untuk memiliki hidup yang lebih baik.

d) Orientasi tugas/sasaran

Program yang memiliki suatu tujuan untuk menyelesaikan tugas dan tujuan perusahaan.

e) Usaha untuk maju

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan tugas dan mencapai tujuan.

f) Ketekunan

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap giat dalam melaksanakan tugas.

g) Kerja Keras

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan dan tugas perusahaan.

#### h) Pemanfaatan waktu

Pegawai diharuskan untuk bias menggunakan waktu kerja dengan sebaik-baiknya agar tidak ada tugas yang terbengkalai.

Motivasi yang dibangkitkan karena mendapatkan rangsangan dari luar merupakan motivasi eksternal berupa, peraturan, kebijakan perusahaan, interaksi antara karyawan, dan lain sebagainya. Motivasi dapat pula dibangkitkan dari dalam atau sering disebut motivasi internal. Sasaran yang ingin dicapai berada di dalam individu itu sendiri. Karyawan dapat bekerja karena tertarik dan senang pada pekerjaannya, ia akan merasa pekerjaan yang dilakukan memberikan makna, kepuasan dan kebahagiaan pada dirinya.

### **2.1.3 Kinerja Karyawan**

#### a. Pengertian Kinerja

Keberhasilan dari sebuah perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawan. Apabila karyawan tersebut menunjukkan kinerja yang baik maka dapat dikatakan perusahaan tersebut berhasil dalam mengelola kegiatan perusahaannya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat keadilan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesiediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Menurut Rivai (2013) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Robbins (2008), kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (Sulistyani dan Rosidah, 2009).

Menurut Bernardin & Russell dalam Sulistyani dan Rosidah (2009) kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu. Mc Clelland seperti dikutip oleh Mangkunegara (2010), berpendapat bahwa “Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja”. Motif berprestasi adalah suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.

Menurut Wibowo (2014) kinerja adalah suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Menurut Veithzai Rivai (2014) kinerja adalah suatu keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

Selain itu, menurut Wirawan (2009) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam

waktu tertentu. As'ad (2005) berpendapat bahwa kinerja adalah suatu kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Hasibuan (2001) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Mangkuprawira dan Hubeis (2007) kinerja yaitu hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Syamsi (2001) kinerja dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau *degree of accomplishment*. Bangun (2012) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Menurut Uha (2013) kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Selain itu, Moehariono (2012) juga berpendapat kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Dari beberapa definisi kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai

karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-faktor Kinerja

Menurut Mahmudi (2010: 20) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor personal atau individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Wirawan (2009) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain:

- a) Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan



fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.

- b) Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan teman bekerja.
- c) Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.

#### c. Indikator Kinerja

Menurut Wirawan (2009) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.
2. Kualitas hasil kerja yaitu kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
3. Efisiensi yaitu penyelesaian kerja karyawan secara cepat dan tepat.

4. Disiplin kerja yaitu kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
5. Ketelitian kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan.
6. Kepemimpinan yaitu kemampuan karyawan untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.
7. Kejujuran yaitu ketulusan hati seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.
8. Kreativitas adalah kemampuan untuk mengajukan ide-ide atau usulan-usulan baru yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja dan menambah produktivitas.

Menurut Artana (2002) hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

- a) Kualitas kerja yaitu kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
- b) Kuantitas kerja yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.
- c) Pengetahuan tentang pekerjaan yaitu pengertian tentang semua tingkat pekerjaan dan hal-hal yang berkaitan dengan hal tersebut.

- d) Kesetiaan yaitu ketaatan karyawan terhadap pekerjaannya dan jabatannya dalam perusahaan. Kesetiaan karyawan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela perusahaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab.
- e) Kemampuan bekerja sama yaitu kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
- f) Kemampuan beradaptasi yaitu kemampuan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan dan juga pekerjaannya.
- g) Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam bentuk ide untuk suatu tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan. Bila atasan selalu menjegal inisiatif karyawan maka organisasi akan kehilangan energi atau daya dorong untuk maju.
- h) Kemandirian yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya sendiri.
- i) Kreativitas adalah kemampuan untuk mengajukan ide-ide/usulan-usulan baru yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja dan menambah produktivitas.

Adapun Indikator untuk mengukur kinerja menurut Setiawan dan Kartika (2014), indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

- 2) Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk atau pulang kerja dan jumlah kehadiran.
- 3) Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
- 4) Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1** Penelitian terdahulu

No	Nama Penulis, Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1.	Ramatha, E.A. 2017.	Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Smp Negeri 3 Surakarta)	Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) ada pengaruh positif dan signifikan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai; 2) ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai; 2) ada pengaruh positif dan signifikan kedisiplinan kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap

			kinerja pegawai di SMP Negeri 3 Surakarta.
2.	Syafrina, Nova. 2017.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru	Hasil penelitian ini adalah bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Dengan ketentuan $t$ hitung lebih besar dari $t$ tabel
3.	Liyas, N.J., & Primadi, Reza. 2017.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat	Berdasarkan hasil penelitian, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini mengacu pada $t$ hitung $>$ $t$ tabel yaitu $10,770 > 2,023$ , maka $H_1$ diterima. Hal ini dibuktikan dengan pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

			dengan rendemen sebesar 74,8%.
4.	Suwanto. 2019.	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan	<p>Berdasarkan hasil penelitian, Nilai thitung untuk variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) adalah 7,524 &gt; 1,673 dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Nilai thitung untuk Variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 9,879, jadi 0,829 &lt; 1,673 dapat disimpulkan variabel Motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja. Diperoleh model persamaan regresi linear berganda <math>Y = 5,103 + 0,171X1 + 0,028X2</math>. Nilai R sebesar 0,809 atau 80,9% yang</p>

			<p>berarti korelasi Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada kategori Kuat (0,600 – 0,800) dengan nilai koefisien determinasi adjusted R<sup>2</sup> (adjusted R Square) sebesar 0.641. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 64,1% Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi Kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 35,9% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p>
5.	Theodora, Olivia. 2015.	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sejahtera Motor Gemilang Surabaya. Besar sampel 110 orang,</p>

			<p>dan di analisis dengan uji regresi linear berganda. Secara parsial motivasi relatedness dan growth berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Motivasi existence tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi relatedness menjadi motivasi yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan motivasi existence dan motivasi growth.</p>
--	--	--	--



6.	Rovinda, P.S., & Syarifuddin, S. 2021.	Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Pati	Berdasarkan hasil analisis deskriptif, disiplin kerja termasuk dalam kategori baik, begitu juga dengan motivasi kerja termasuk dalam kategori baik dan kinerja pegawai termasuk dalam kategori baik. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati.
7.	Agustian, Oki. 2019.	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada

			Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar.
8.	Kartika, Dewi. 2017.	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Kcu Medan	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Medan.</p> <p>Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan diimplementasikan pada PT. Taspen (Persero) Karyawan Kantor Cabang Utama Medan. Sampel yang digunakan adalah 58 responden dari populasi umum. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja berpengaruh</p>

			positif terhadap kinerja pegawai.
9.	Nova, M.A. 2019.	Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Medan	Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi daerah Kota Medan. Secara parsial diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi daerah Kota Medan. Secara simultan diketahui disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan dimana di peroleh (fhitung 45.382) >

			(ftabel 2.021) dan angka sig 0.000 < 0.05.
10.	Ekhsan, Muhammad. 2019.	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variable motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistic. Hal ini dibuktikan dari hasil uji simultan (Uji F) dan hasil Uji Parsial (Uji t) juga menunjukkan nilai signifikan dari dua variabel bebas yang mendukung hipotesa. Oleh karena itu hasil uji dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kkinerja PT Syncrum Logistics.
11.	Novalena, Ella. 2017.	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil pengujian yang telah dilakukan dari

