

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TRILOGAM
INDOJAYA**

TUGAS AKHIR

Untuk Memenuhi Sebagai Syarat Penyelesaian
Program D-IV Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif d.h

Manajemen Bisinis Industri

Pada Politeknik STMI Jakarta d.h Sekolah Tinggi Manajemen Industri



DISUSUN OLEH:

YUNI ERNAWATI

NIM 1713004

**POLITEKNIK STMI JAKARTA d.h
SEKOLAH TINGGI MANAJEMEN INDUSTRI
KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN RI**

2017

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya mahasiswa Politeknik STMI Jakarta d.h Sekolah Tinggi Manajemen Industri,
Kementerian Perindustrian R.I.

Nama : Yuni Ernawati

NIM : 1713004

Jurusan : Administrasi Bisnis Otomotif d.h Manajemen Bisnis Industri

Dengan ini menyatakan bahwa hasil karya Tugas Akhir yang saya buat dengan
judul:

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TRILOGAM INDOJAYA

- Dibuat dan diselesaikan, dengan menggunakan literatur hasil kuliah, survey lapangan, dosen pembimbing, melalui tanya jawab serta buku-buku jurnal acuan yang tertera dalam referensi pada Tugas Akhir ini.
- Bukan merupakan duplikasi karya tulis yang sudah dipublikasikan atau yang pernah dipakai untuk mendapatkan gelar sarjana sains terapan/sarjana di Politeknik STMI Jakarta d.h Sekolah Tinggi Manajemen Industri atau Universitas/Perguruan Tinggi lain, kecuali pada bagian-bagian tertentu digunakan sebagai referensi yang semestinya.
- Bukan merupakan karya tulis terjemahan dari kumpulan buku atau judul acuan yang tertera dalam referensi pada karya Tugas Akhir saya.
- Jika terbukti saya tidak memenuhi apa yang telah saya nyatakan seperti diatas, maka karya Tugas Akhir saya ini dibatalkan.

Jakarta, 18 Agustus 2017

Yang Membuat Pernyataan



Yuni Ernawati

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

JUDUL TUGAS AKHIR

**“ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT TRILOGAM INDOJAYA”**

DISUSUN OLEH:

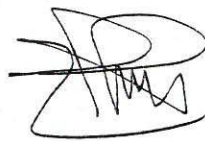
NAMA : YUNI ERNAWATI
NIM : 1713004
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI BISNIS OTOMOTIF d.h
MANAJEMEN BISNIS INDUSTRI

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan
dan dipertahankan dalam Tugas Akhir

Jakarta, 18 Agustus 2017

Menyetujui,

Dosen Pembimbing



Drs. Marison Sitorus, MM

NIP. 196306201989031003

POLITEKNIK STMI JAKARTA
d.h SEKOLAH TINGGI MANAJEMEN INDUSTRI
KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN R.I
JAKARTA

LEMBAR PENGESAHAN

JUDUL TUGAS AKHIR:

**“ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT TRILOGAM INDOJAYA”**

DISUSUN OLEH:

Nama : Yuni Ernawati

NIM : 1713004

Program Studi : Administrasi Bisnis Otomotif d.h Manajemen Bisnis Industri

Telah diuji oleh Tim Penguji Sidang Tugas Akhir Program Studi Administrasi
Bisnis Otomotif d.h Manajemen Bisnis Industri Politeknik STMI Jakarta d.h
Sekolah Tinggi Manajemen Industri pada hari Jumat, 26 Oktober 2017.