		<p>Pada Pt. Asuransi Jasa Indonesia (Jasindo) Kota Palembang</p>	<p>penelitian ini menunjukkan bahwa hasil perhitungan regresi linier berganda yang didapat <math>Y = 3,780 + 0,292X_1 + 0,382X_2</math>, untuk uji F di dapat <math>F_{hitung} (15,710) &gt; F_{tabel} (3,204)</math>, artinya ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasa Indonesia (Jasindo) Kota Palembang.</p> <p>Untuk uji t variabel motivasi (<math>X_1</math>) diperoleh <math>t_{hitung} (2,628) &gt; t_{tabel} (2,014)</math>, artinya motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.</p> <p>Uji t variabel disiplin kerja (<math>X_3</math>) di peroleh <math>t_{hitung} (2,809) &gt; t_{tabel} (2,014)</math>, artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh</p>
--	--	--	---

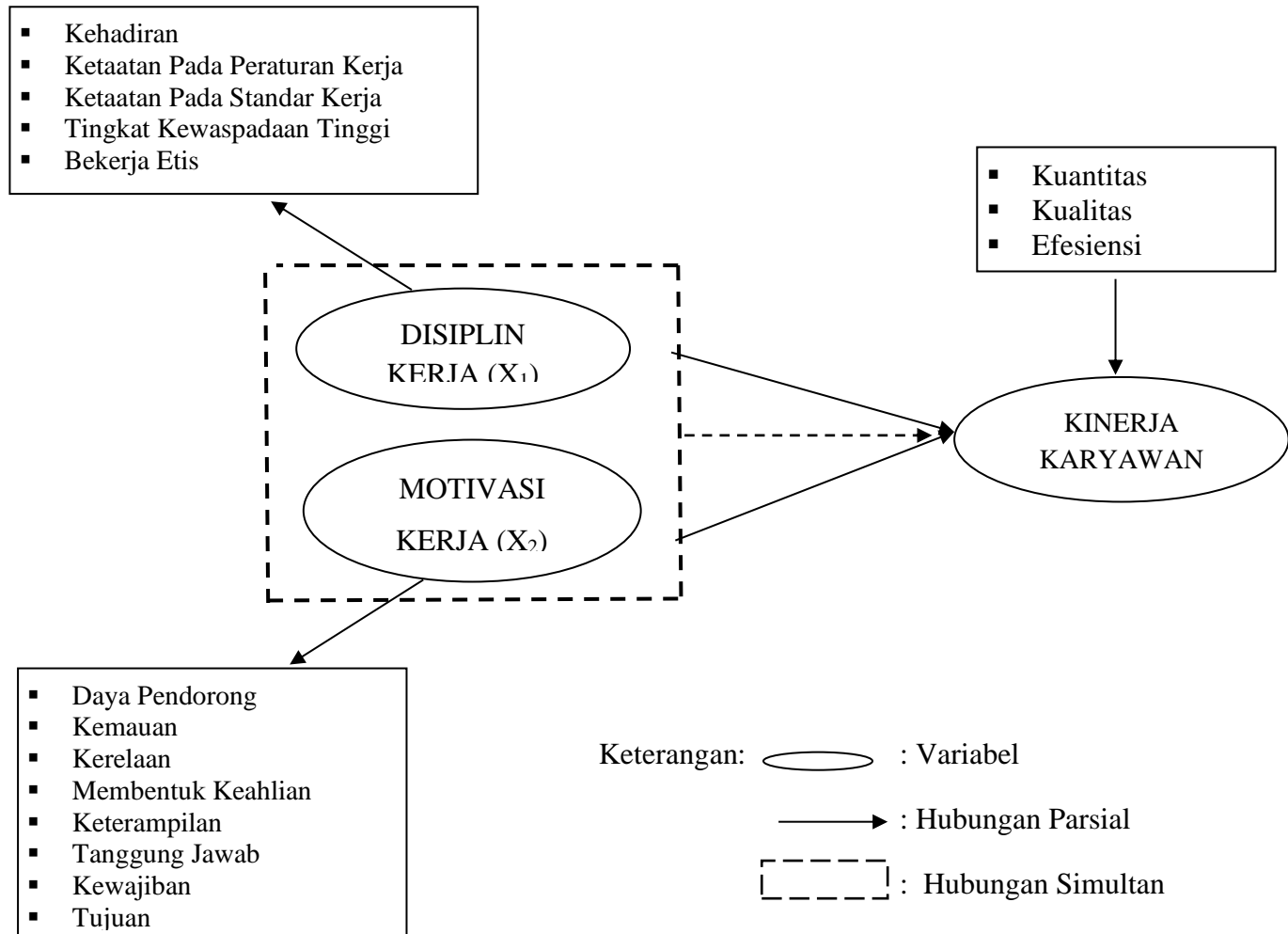
			terhadap kinerja karyawan.
--	--	--	----------------------------

Berdasarkan uraian penelitian terdahulu diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada suatu lembaga atau organisasi. Untuk itu, hal ini menunjukkan bahwa salah satu variable yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, adalah disiplin kerja dan motivasi kerja. Adapun beberapa halnya, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

### 2.3 Kerangka Konseptual

Keberhasilan dari sebuah perusahaan dapat dilihat dari kinerja pegawainya. Apabila pegawai tersebut menunjukkan kinerja yang baik maka dapat dikatakan perusahaan tersebut berhasil dalam mengelola kegiatan perusahaannya. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya Disiplin Kerja dan motivasi Kerja, kinerja pegawai harus diimbangi dengan kedisiplinan pegawai terhadap perusahaan dan motivasi dapat mendorong kinerja pegawai karna tanpa adanya kesesuaian kinerja yang dicapai dengan disiplin dan motivasi yang di dapat maka akan sulit terwujud tujuan yang akan dicapai dan disiplin merupakan sikap ketaatan dan kepatuhan pegawai terhadap perusahaan yang dapat memberikan kontribusi terhadap kelangsungan hidup perusahaan.

**Gambar 2.1** Keterkaitan hubungan antara variabel X1, X2, dan Y



#### 2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan rumusan masalah maka dapat dirumuskan hipotesis statistik untuk rumusan masalah 1 (satu) dan rumusan masalah 2 (dua). Adapun rumusan hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Brantas Abipraya Kabupaten Luwu Utara.

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan ini merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Karena disiplin kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi ataupun perusahaan. Hasibuan (2013:193) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Hasil penelitian Erga Adnan Ramtha (2017) dan Nova Syafrina (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis pertama yang diajukan adalah:

$H_1$  : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Brantas Abipraya Kabupaten Luwu Utara.

2. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Brantas Abipraya Kabupaten Luwu Utara



Manfaat utama dari motivasi adalah meningkatkan gairah kerja sehingga produktivitas kerja tercapai. Menurut Hasibuan (2013:143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja karyawan. Sesuai dengan pendapat dikemukakan oleh Herzberg ini berkaitan dengan motivasi dan kepuasan kerja, hubungan individu dengan pekerjaannya adalah hal yang mendasar dan sikap yang diarahkan kepada pekerjaan tersebut dapat dengan sangat baik menentukan apakah seseorang itu sukses atau gagal dalam pekerjaannya.

Hasil penelitian Prita Sabillia Rovinda dan Syarifuddin (2021) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis kedua yang diajukan adalah:

H<sub>2</sub> : Diduga motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT.

Brantas Abipraya Kabupaten Luwu Utara

3. Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Brantas Abipraya Kabupaten Luwu Utara.

Keberhasilan dari sebuah perusahaan dapat dilihat dari kinerja pegawainya. Apabila pegawai tersebut menunjukkan kinerja yang baik maka dapat dikatakan perusahaan tersebut berhasil dalam mengelola kegiatan perusahaannya. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya disiplin kerja dan motivasi kerja, kinerja pegawai harus diimbangi

dengan kedisiplinan pegawai terhadap perusahaan dan motivasi dapat mendorong kinerja pegawai karna tanpa adanya kesesuaian kinerja yang dicapai dengan disiplin dan motivasi yang di dapat maka akan sulit terwujud tujuan yang akan dicapai dan disiplin merupakan sikap ketaatan dan kepatuhan pegawai terhadap perusahaan yang dapat memberikan kontribusi terhadap kelangsungan hidup perusahaan.

Hasil penelitian Suwanto (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis ketiga yang diajukan adalah:

H<sub>3</sub> : Diduga disiplin kerja dan motivasi bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain dan Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *ex-post facto* asosiatif kausal yang struktural menggunakan alat bantu ilmu statistik bersifat inferensial dan deskriptif. Penelitian ini bersifat *ex-post facto* yang tergolong dalam tingkatan asosiatif dalam bentuk kausal karena penelitian ini tidak menggunakan perlakuan yang sifatnya manipulasi atau bentuk percobaan (eksperimen) terhadap variabel-variabel penelitian.

Karakteristik penelitian *ex-post facto* pada judul penelitian bahwa pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, akan meneliti peristiwa yang telah terjadi sehingga data tentang perilaku pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang diperoleh akan membantu mengetahui faktor penyebab yang memungkinkan terjadinya kinerja karyawan yang sesuai dengan harapan organisasi.

#### **3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Brantas Abipraya yang terletak di Kecamatan Masamba Kabupaten Luwu Utara.

#### **3.3 Populasi dan Sampel Penelitian**

##### **3.3.1 Populasi Penelitian**

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Brantas Abipraya Kabupaten Luwu Utara yang terdiri dari 33 karyawan.

### **3.3.2 Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang di ambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Untuk menentukan jumlah sampel maka digunakan teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 33 karyawan.

## **3.4 Jenis dan Sumber Data**

### **3.4.1 Jenis Data**

#### **1. Data Kuantitatif**

Data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh dari PT. Brantas Abipraya Kabupaten Luwu Utara yang dapat dihitung, seperti jumlah karyawan dan data-data lainnya yang menunjang penelitian.

#### **2. Data Kualitatif**

Data yang diperoleh dari PT. Brantas Abipraya tidak berbentuk angka, seperti gambaran umum perusahaan, hasil kuesioner, dan informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang menunjang penelitian.

### **3.4.2 Sumber Data**

Yang dimaksud dengan sumber data adalah penelitian subyek darimana data diperoleh dalam penelitian ini, penulis menggunakan sumber data yaitu:

- a) Sumber data primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Brantas Abipraya Kabupaten Luwu Utara.
- b) Sumber data sekunder, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik angket, dan dokumentasi, yang sebagian tidak terstruktur sebagai penunjang untuk kelengkapan analisis data penelitian.

#### **1. Angket**

Angket disusun berdasarkan indikator variabel penelitian yang telah dibahas berdasarkan literatur pada kajian teori. Dalam hal ini, teknik angket dimaksudkan untuk mengumpulkan data tentang disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja di PT. Brantas Abipraya Kabupaten Luwu Utara.

Berdasarkan penelitian ini, butir-butir instrumen angket yang disajikan menggunakan skala likert untuk mengukur sikap dan persepsi tentang variabel yang diteliti. Jawaban setiap item yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif. Penggunaan skala likert pada setiap variabel yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), dan Tidak Setuju

(TS). Pemberian bobot terhadap pernyataan positif dimulai dari 4,3,2,1 sedangkan pernyataan negative pemberian bobot dimulai dari 1,2,3,4.

## 2. Dokumentasi

Penelitian ini juga menggunakan teknik dokumentasi, untuk melengkapi data awal penelitian diperlukan pengumpulan data dengan teknik dokumentasi yang berkaitan dengan data tentang jumlah karyawan maupun piagam karyawan di PT. Brantas Abipraya Kabupaten Luwu Utara dan beberapa aspek lain yang berkaitan dengan penyusunan proposal ini. Dokumentasi adalah sebuah cara yang dilakukan untuk menyediakan dokumen-dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat dari pencatatan sumber-sumber informasi khusus dari karangan/tulisan, sertifikat, undang-undang dan sebagainya.

### **3.6 Variabel penelitian dan Definisi Operasional**

#### **3.6.1 Variabel Penelitian**

##### a. Variabel Bebas

Variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (dependen), baik pengaruh positif maupun negatif Variabel ini disebut juga variabel awal atau variabel eksogen atau variabel penyebab (Ghozali: 2011). Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2).

##### b. Variabel Terikat

Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (independen). Variabel ini disebut juga variabel akhir atau variabel endogen

atau variable akibat (Ghozali: 2011). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

### **3.6.2 Definisi Operasional**

#### **a. Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan suatu upaya kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator disiplin kerja yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja adalah sebagai berikut:

##### **1. Sikap**

Mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, terdiri dari:

- a) Kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja
- b) Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik.

##### **2. Norma**

Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam peraturan dan sebagai acuan dalam bersikap, terdiri dari:

- a) Mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan.
- b) Mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan.

##### **3. Tanggung jawab**

Merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas perkerjaan dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan.

#### b. Motivasi Kerja

Motivasi didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas arah dan ketekunan usaha individu atau pegawai dalam organisasi untuk mencapai suatu tujuan.

1. Kebutuhan Fisiologis (*physiological-need*)
2. Kebutuhan rasa aman (*safety need*)
3. Kebutuhan sosial (*social-need*)
4. Kebutuhan penghargaan (*esteem-need*)
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization need*)

#### c. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan kerja karyawan dalam memenuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.



3. Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidak hadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
4. Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

### **3.7 Instrumen Penelitian**

Instrumen adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian instrumen-instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam ilmu alam sudah banyak tersedia dan telah teruji validitas. Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti yaitu Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Kinerja karyawan ( $Y$ ). Dengan demikian jumlah variabel yang akan diteliti. Skala pengukuran digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data yang kuantitatif. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert untuk mengukur ketiga variabel penelitian.

Adapun skor yang digunakan dalam skala likert dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (diberi skor 4)
2. Setuju (diberi skor 3)
3. Kurang Setuju (diberi skor 2)
4. Tidak setuju (diberi skor 1)

### 3.8 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif merupakan suatu analisis yang diperuntukkan bagi data yang besar yang dikelompokkan ke dalam kategori-kategori yang berwujud angka-angka. Metode analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dan uji hipotesis dengan bantuan komputer melalui *SPSS ver. 20 for window*.

#### 3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mengorganisasi data, menyajikan dan menganalisis data. Cara untuk menggambarkan data adalah dengan melalui teknik statistik seperti membuat tabel, distribusi frekuensi dan diagram atau grafik. Statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik responden berupa perhitungan mean, median, modus, variansi, standar deviasi, nilai minimum, nilai maksimum, tabel distribusi frekuensi dan lain-lain. Selanjutnya untuk mengetahui tingkat perilaku disiplin kerja, motivasi serta kinerja karyawan, digunakan rumus dari Sudijono (2009: 329) adalah sebagai berikut:

Sangat tinggi	$X \geq Mi + 1,5 Sdi$
Tinggi	$Mi + 0,5 SDi \leq X < Mi + 1,5 SDi$
Cukup	$Mi - 0,5 SDi \leq X < Mi + 0,5 Sdi$
Rendah	$Mi - 1,5 SDi \leq X < Mi - 0,5 Sdi$
Sangat rendah	$X < Mi - 1,5 Sdi$

Dimana:  $Mi$  (nilai rata-rata ideal) =  $\frac{1}{2}$  (nilai tertinggi + nilai terendah)

$SDi$  (Standar deviasi ideal) =  $\frac{1}{6}$  (nilai tertinggi – nilai terendah).

### 3.8.2 Uji Kualitas Data

Sebelum angket dibagikan terlebih dahulu angket dilakukan uji kualitas data yaitu uji validasi dan uji reliabilitas.

#### a. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur kualitas kuesioner yang digunakan sebagai instrument penelitian sehingga dapat dikatakan instrument tersebut valid. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011).