Jakarta, 14 November 2017

Penguji 1,



(Dra. Sri Darvuni, MM.)
NIP. 195406291982032003

Penguji 2,



(Drs. Marison Sitorus, MM.)
NIP. 1963062019890310003

Penguji 3,



(Drs. Achmad Zawawi, MA.MM.)
NIP. 195811171984031003

Penguji 4,



(Drs. Parlindungan Pardosi, MM.)
NIP. 195311281980031005



LEMBAR BIMBINGAN PENYUSUNAN LAPORAN TA

Nama : Yuni Ernawati
 NIM : 1713004
 Judul TA : Analisis motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Trilogam Indojaya

Pembimbing : Drs. Marison Sitonsi, MM
 Asisten Pembimbing :

Tanggal	Bab	Keterangan	Paraf
12/06/17	1	Pembahasan Judul	
19/06/17	2	Pembahasan Teori	
4/07/17	2	Pembahasan Bab 2	
11/07/17	2	Revisi Bab 2	
14/07/17	3	Pembahasan Bab 3	
18/07/17	3	Revisi Bab 3	
19/07/17	4	Pembahasan Bab 4	
25/07/17	4	Revisi Bab 4	
01/08/17	5	Pembahasan Bab 5	
09/08/17	5	Revisi Bab 5	
11/08/17	6	Pembahasan Bab 6	
16/08/17	6	Revisi Bab 6	

Mengetahui,
 Ka Prodi Administrasi Bisnis Otomotif

Drs. Mulyono, MM
 NIP: 195309011983031001

Pembimbing

Drs. Marison Sitonsi, MM
 NIP: 196306201989031003

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir dengan baik yang berjudul “ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TRILOGAM INDOJAYA” yang diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan akademis untuk menyelesaikan Program Pendidikan D-IV Politeknik STMI Jakarta d.h Sekolah Manajemen Bisnis Industri, Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif d.h Manajemen Bisnis Industri.

Dalam penulisan Tugas Akhir ini, tidak terlepas dari bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

- Bapak Dr. Mustofa, ST, MT selaku Direktur Politeknik STMI Jakarta d.h Sekolah Tinggi Manajemen Industri.
- Bapak Drs. Mulyono, MM selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Otomotif d.h Manajemen Bisnis Industri.
- Bapak Yulius Jatmiko Nuryatno, SE, MM selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis Otomotif d.h Manajemen Bisnis Industri.
- Bapak Drs. Marison Sitorus, MM selaku dosen pembimbing yang senantiasa memberikan motivasi, saran, dan koreksi di tengah kesibukan beliau, demi penyempurnaan Tugas Akhir ini.
- PT Trilogam Indojaya yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat melakukan penelitian pada perusahaan tersebut serta terimakasih atas bimbingannya dan data-data yang telah diberikan untuk penulis, dan kepada seluruh karyawan PT Trilogam Indojaya.
- Orang tua dan seluruh keluarga besar Partono Tukimin bin Mertosertiko selaku pemberi motivasi dan dukungan materil sehingga Tugas Akhir ini dapat diselesaikan.

Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari dalam penulisan Tugas Akhir ini tidak luput dari kesalahan dan kekhilafan. Namun penulis berusaha untuk memberikan yang terbaik, dan apabila terdapat kesalahan dalam tutur kata dan bahasa, akan penulis jadikan pelajaran dalam penulisan berikutnya agar lebih baik. Semoga Tugas Akhir ini bermanfaat bagi para pembaca.

Jakarta, 18 Agustus 2017

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Yuni Ernawati', with a stylized 'Y' and 'E'.

Yuni Ernawati

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Trilogam Indojaya. Pengambilan sampel sebanyak 61 dari 72 karyawan PT Trilogam Indojaya menggunakan rumus Slovin. Teknik pengumpulan data dan metode yang digunakan adalah kuesioner dan analisis regresi berganda. Hasil perhitungan regresi berganda yaitu $Y = 9,737 + 0,300X_1 + 0,434X_2$ yang artinya motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan korelasi, X_1 terhadap Y , X_2 terhadap Y , X_1 dan X_2 terhadap Y memiliki hubungan yang cukup yaitu sebesar 0,405, 0,446, 0,537. Hasil Uji F menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara simultan antara X_1 dan X_2 terhadap Y . Hasil Uji t menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara parsial antara X_1 terhadap Y dan X_2 terhadap Y .