Dalam penelitian ini untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan Pearson. Penafsiran harga koefisien korelasi dilakukan dengan membandingkan harga  $r_{xy}$  dengan harga kritik. Harga kritik untuk validitas butir instrument adalah 0,355. Artinya apabila  $r_{xy}$  lebih besar atau sama dengan 0,355 ( $r_{xy} \geq 0,355$ ) maka nomor butir dapat dikatakan valid. Sebaliknya apabila  $r_{xy}$  lebih kecil dari 0,355 ( $r_{xy} < 0,355$ ) maka nomor butir dapat dikatakan tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program *SPSS ver. 20 for window*.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *cronbach's alpha*  $> 0,60$  dan dikatakan tidak reliabel jika *cronbach's alpha*  $< 0,60$  (Ghozali, 2011:47).

Untuk uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program *SPSS ver. 20 for window*.

### **3.8.3 Analisis Statistik Inferensial**

Menurut Sugiyono, statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diperlukan untuk populasi. Adapun analisis statistik inferensial dalam penelitian ini sebagai berikut:

#### **a. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik merupakan uji yang dilakukan peneliti untuk menilai apakah terdapat masalah-masalah klasik dalam sebuah model *Ordinary Least Square* (OLS) yang bertujuan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias serta konsisten.

##### **1. Uji Normalitas**

Ali Muhson dalam Risma (2020:36) menjelaskan bahwa tujuan dari uji normalitas adalah untuk menentukan apakah variabel berdistribusi normal atau tidak. Jika berdistribusi normal, maka uji hipotesis menggunakan statistik parametrik, sedangkan jika data tidak berdistribusi normal, maka uji hipotesis menggunakan non parametrik. Alat uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov pada *SPSS ver.20 for window*. Kriteria pengambilan keputusan uji normalitas adalah jika nilai *Asymp Sig* lebih dari atau sama dengan 0,05 ( $p > 0,05$ ) maka data berdistribusi normal, jika *Asymp Sig* kurang dari 0,05 maka distribusi data tidak normal.

##### **2. Uji Multikolinieritas**

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dapat dilakukan dengan mencari besarnya *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai tolerancinya. Jika VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1 maka regresi bebas dari multikolinieritas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ketidaksamaan *variance* dari *residual* pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Untuk menguji bahwa data bebas dari heteroskedastisitas, data akan di uji dengan uji Glejser dengan bantuan program *SPSS ver 20.0 for window*, uji ini digunakan untuk memberikan angka-angka yang lebih detail untuk menguatkan apakah data yang akan diolah mengalami heteroskedastisitas atau tidak. Ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari nilai signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila hasil uji Glejser kurang dari atau sama dengan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data mengalami heteroskedastisitas dan sebaliknya (Ghozali, 2011).

#### b. Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan rumus regresi linier berganda. Regresi linear berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel

independen. Model analisis yang digunakan adalah model analisis regresi linear berganda. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Persamaan regresi ganda dirumuskan (Nanang, 2010) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = variabel dependen (Kinerja Karyawan)

X<sub>1</sub> = variabel independen (Disiplin Kerja)

X<sub>2</sub> = variabel independen (Motivasi)

a = konstanta persamaan regresi

b<sub>1</sub>, dan b<sub>2</sub> = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependent yang didasarkan pada perubahan variabel independent. Apabila (+) maka terjadi kenaikan dan apabila (-) maka terjadi penurunan.

### c. Uji Hipotesis

#### 1. Uji Parsial (Uji t)

Tujuan dari uji t adalah untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain bersifat konstan. Pengujian secara parsial ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas dan terikat dengan melihat nilai t pada taraf signifikansi 5%. t hitung diperoleh melalui bantuan

program *SPSS 20.0 for window* yaitu pada tabel *coefficients*. Model dikatakan signifikan jika nilai sig.  $t \leq \alpha$ . Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak, sedangkan jika probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka  $H_0$  diterima.

## 2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan menggunakan tabel distribusi F dengan taraf signifikansi 5%. Nilai F hitung dapat diperoleh dengan menggunakan bantuan program *SPSS 20.0 for window* yaitu dilihat pada tabel ANOVA. Model dikatakan signifikan jika Sig.  $F \leq \alpha$ . Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak, sedangkan jika probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka  $H_0$  diterima.

## 3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan ukuran yang dapat dipergunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Bila koefisien determinasi  $r^2 = 0$ , berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh sama sekali (= 0%) terhadap variabel tidak bebas. Sebaliknya, jika koefisien determinasi  $r^2 = 1$ , berarti variabel tidak bebas 100% dipengaruhi oleh variabel bebas. Karena itu letak  $r^2$  berada dalam selang (interval) antara 0 dan 1, secara aljabar dinyatakan  $0 \leq r^2 \leq 1$ .  $r^2$  secara sederhana merupakan suatu ukuran kemajuan ditinjau dari sudut pengurangan kesalahan total (*total error*).  $r^2$  menunjukkan pengurangan atas kesalahan total ketika diplot sebuah garis regresi.

Besarnya koefisien determinasi secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dari skor  $r^2$  atau kuadrat *partial correlation* dari tabel *coefficient*. Sedangkan besarnya koefisien determinasi secara simultan diperoleh dari besarnya  $R^2$  atau *adjusted R Square*. Nilai *adjusted R Square* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat amat terbatas. “nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat” (Ghozali, 2011).



## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Deskripsi Lokasi Penelitian**

###### **a. Sejarah Singkat PT. Brantas Abipraya**

PT Brantas Abipraya (Persero), yang juga disebut Abipraya, didirikan pada 12 November 1980 di Malang, Jawa Timur. Pendirian Perseroan diawali dari Proyek Perluasan Wilayah Sungai Brantas yang dikenal dengan Proyek Brantas. Inisiatif ini pertama kali digagas oleh Menteri Pekerjaan Umum dan Ketenagalistrikan, Ir. Sutami. Ide ini muncul ketika ia mengunjungi Proyek Karangates dan Selorejo pada tahun 1970.

Seiring dengan kapabilitasnya, Abipraya memperluas kegiatan usahanya dengan membangun jalan dan jembatan, infrastruktur transportasi (darat, laut dan udara) seperti pelabuhan dan bandara, listrik, gedung, sehingga Abipraya berkembang menjadi kontraktor umum.

Pada tahun 2011, kegiatan usaha diperluas menjadi konstruksi, industri, perdagangan, dan jasa melalui pembentukan anak perusahaan Abipraya, PT. Brantas Energi. Abipraya optimis Brantas Energi dapat berkembang dan tumbuh sebagai pengembang PLTA terkemuka di Indonesia, serta mendukung program pembangunan pembangkit listrik 35.000 MW yang baru dan terbarukan. Mengikuti perkembangan bisnis Perseroan, pada tahun 2019, Perseroan memiliki dua unit fasilitas Beton Pracetak yang berlokasi di Gempol dan Subang yang memproduksi beberapa jenis beton, yaitu *corrugated concrete sheet pile*, *flat prestress concrete*

*sheet pile, girder* dan *ditch*. Pendirian pabrik beton dimaksudkan untuk mendiversifikasi bisnis Perseroan dan melayani kebutuhan produk beton untuk proyek-proyek yang sedang dikerjakan Perseroan.

Saat ini Brantas Abipraya memiliki tiga Divisi Operasi. Yaitu Divisi Operasi 1 yang fokus pada Bangunan, Divisi Operasi 2 yang fokus pada pengembangan Sumber Daya Air, dan Divisi Operasi 3 yang fokus pada pembangunan Jalan dan Jembatan. Selain itu, Perseroan juga memiliki dua penunjang bisnis yaitu Abipraya Properti untuk bisnis properti, Abipraya Peralatan dan Precast untuk memenuhi bisnis alat berat dan untuk melayani kebutuhan produk beton.

Abipraya mengadopsi standar ‘praktik terbaik’ baik secara nasional maupun internasional dalam menjalankan operasinya. Standar ini mencakup sistem manajemen mutu, sistem manajemen lingkungan, dan sistem manajemen keselamatan dan kerja (K3). Sistem pengelolaan diterapkan dalam operasi sehari-hari dan penerapannya akan diverifikasi oleh pihak eksternal. Untuk memenangkan persaingan di industri konstruksi, Abipraya juga mengambil langkah strategis dengan terus meningkatkan pengembangan Sumber Daya Manusia untuk memenuhi tuntutan dunia industri yang terus berkembang. Perseroan memandang bahwa Sumber Daya Manusia bukan hanya aset Perseroan tetapi juga Sumber Daya Manusia, Investasi serta Mitra Strategis yang berperan penting dalam mengoptimalkan pertumbuhan bisnis.

## **b. Visi dan Misi PT. Brantas Abipraya**

### 1. Visi

“Menjadi perusahaan terpercaya dalam industri konstruksi dan investasi.”

Artinya:

- (a) Membangun reputasi perusahaan dan mengutamakan kepuasan pelanggan.
- (b) Dalam 5 (lima) tahun ke depan mampu menjadi 5 (lima) besar perusahaan konstruksi nasional.

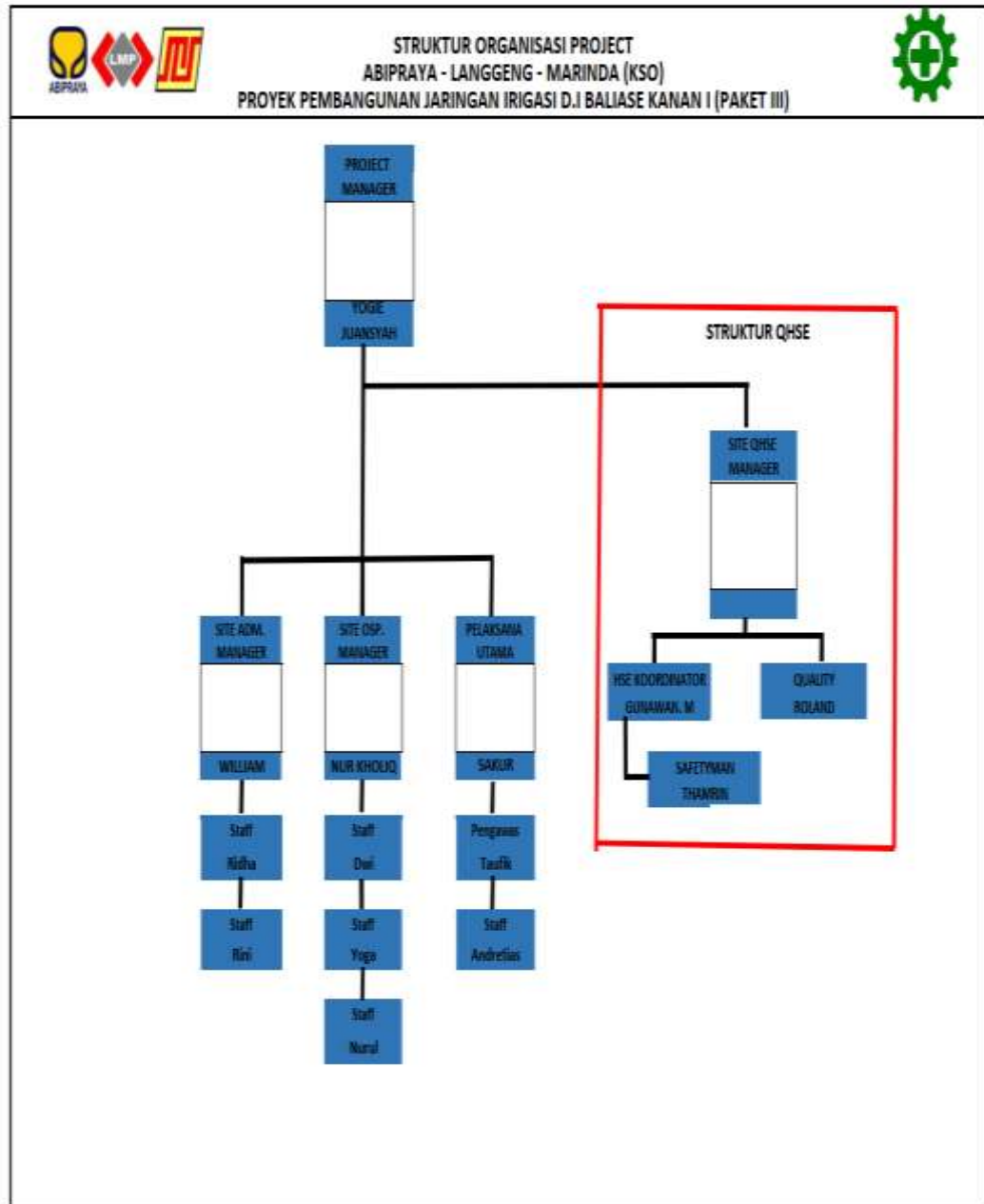
### 2. Misi

“Menyediakan produk konstruksi bermutu secara profesional dan berkelanjutan”.

Artinya:

- (a) Konsisten menjaga kualitas dan daya saing produk.
- (b) Mengutamakan keselamatan & kesehatan kerja, kelestarian lingkungan dan ekonomi hijau.
- (c) Membina hubungan baik dengan *stakeholder*.

### c. Struktur Organisasi PT. Brantas Abipraya



**Gambar 4.1** Struktur Organisasi Project PT. Brantas Abipraya Kab. Luwu Utara

#### 4.1.2 Hasil Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan secara detail tentang karakteristik suatu objek yang diteliti. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang sederhana dan tidak sulit untuk dianalisis.

##### 1. Analisis Karakteristik Responden

Penulis menyebarkan kuesioner sebanyak 33 kuesioner, di mana responden merupakan pegawai/karyawan di PT. Brantas Abipraya Kabupaten Luwu Utara. Dalam kuesioner yang ditanyakan adalah jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja dari masing-masing responden. Data tentang profil responden akan dijelaskan sebagai berikut:

###### a. Jenis Kelamin

**Tabel 4.1** Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	29	87,88
Perempuan	4	12,12
Jumlah	33	100

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah responden yang paling banyak adalah responden laki-laki sebanyak 29 orang dengan persentase sebesar 87,88%, sedangkan sisanya yakni 4 orang dengan persentase 12,12% merupakan responden perempuan.

## b. Usia Responden

**Tabel 4.2** Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
20 – 30 Tahun	19	57,58
31 – 40 Tahun	7	21,21
41 - 50 Tahun	6	18,18
≥ 51 Tahun	1	3,03
Jumlah	33	100

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa komposisi tingkat usia responden pada usia 20-30 tahun sebanyak 19 orang dengan persentase 57,58%, usia 31-40 tahun sebanyak 7 orang dengan persentase 21,21%, usia 41-50 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase 18,18% dan usia > 51 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase sebanyak 3,03%.

## c. Tingkat Pendidikan

**Tabel 4.3** Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
SLTA	22	66,67
D3	3	9,09
S1	8	24,24
S2	-	-
Jumlah	33	100

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa dari 33 orang responden yang diteliti, 22 orang atau 66,67% merupakan lulusan SLTA/SMA, 3 orang atau 9,09%, merupakan lulusan DIII dan 8 orang atau 24,24% merupakan lulusan S1.

#### d. Masa Kerja Responden

**Tabel 4.4** Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
0 - 5 Tahun	30	90,91
6-10 Tahun	3	9,09
> 10 Tahun	-	-
Jumlah	33	100

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 33 orang responden yang diteliti, 30 orang atau 90,91% memiliki masa kerja 0-5 tahun, 3 orang atau 9,09%, memiliki masa kerja 6-10 tahun.

## 2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel-variabel dalam penelitian ini meliputi disiplin kerja, motivasi dan kinerja Karyawan yang akan diuji secara statistik seperti pada tabel 4.5 berikut ini:

**Tabel 4.5** Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1 (Disiplin Kerja)	33	27	39	32.39	2.861
X2 (Motivasi)	33	28	36	32.33	2.160
Y (Kinerja karyawan)	33	26	37	32.06	2.449
Valid N (listwise)	33				

Sumber: Data Olah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa pada variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) jawaban minimum responden sebesar 27 dan maksimum 39, dengan rata-rata jawaban 32,39 dan standar deviasi sebesar 2,861. Artinya pada jawaban minimum rata-rata responden menjawab pada pilihan tidak setuju dan pada jawaban maksimum rata-rata responden menjawab setuju dan sangat setuju. Dengan nilai penyimpangan sebesar 2,861.