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Analisis Regresi Berganda

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	i
LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR BIMBINGAN TUGAS AKHIR.....	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL.....	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Hipotesis Penelitian.....	4
1.4 Batasan/Ruang Lingkup	5
1.5 Tujuan Penelitian.....	5
1.6 Manfaat Penelitian.....	5
1.7 Sistematika Penulisan.....	6
BAB 2 LANDASAN TEORI.....	8
2.1 Aspek Personalia	8
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.2 Motivasi Kerja	11
2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	12
2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	12
2.1.2.3 Hal-hal yang Diperhatikan dalam Pemberian Motivasi Kerja.....	16
2.1.2.4 Teori Motivasi	18

2.1.3 Disiplin Kerja.....	19
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	20
2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	20
2.1.3.3 Indikator-indikator dalam Disiplin Kerja	24
2.1.4 Kinerja Karyawan	25
2.1.4.1 Pengertian Kinerja	25
2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	26
2.1.4.3 Faktor-faktor yang Dipengaruhi Kinerja	33
2.1.5 Struktur Organisasi	34
2.1.6 Deskripsi Jabatan	36
2.1.7 Rekrutmen Karyawan	36
2.1.8 Pemberian Kompensasi.....	36
2.1.9 Pemutusan Hubungan Kerja.....	37
2.2 Aspek Pemasaran	38
2.2.1 Marketing Mix	39
2.3 Aspek Produksi.....	43
2.3.1 Lokasi.....	43
2.3.2 Layout	44
2.4 Aspek Keuangan.....	45
2.4.1 Laporan Rugi Laba	47
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN.....	50
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	50
3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	50
3.2. 1 Variabel Penelitian.....	50
3.2.1.1 Variabel Dependen	51
3.2.1.2 Variabel Independen.....	51
3.2.2 Definisi Operasional	51
3.2.3 Skala Pengukuran	53
3.3 Populasi Dan Sampel.....	53
3.3.1 Populasi.....	53
3.3.2 Sampel.....	54

3.4 Jenis dan Sumber Data	55
3.4.1 Data Primer	55
3.4.2 Data Sekunder	55
3.5 Teknik Pengumpulan Data	55
3.6 Metode Analisis Data	57
3.6.1 Analisis Data Kuantitatif	57
3.6.2 Instrumen Penelitian	58
3.6.2.1 Uji Validitas.....	58
3.6.2.2 Uji Reliabilitas	59
3.6.3 Uji Asumsi Dasar	61
3.6.3.1 Uji Multikolinearitas.....	61
3.6.3.2 Uji Homogenitas	62
3.6.3.3 Normalitas.....	64
3.6.4 Uji Regresi	64
3.6.4.1 Uji Persamaan Regresi Linear Berganda.....	64
3.6.4.2 Korelasi Sederhana Dan Berganda	66
3.6.4.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	68
3.6.5 Uji Hipotesa Penelitian	69
3.6.5.1 Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F).....	69
3.6.5.2 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik T)	70
BAB 4 PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA	73
4.1 Pengumpulan Data	73
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	73
4.1.1.1 Sejarah Perusahaan	73
4.1.1.2 Klasifikasi Perusahaan.....	74
4.1.1.3 Lokasi Perusahaan	74
4.1.1.4 Visi dan Misi Perusahaan	75
4.1.1.5 Struktur Organisasi	75
4.1.1.6 Deskripsi Jabatan	76
4.1.1.7 Layout Perusahaan.....	86
4.1.2 Aspek Produksi	87