Pada variabel motivasi ( $X_2$ ) jawaban minimum responden sebesar 28 dan maksimum 36, dengan rata-rata jawaban 32,33 dan standar deviasi sebesar 2,160. Artinya pada jawaban minimum rata-rata responden menjawab pada pilihan tidak setuju dan pada jawaban maksimum rata-rata responden menjawab setuju dan sangat setuju. Dengan nilai penyimpangan sebesar 2,160.

Pada variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) jawaban minimum responden sebesar 26 dan maksimum 37, dengan rata-rata jawaban 32,06 dan standar deviasi sebesar 2,449. Artinya pada jawaban minimum rata-rata responden menjawab pada pilihan tidak setuju dan pada jawaban maksimum rata-rata responden menjawab setuju dan sangat setuju. Dengan nilai penyimpangan sebesar 2,449.

Berdasarkan hasil angket yang telah diperoleh dapat dibuat pengkategorian untuk masing-masing variabel penelitian yaitu sebagai berikut:

Perhitungan nilai  $M_i$  dan  $SD_i$

Jumlah butir = 10

Penskoran = 1 – 4

Nilai terendah =  $10 \times 1 = 10$

Nilai tertinggi =  $10 \times 4 = 40$

$M_i = \frac{1}{2} (40+10) = 25$



$$SD_i = 1/6 (40 - 10) = 5$$

$$SD_i = 1,5 \times 5 = 7,5$$

$$SD_i = 0,5 \times 5 = 2,5$$

Batasan-batasan kategori disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan.

Sangat tinggi :  $X \geq M_i + 1,5 SD_i$ , maka  $X \geq 32,5$

Tinggi :  $M_i + 0,5 SD_i \leq X < M_i + 1,5 SD_i$ , maka  $27,5 \leq X < 32,5$

Cukup :  $M_i - 0,5 SD_i \leq X < M_i + 0,5 SD_i$ , maka  $22,5 \leq X < 27,5$

Rendah :  $M_i - 1,5 SD_i \leq X < M_i - 0,5 SD_i$ , maka  $17,5 \leq X < 22,5$

Sangat rendah :  $X < M_i - 1,5 SD_i$ , maka  $X < 17,5$

a. Variabel Disiplin Kerja

**Tabel 4.6** Kategorisasi Variabel Disiplin Kerja

Kategori	Interval Skor	F	Persentase (%)
Sangat tinggi	$X \geq 32,5$	16	48,48
Tinggi	$27,5 \leq X < 32,5$	16	48,48
Cukup	$22,5 \leq X < 27,5$	1	3,03
Rendah	$17,5 \leq X < 22,5$	-	-
Sangat rendah	$X < 17,5$	-	-
Jumlah		33	100

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Tabel di atas menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan PT. Brantas Abipraya Kabupaten Luwu Utara yang masuk dalam kategori sangat tinggi dan tinggi yaitu sebanyak 16 orang dengan persentase 48,48%, sedangkan dalam kategori cukup yaitu sebanyak 1 orang dengan persentase 3,03%. Jadi, dapat

disimpulkan bahwa secara keseluruhan disiplin kerja karyawan PT. Brantas Abipraya Kabupaten Luwu Utara mayoritas berada dalam kategori sangat tinggi dan tinggi.

b. Variabel Motivasi

**Tabel 4.7** Kategorisasi Variabel Motivasi

Kategori	Interval Skor	F	Persentase (%)
Sangat tinggi	$X \geq 32,5$	16	48,48
Tinggi	$27,5 \leq X < 32,5$	17	51,52
Cukup	$22,5 \leq X < 27,5$	-	-
Rendah	$17,5 \leq X < 22,5$	-	-
Sangat rendah	$X < 17,5$	-	-
Jumlah		33	100

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Tabel di atas menunjukkan bahwa motivasi pada karyawan PT. Brantas Abipraya Kabupaten Luwu Utara yang masuk dalam kategori sangat tinggi yaitu sebanyak 16 orang dengan persentase 48,48%, sedangkan dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 17 orang dengan persentase 51,52%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan motivasi karyawan PT. Brantas Abipraya Kabupaten Luwu Utara mayoritas berada dalam kategori tinggi.

c. Variabel Kinerja Karyawan

**Tabel 4.8** Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan

Kategori	Interval Skor	F	Persentase (%)
Sangat tinggi	$X \geq 32,5$	13	39,39

Tinggi	$27,5 \leq X < 32,5$	18	54,55
Cukup	$22,5 \leq X < 27,5$	2	6,06
Rendah	$17,5 \leq X < 22,5$	-	-
Sangat rendah	$X < 17,5$	-	-
Jumlah		33	100

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa kinerja karyawan pada PT. Brantas Abipraya Kabupaten Luwu Utara yang masuk dalam kategori sangat tinggi yaitu sebanyak 13 orang dengan persentase 39,39%, sedangkan dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 18 orang dengan persentase 54,55%. Kemudian untuk kategori cukup sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 6,06%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan kinerja karyawan PT. Brantas Abipraya Kabupaten Luwu Utara mayoritas berada dalam kategori tinggi.

### 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

#### a. Uji Validitas

Nilai validitas dalam penelitian ini dicari dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* dari Pearson. Penafsiran nilai *product moment* dilakukan dengan membandingkan harga  $r_{xy}$  dengan  $r_{tabel}$ . Harga  $r_{tabel}$  untuk validitas butir instrumen adalah 0,355 dengan taraf signifikansi 5%. Artinya apabila  $r_{xy}$  lebih besar atau sama dengan 0,355 ( $r_{xy} \geq 0,355$ ) maka nomor butir dapat dikatakan valid. Sebaliknya apabila  $r_{xy}$  lebih kecil dari 0,355 ( $r_{xy} < 0,355$ ) maka nomor butir dapat dikatakan tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS

20.0 for window. Adapun hasil uji validitas dari masing-masing variabel sebagai berikut:

**Tabel 4.9** Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Pernyataan	$r_{xy}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,468	0,355	Valid
2	0,439	0,355	Valid
3	0,700	0,355	Valid
4	0,590	0,355	Valid
5	0,602	0,355	Valid
6	0,423	0,355	Valid
7	0,449	0,355	Valid
8	0,561	0,355	Valid
9	0,679	0,355	Valid
10	0,388	0,355	Valid

Sumber: Data olah SPSS (2022)

**Tabel 4.10** Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Pernyataan	$r_{xy}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,371	0,355	Valid
2	0,341	0,355	Valid
3	0,470	0,355	Valid
4	0,671	0,355	Valid
5	0,325	0,355	Valid
6	0,667	0,355	Valid

7	0,358	0,355	Valid
8	0,584	0,355	Valid
9	0,672	0,355	Valid
10	0,319	0,355	Valid

Sumber: Data olah SPSS (2022)

**Tabel 4.11** Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	$r_{xy}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,570	0,355	Valid
2	0,644	0,355	Valid
3	0,504	0,355	Valid
4	0,591	0,355	Valid
5	0,681	0,355	Valid
6	0,377	0,355	Valid
7	0,511	0,355	Valid
8	0,343	0,355	Valid
9	0,733	0,355	Valid
10	0,397	0,355	Valid

Sumber: Data olah SPSS (2022)

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, diketahui bahwa butir-butir pernyataan dari masing-masing variabel semuanya valid, sehingga dapat dilakukan pengujian data lebih lanjut.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai *cronbach alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan *reliabel* jika memberikan nilai *cronbach alpha* ( $\alpha$ )  $> 0,60$  yaitu jika dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan variabel yang berbeda akan menghasilkan hasil kesimpulan yang sama. Tetapi sebaliknya bila *alpha* ( $\alpha$ )  $< 0,60$  maka dianggap kurang handal, artinya bila variabel-variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu yang berbeda. Adapun hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.12** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alfa Chonbach	Hasil	Kesimpulan
Disiplin Kerja ( $X_1$ )	0,726	$0,726 > 0,60$	<i>Reliabel</i>
Motivasi ( $X_2$ )	0,705	$0,705 > 0,60$	<i>Reliabel</i>
Kinerja (Y)	0,730	$0,730 > 0,60$	<i>Reliabel</i>

Sumber: Data olah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua data *reliabel* karena nilai *Cronbach Alpha* melebihi 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument dari kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan variabel disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

#### 4. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Kriteria yang digunakan yaitu data dikatakan berdistribusi normal jika harga koefisien *Asymp. Sig* pada output *Kolmogorov-Smirnov test*  $>$  dari *alpha* ( $p > 0,05$ )

yang ditentukan yaitu 5% (0,05). Hasil uji normalitas dapat dilihat dalam tabel di berikut ini:

**Tabel 4.13** Hasil Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		X1 (Disiplin Kerja)	X2 (Motivasi)	Y (Kinerja karyawan)
N		33	33	33
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	32.39	32.33	32.06
	Std. Deviation	2.861	2.160	2.449
	Absolute	.122	.136	.157
Most Extreme Differences	Positive	.111	.076	.116
	Negative	-.122	-.136	-.157
	Kolmogorov-Smirnov Z	.700	.779	.901
Asymp. Sig. (2-tailed)		.711	.578	.392

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data

Sumber: Data Olah SPSS (2022)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa data berdistribusi normal karena nilai *Asymp.Sig(p value)* dari masing-masing variabel lebih dari 0,05.

**b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas dengan menyelidiki besarnya interkorelasi antar variabel bebasnya. Ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Faktor (VIF)*, yaitu jika *Tolerance Value*  $\geq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \leq 10$ . Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.14** Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Perhitungan		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
Disiplin Kerja ( $X_1$ )	0,857	1,166	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi ( $X_2$ )	0,857	1,166	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data olah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai *tolerance* dari semua variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi antara variabel bebas satu dengan variabel bebas lainnya.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji bahwa data bebas dari heteroskedastisitas, data akan di uji dengan uji Glejser, uji ini digunakan untuk memberikan angka-angka yang lebih detail untuk menguatkan apakah data yang akan diolah mengalami heteroskedastisitas atau tidak. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.15** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Disiplin Kerja ( $X_1$ )	0,983	Bebas Heteroskedastisitas
Motivasi ( $X_2$ )	0,592	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Data olah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.15, dapat diketahui bahwa probabilitas untuk semua variabel independen tingkat signifikannya di atas tingkat kepercayaan 5% (0,05).



Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

### 5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda, berfungsi untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen dan variabel **Tabel 4.16** Hasil Uji Regresi Linear Bergandadependen. Berikut ini adalah hasil uji analisis regresi linear berganda:

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.451	4.869		1.119	.272
	X1 (Disiplin Kerja)	.501	.113	.586	4.418	.000
	X2 (Motivasi)	.321	.150	.283	2.135	.041

a. Dependent Variable: Y (Kinerja karyawan)  
Sumber: Data olah SPSS (2022)

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari koefisien regresi tersebut, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 5,451 + 0,501X_1 + 0,321X_2$$

Dari persamaan di atas, dapat diinterpretasikan, sebagai berikut:

- a. Nilai konstan (a) sebesar 5,451 mengindikasikan bahwa jika variabel independen disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) = Nol maka kinerja karyawan sebesar 5,451 satuan.
- b. Nilai koefisien disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,501. Artinya apabila disiplin kerja ( $X_1$ ) hitungannya meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,501, dengan asumsi variabel lain konstan / tetap.
- c. Nilai koefisien motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,321. Artinya apabila motivasi ( $X_2$ ) hitungannya meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,321, dengan asumsi variabel lain konstan / tetap.

## 6. Uji Hipotesis

### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, jika tingkat signifikansi  $< 0,05$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  dan  $H_2$  diterima. Demikian pula sebaliknya jika tingkat signifikansi  $> 0,05$  atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$ , dan  $H_2$ , ditolak.  $t_{tabel}$  didapatkan dari:  $t(df(n-k), 33 - 2 = 31, \alpha = 0,05) = 1,696$ .

**Tabel 4.17** Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 ____ (Constant)	5.451	4.869		1.119	.272

X1 (Disiplin Kerja)	.501	.113	.586	4.418	.000
X2 (Motivasi)	.321	.150	.283	2.135	.041

a. Dependent Variable: Y (Kinerja karyawan)  
Sumber: Data olah SPSS (2022)

Adapun penjelasan mengenai hasil uji t di atas adalah sebagai berikut:

#### 1) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pada tabel 4.17, pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan  $t_{hitung} 4,418 > t_{tabel} 1,696$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 2) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pada tabel 4.17, pada variabel motivasi diperoleh nilai signifikansi  $0,041 > 0,05$  dan  $t_{hitung} 2,135 < t_{tabel} 1,696$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Hal ini berarti bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama). Dengan kriteria jika probabilitas  $< 0,05$  dan jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka hipotesis diterima. Dan sebaliknya jika probabilitas  $> 0,05$  dan jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka hipotesis ditolak.  $F_{tabel}$  yang diperoleh dengan melihat tabel untuk derajat  $df$ ;  $\alpha$ ,  $(df_1 = k - 1)$ ,  $(df_2 = n - k - 1)$  atau  $0,05$ ;  $(2 - 1)$ ,  $(33 - 2 - 1) = 4,171$ .

**Tabel 4.18** Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	105.171	2	52.586	18.194	.000 <sup>b</sup>
	Residual	86.707	30	2.890		
	Total	191.879	32			

a. Dependent Variable: Y (Kinerja karyawan)

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

Sumber: Data olah SPSS (2022)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel di atas didapatkan F hitung sebesar 18,194 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena F hitung > F tabel (18,194 > 4,171) dan tingkat signifikan 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).

Adapun hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.19** Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740 <sup>a</sup>	.548	.518	1.700

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

Sumber: Data olah SPSS (2022)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.19 diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,548 hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel bebas disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) mempunyai kontribusi atau berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 54,80%, sedangkan sisanya sebesar 45,20% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **4.2 Pembahasan Hasil Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Brantas Abipraya Luwu Utara. Penelitian ini memperoleh hasil penelitian setelah melakukan analisis data yang bersumber dari kuesioner dan menggunakan regresi linear berganda dengan demikian diperoleh hasil sebagai berikut:

##### **a. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Brantas Abipraya Kabupaten Luwu Utara. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin karyawan akan semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Brantas Abipraya Kabupaten Luwu Utara.

Hasibuan (2013:193) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Hal tersebut tentunya juga berlaku bagi karyawan

PT. Brantas Abipraya Kabupaten Luwu Utara yang harus memperhatikan kedisiplinan dalam bekerja. Seperti yang diketahui bahwa PT. Brantas Abipraya Kabupaten Luwu Utara merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi, sehingga tingkat risiko dalam bekerja sangat tinggi maka diperlukan ketaatan dan kedisiplinan karyawan dalam mematuhi aturan maupun standar operasional prosedur dalam bekerja merupakan hal yang sangat penting. Semakin tinggi karyawan mematuhi aturan dalam bekerja di PT. Brantas Abipraya Kabupaten Luwu Utara maka kesalahan dan risiko kerja akan semakin rendah. Dalam perusahaan dengan tingkat risiko kerja yang tinggi, maka kedisiplinan seorang karyawan dalam bekerja merupakan hal yang mutlak.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang diungkapkan oleh Nursasongko (2012) yang menyatakan bahwa dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi maka kinerja dapat ditingkatkan, oleh sebab itu kesuksesan organisasi dapat dicapai melalui disiplin kerja yang tinggi dari pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan. Selain itu hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jeli Nata Liyas dan Reza Primadi (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### b. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Brantas Abiparaya Kabupaten Luwu Utara. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi seorang karyawan dalam bekerja akan mampu mendorong kinerja yang semakin meningkat.

Motivasi kerja seorang karyawan dapat berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun adanya motivasi dari luar diri karyawan. Jika motivasi dalam diri seorang dalam bekerja tinggi, maka kondisi itu akan sangat menguntungkan bagi perusahaan, karena kinerjanya akan tinggi. Selain itu harus didukung pula dengan adanya motivasi dari luar yaitu yang berasal dari pimpinan/atasan. Dengan adanya perhatian dari atasan kepada bawahan juga dapat memotivasi karyawan dalam bekerja. Semakin dekat dan semakin sering atasan memberikan perhatian dan melakukan pendekatan kepada bawahan akan membuat semangat kerja karyawan meningkat dan kepuasan kerja dari karyawan juga akan didapatkan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hakim (2006:52) yaitu salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Dan didukung pula oleh pendapat yang dikemukakan oleh Rivai (2013) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Jadi bila pegawai diberikan motivasi, maka ia akan lebih mengerahkan kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan dan atasan harus menyelaraskan tujuan organisasi dengan tujuan pegawainya agar kedua belah pihak dapat mencapai tujuannya.

Selain itu hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori *heirarki theory* yang dikemukakan oleh Maslow, bahwa motivasi yang tepat akan mampu meningkatkan

kinerja karyawan suatu perusahaan serta didukung pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Erga Adnan Ramtha (2017) dan Nova Syafrina (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### c. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F diperoleh bahwa disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di PT. Brantas Abipraya Kabupaten Luwu Utara. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja, kedua variabel tersebut dapat berdampak atau menimbulkan peningkatan kinerja karyawan.

Suatu perusahaan tidak hanya butuh disiplin kerja yang cukup baik, melainkan disiplin kerja yang baik atau bahkan sangat baik sehingga dapat menghasilkan suatu kinerja karyawan yang baik juga serta membantu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan dan dapat memajukan perusahaan. Motivasi karyawan yang baik akan mendorong karyawan untuk dapat bekerja lebih semangat dan lebih baik lagi sehingga hasil yang dicapai juga akan baik. Dengan disiplin kerja yang baik dan motivasi kerja yang optimal oleh pihak perusahaan, maka kinerja karyawan perusahaan akan lebih maksimal. Kinerja karyawan yang optimal akan dapat membawa PT. Brantas Abipraya Kabupaten Luwu Utara untuk dapat bersaing dengan perusahaan lainnya dan menjadi perusahaan yang lebih baik dan lebih maju di tahun-tahun selanjutnya.

Besarnya kontribusi atau pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 54,80%, sedangkan sisanya sebesar



45,20% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Oki Agustian (2019) yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Brantas Abipraya Kabupaten Luwu Utara. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin karyawan akan semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Brantas Abipraya Kabupaten Luwu Utara.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Brantas Abipraya Kabupaten Luwu Utara. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi seorang karyawan dalam bekerja akan mampu mendorong kinerja yang semakin meningkat.
3. Disiplin kerja dan motivasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Brantas Abipraya Kabupaten Luwu Utara. Variabel bebas (disiplin kerja dan motivasi) mempunyai kontribusi atau berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 54,80%, sedangkan sisanya sebesar 45,20% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **5.2 Saran**

Adapun saran yang dapat penulis sampaikan pada penelitian ini adalah:

1. Untuk Pimpinan PT. Brantas Abipraya Kabupaten Luwu Utara

Diharapkan dapat mempertahankan serta meningkatkan motivasi kerja, Jika perlu motivasi para karyawan lebih diperhatikan lagi agar kinerja karyawan lebih meningkat dari periode sebelumnya.

2. Untuk Karyawan PT. Brantas Abipraya Kabupaten Luwu Utara

Diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan lagi kedisiplinan dalam bekerja, agar risiko kerja dapat berkurang serta kinerja akan semakin baik.

3. Untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini hanya menguji 2 (dua) variabel bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi, maka disarankan untuk peneliti selanjutnya agar menguji variabel-variabel yang lain yang mempengaruhi kinerja perusahaan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Artana, I Wayan Arta. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Maya Ubud Resort & Spa*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan, Vol. 2, No. 1.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Banni, M. 2012. *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT.PLN (Persero) Wilayah Kaltim Area Samarinda*, Universitas Mulawarman.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. 2015. *Perilaku Organisasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Dewi, Kartika, 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Medan*. Skripsi. Universitas Sumatera Utara.
- Ekhsan, Muhamad, 2019. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol.13 No.1 2019. ISSN 1978-2586 EISSN 25974823.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R.W. 2003. *Manajamen: Teori & Praktek*. Jakarta. Erlangga.
- Hamali, A. Y. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, H. M. S. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- \_\_\_\_\_. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Liyas Nata Jeli, Primadi Reza. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat*. Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan-Volume 2, Nomor 1, Januari-Juni.
- Made, N., Yudiningsih, D., Yudiaatmaja, F., Yulianthini, N. N., Manajemen, J., & Ganesha, U. P. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Peternakan Kabupaten Buleleng*. E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen. Volume 4.
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, A. P. 2010. *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafrid dan Hubeis, Aida Vitayala. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mangkuprawira, Sjafrid. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Moch As'ad. 2005. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Muchdarsyah. Sinungan. 2008. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media.
- M. Subana dan Sudrajat. 2005. *Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah*, Cet. II. Bandung: Pustaka Setia.

- Nanang Martono. 2010. *Statistik Sosial: Teori dan Aplikasi Program SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Nova, Miranda Almira. 2019. *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Medan*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Novalena, Ella, 2017. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Jasa Indonesia (Jasindo) Kota Palembang*. Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Nursasongko, Ginanjar Sigit. 2012. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Badan Kekaryawanan Daerah Kabupaten Pemalang)*". Skripsi Universitas Diponegoro. Semarang
- Oki Agustian. 2019. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap KinerjaPpegawai pada kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Olivia Theodora. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sejahtera Motor Gemilang*. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. AGORA Vol. 3, No. 2, (2015).
- Priyono, Marzuki And Yoyok Soesatyo. 2016. *Influence Of Motivation And Discipline On The Performance Of Employees (Studies On, Cv Eastern Star Home In Surabaya)*". *Journal of Global Economics, Management and Business Research* 5(3): 212-220, 2016 ISSN: 2454-2504
- Ramatha, E.A. 2017. *Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada SMP Negeri 3 Surakarta)*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rivai Veitzhal. 2011. *Manajemen Sumber Daya manusia Untuk Perusahaan: dari Teorike Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., & Sagala, D. E. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Muri Kencana.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2013. *Pelaku Organisasi, Organizational Behaviour*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. PT Indeks: Kelompok Gramedia.
- Rovinda, P. S., & Syarifuddin, S, 2021. *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Pati*. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi*, 5(1), 56–71. <https://doi.org/10.25139/jiabi.v5i1.3734>
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. 2017. *International Review of Management and Marketing The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange*. *International Review of Management and Marketing*, 7(3), 342–348. <http://www.econjournals.com>
- Sari, Y. K. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Komala di Dumai*. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, VI(2), 119–127.
- Setyawan, F., & Dewi, K. 2017. *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkat Anugrah*. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, Bali, Indonesia, 03(05), 1471–1490. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/7951/6528/>
- Setiyawan, B., & Waridin. 2010. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi*. *JRBI*. Vol 2 No. 2 Hal: 181198.
- Siagian, S. P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswanto, Bedjo. 2011. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2015. *Metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D)*. cetakan II. Bandung: Alfabeta.

- Sule, E. T., & Priansa, D. J. 2018. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sulistya, A., T. & Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwanto. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan*. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. JENIUS. Vol. 3, No. 1, September.
- Syafrina, Nova. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau.
- Syaifuddin Azwar. 2013. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Syamsi, Ibnu. 2001. *Organisasi dan Manajemen*. Fisipol UGM: Yogyakarta.
- Uha, I. N. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri.
- Tumilaar, B. R. 2015. *Pengaruh Disiplin, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Sulut*. Jurnal EMBA Vol.3 No.2 Juni 2015, Hal. 787-797 ISSN 2303-1174.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.