4.1.2.1 Uraian Produk.....	87
4.1.2.2 Proses Produksi.....	88
4.1.2.3 Jumlah Produksi	93
4.1.3 Aspek Pemasaran	94
4.1.3.1 Produk yang Dipasarkan.....	94
4.1.3.2 Wilayah Pemasaran	94
4.1.3.3 Saluran Distribusi	94
4.1.3.4 Penjualan.....	95
4.1.3.5 Promosi.....	96
4.1.4 Aspek Keuangan	97
4.1.4.1 Laporan Rugi Laba	97
4.1.5 Aspek Personalia.....	98
4.1.5.1 Perekrutan Karyawan	98
4.1.5.2 Kompensasi.....	100
4.1.5.3 Pemberhentian Kerja	100
4.2 Pengolahan Data.....	101
4.2.1 Populasi dan Sampel	101
4.2.2 Deskripsi Objek Penelitian	101
4.2.2.1 Menurut Jenis Kelamin.....	102
4.2.2.2 Menurut Usia	102
4.2.2.3 Menurut Status.....	103
4.2.2.4 Menurut Pendidikan.....	103
4.2.3 Deskripsi Variabel Penelitian	104
4.2.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X_1)	104
4.2.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X_2)	105
4.2.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)	105
BAB 5 ANALISA DAN PEMBAHASAN.....	107
5.1 Instrumen Penelitian.....	107
5.1.1 Uji Validitas	107
5.1.2 Uji Reliabilitas	116
5.2 Uji Asumsi Dasar	137

5.2.1 Uji Multikolinearitas	137
5.2.2 Uji Homogenitas	137
5.2.3 Uji Normalitas.....	142
5.3 Uji Analisis Regresi Linier Berganda	142
5.3.1 Uji Persamaan Regresi Linier Berganda.....	142
5.3.2 Uji Korelasi Sederhana Dan Berganda	149
5.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	152
5.4 Uji Hipotesis Penelitian.....	153
5.4.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F).....	153
5.4.2 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik T).....	154
BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN	161
6.1 Kesimpulan.....	161
6.2 Saran.....	161
DAFTAR PUSTAKA	164
LAMPIRAN.....	165

DAFTAR GAMBAR

2.1 Pengaruh Lingkungan Internal dan Eksternal Terhadap Perilaku Kerja Karyawan	32
2.2 Saluran Distribusi.....	40
3.1 Hipotesa	69
4.1 Struktur Organisasi	75
4.2 Layout PT Trilogam Indojaya.....	86
4.3 Holder O Ring.....	87
4.4 Brace Fender Apron	88
4.5 Proses Produksi.....	88
4.6 Desain Produk	89
4.7 Mesin Cutting.....	89
4.8 Mesin Miyano	90
4.9 Mesin Polygim	92
4.10 Alat Ukur Kualitas Produk.....	93
5.1 Diagram Uji F Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	155
5.2 Diagram Uji T Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	159
5.3 Diagram Uji T Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	160

DAFTAR TABEL

3.1 Operasional Variabel.....	52
3.2 Skala Likert	53
3.3 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	67
4.1 Jumlah Produksi Tahun 2012-2016	93
4.2 Klasifikasi Produk.....	94
4.3 Harga Jual Per Unit Tahun 2012-2016	94
4.4 Penjualan Tahun 2012-2016	94
4.5 Laporan Rugi Laba Tahun 2012-2016.....	97
4.6 Data Tenaga Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin.....	98
4.7 Data Tenaga Kerja Berdasarkan Usia	98
4.8 Data Tenaga Kerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan	99
4.9 Data Jam Kerja Tenaga Kerja	99
4.10 Gaji Pokok Tahun 2012-2016.....	100
4.11 Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin.....	102
4.12 Jumlah Responden Menurut Usia	102
4.13 Jumlah Responden Menurut Status.....	103
4.14 Jumlah Responden Menurut Tingkat Pendidikan Akhir.....	103
4.15 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja (X_1).....	104
4.16 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja (X_2).....	104
4.17 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan	106
5.1 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....	107
5.2 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	109
5.3 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	112
5.4 Uji Validitas	115
5.5 Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja	116

5.6 Tabel Penolong Perhitungan Uji Realibilitas Dengan Teknik Alpha Cronbach	118
5.7 Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja.....	123
5.8 Tabel Penolong Perhitungan Uji Realibilitas Dengan Teknik Alpha Cronbach	125
5.9 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	130
5.10 Tabel Penolong Perhitungan Uji Reliabilitas Dengan Teknik Alpha Cronbach	133
5.11 Tabel Penolong Uji Homogenitas	138
5.12 Tabel Penolong Untuk Mencari Nilai Konstanta a, b_1, b_2	142

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau karyawan dalam sebuah perusahaan menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan.

Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan. Kemampuan karyawan mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolak ukur pencapaian tujuan perusahaan. Apabila suatu perusahaan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa perusahaan tersebut efektif. Seiring dengan berkembangnya waktu, semua perusahaan dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang terbaik, termasuk PT Trilogam Indojaya.

Pelayanan yang terbaik, tidak dapat dilepaskan dari peran setiap karyawannya. Seorang karyawan harus bisa bekerja secara optimal dimana hal ini dapat dilihat atau diukur melalui kinerja karyawan tersebut. Menurut Mangkunegara (dalam Annisa Pratiwi, 2014), berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang

berhubungan dengan lingkungan perusahaan. Kasmir (2016) mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah motivasi dan disiplin kerja.

Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Pendayagunaan karyawan dalam perusahaan bukan merupakan persoalan yang mudah dan sederhana, akan tetapi memerlukan pemikiran yang serius terutama bagi perusahaan yang banyak menggunakan tenaga kerja manusia. Semua perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Perusahaan menginginkan para karyawan mematuhi standar perilaku ini sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi dan disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi dan disiplin kerja yang ditanamkan perusahaan kepada karyawan akan sangat mempengaruhi kesungguhan pegawai dalam bekerja. Oleh karena itu pemimpin perusahaan harus dapat memberikan motivasi yang dapat mendorong karyawan untuk berkerja dengan giat dan bekerja secara disiplin.

Menurut Sutrisno (2009), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi adalah sebuah faktor yang lebih mengarah pada perilaku dalam organisasi. Di dalam diri seseorang selalu akan mempunyai motivasi yang digunakan untuk menggerakkan perilakunya di dalam memenuhi tujuan tertentu. Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan

perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kinerja karyawan. Prakteknya, seorang karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan cenderung bekerja secara maksimal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan hal penting di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memberikan motivasi, motivasi mampu untuk meggerakan semangat kerja yang nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja dan menjadikan suatu pekerjaan menjadi lebih sempurna.

Selain motivasi, kedisiplinan juga memiliki peranan yang penting. Disiplin menunjukkan sikap kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di dalam perusahaan. Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2009), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Pendisiplinan karyawan dapat dilaksanakan dengan cara menetapkan peraturan yang harus dipatuhi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Tata tertib yang baik di perusahaan, maka semangat kerja, efektivitas kerja karyawan akan meningkat sehingga akan mendukung pencapaian kinerja yang maksimal. Dapat dikatakan jika suatu perusahaan akan sulit mencapai tujuannya jika pegawai di dalamnya tidak menerapkan disiplin yang baik, yaitu tidak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada.

Berdasarkan hal tersebut perlu bagi perusahaan yang sedang berkembang, seperti PT Trilogam Indojaya untuk mengadakan analisis motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, maka penulis tertarik untuk mengambil tema pembahasan dengan judul **“ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TRILOGAM INDOJAYA”**

1.2 Rumusan Masalah

Dari masalah penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT Trilogam Indojaya?
2. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT Trilogam Indojaya?
3. Bagaimana motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Trilogam Indojaya?

1.3 Hipotesa Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka hipotesanya sebagai berikut:

1. Ho : (Tidak terdapat pengaruh antara Motivasi dan Kinerja Karyawan)
Ha : (Terdapat pengaruh antara Motivasi dan Kinerja Karyawan)
2. Ho : (Tidak terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan)
Ha : (Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan)
3. Ho : (Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan)
Ha : (Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan)

1.4 Batasan/Ruang Lingkup

Penulis dalam hal menyusun tugas akhir ini akan membatasi ruang lingkup penelitian agar penulisan dapat lebih terarah sesuai dengan pembahasan serta dikarenakan keterbatasan waktu dan biaya yang dimiliki oleh peneliti, yaitu:

1. Penelitian dilakukan di PT Trilogam Indojaya.
2. Responden yang di pilih untuk mencari data penelitian adalah para karyawan PT Trilogam Indojaya.
3. Penulis hanya meneliti variabel motivasi kerja, disiplin kerja sebagai variabel independen dan variabel dependennya yaitu kinerja karyawan.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di jelaskan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Trilogam Indojaya.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Trilogam Indojaya.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Trilogam Indojaya.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi PT Trilogam Indojaya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi perusahaan dalam peningkatan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh motivasi kerja dan disiplin kerja.

2. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan teori yang diperoleh diperkuliahan serta merupakan salah satu prasyarat akademis dalam rangka meraih gelar Sarjana Sains Terapan (D4) Politeknik STMI Jakarta d.h Sekolah Tinggi Manajemen Industri.

3. Bagi Politeknik STMI Jakarta d.h Sekolah Tinggi Manajemen Industri

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk tambahan referensi bagi yang ingin melakukan penelitian analisis motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dimasa yang akan datang.

4. Bagi Peneliti Lain

Dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam penelitian analisis motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.7 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pengkajian, penulisan, pembahasan, dan penyusunan laporan tugas akhir ini, maka peneliti membuat sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat tugas akhir, serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini merupakan bagian yang berisi dasar-dasar teori atau konsep yang digunakan sebagai dasar pemikiran ilmiah untuk membahas dan menganalisa permasalahan yang ada.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini merupakan bagian yang berisi jenis data yang diperlukan, metode pengumpulan data, metode pengolahan, analisis data, dan kerangka pemikiran.

BAB IV : PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Berisikan pengumpulan data-data yang dibutuhkan untuk pengolahan data sesuai dengan metode yang dipilih, pengolahan data tersebut akan digunakan dalam analisa data.

BAB V : ANALISA DAN PEMBAHASAN

Berisikan analisa serta pembahasan terhadap hasil yang diperoleh dari data pengolahan data melalui metode yang diterapkan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Berisikan kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, serta saran-saran yang diperlukan perusahaan dan peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Aspek Personalia

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Menurut Dessler (dalam Sutrisno, 2009), manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seseorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian.
2. Menurut Mangkunegara (Hamali, 2016), manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.
3. Menurut Simamora (dalam Sutrisno, 2009), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pengintegrasian,

pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2009), fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk menetapkan program kepegawaian ini, meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh Pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai, meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan di lain pihak pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisi, mental, loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program

kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola pegawai, akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Schuler *et al* (dalam Sutrisno, 2009), MSDM memiliki tiga tujuan utama, yaitu:

1. Memperbaiki tingkat produktivitas.
2. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja.
3. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

2.1.2 Motivasi Kerja

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja.

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

1. Menurut Hasibuan (dalam Sutrisno, 2009), motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. 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.
2. Menurut Robbins (dalam Sutrisno, 2009), motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu.
3. Menurut Stefan Ivanko (dalam Hamali, 2016), motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan.

Dari kesimpulan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Sutrisno (2009), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1. Faktor Intern

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

1) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan minum dan untuk memperoleh makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- Memperoleh kompensasi yang memadai;
- Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai; dan
- Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

2) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami dalam kehidupan sehari-hari bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- Adanya penghargaan terhadap prestasi;
- Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak;
- Pimpinan yang adil dan bijaksana; dan
- Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

5) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala tentu sebelumnya si pemilih telah

melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

2. Faktor Ekstern

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

1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan saran dan prasaran kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwabesar kecilnya kompensasi sangat memengaruhi motivasi kerja para karyawan.

3) Supervisi yang baik

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

dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Akan tetapi, mempunyai supervisor yang angkuh mau benar sendiri, tidak mau mendengarkan keluhan para karyawan akan menciptakan situasi kerja yang tidak menyenangkan, dan dapat menurunkan semangat kerja. Dengan demikian, peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi amat memengaruhi motivasi kerja para karyawan.

4) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaliknya, orang-orang akan lari meninggalkan perusahaan bila jaminan karier ini kurang jelas dan kurang diinformasikan kepada mereka.

5) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

6) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi, dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada para karyawannya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan se jelas-jelasnya kepada para karyawan sehingga tidak lagi bertanya-tanya atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

2.1.2.3 Hal-hal yang Perlu Diperhatikan dalam Pemberian Motivasi

Pemberian motivasi kepada para karyawan merupakan kewajiban para pimpinan agar para karyawan dapat lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Untuk itu, seorang pimpinan perlu memerhatikan hal-hal berikut agar pemberian motivasi dapat berhasil seperti yang diharapkan, yaitu: (Sutrisno, 2009)

1. Memahami perilaku bawahan

Pimpinan harus dapat memahami perilaku bawahan artinya seorang pimpinan dalam tugas keseluruhan hendaknya memerhatikan, mengamati perilaku para bawahan masing-masing. Dengan memahami perilaku mereka akan lebih memudahkan tugasnya memberi motivasi kerja. Disini seorang pimpinan dituntut mengenal seseorang karena tidak ada orang yang mempunyai perilaku yang sama.

2. Harus berbuat dan berperilaku realistis

Seorang pimpinan mengetahui bahwa kemampuan para bawahan tidak sama, sehingga dapat memberikan tugas yang kira-kira sama dengan kemampuan

mereka masing-masing. Dalam memberi motivasi, bawahan harus menggunakan pertimbangan-pertimbangan yang logis dan dapat dilakukan oleh bawahan.

3. Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda

Tingkat kebutuhan setiap orang tidak sama disebabkan karena adanya kecenderungan, keinginan, perasaan, dan harapan yang berbeda antara satu orang dengan orang lain pada waktu yang sama.

4. Mampu menggunakan keahlian

Seorang pimpinan yang dikehendaki dapat menjadi pelopor dalam setiap hal. Diharapkan lebih menguasai seluk-beluk pekerjaan, mempunyai kiat sendiri dalam menyelesaikan masalah, apalagi masalah yang dihadapi bawahan dalam melaksanakan tugas. Untuk itu, mereka dituntut dapat menggunakan keahliannya:

- Menciptakan iklim kerja yang menyenangkan;
- Memberikan penghargaan dan pujian bagi yang berprestasi dan membimbing yang belum berprestasi;
- Membagi tugas sesuai dengan kemampuan para bawahan;
- Memberi umpan balik tentang hasil pekerjaan; dan
- Memberi kesempatan kepada bawahan untuk maju dan berkreaitivitas.

5. Pemberian motivasi harus mengacu pada orang

Pemberian motivasi adalah untuk orang atau karyawan secara pribadi dan bukan untuk pimpinan sendiri. Seorang pimpinan harus memperlakukan seorang bawahan sebagai bawahan, bukan sebagai diri sendiri yang sedang mempunyai kesadaran tinggi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, motivasi harus dapat mendorong setiap karyawan untuk berperilaku dan berbuat sesuai dengan apa yang diinginkan pimpinan.

6. Harus dapat memberi keteladanan

Keteladanan merupakan guru yang terbaik, tidak guna seribu kata bila perbuatan seseorang tidak menggambarkan perbuatannya. Orang tidak menaruh hormat dan simpati pada pemimpinnya yang hanya padai berkata tetapi tidak dapat berbuat seperti apa yang dikatakannya. Keteladanan merupakan contoh nyata yang dapat dilihat, disaksikan oleh seorang bawahan. Dengan keteladanan

seorang pimpinan, bawahan akan dapat termotivasi bagaimana cara bekerja yang baik, berkata, dan berbuat yang baik. Jangan diharap bawahan akan dapat termotivasi bila pimpinan selau mengatakan hal-hal yang bertentangan dengan nasihat dan ucapan yang selalu disampaikan. Oleh sebab itu, dalam motivasi bawahan faktor contoh dan keteladanan ini memegang peranan penting. Bila pimpinan tidak ingin bawahannya merokok di ruangan ber-AC. Maka pimpinan harus mencontohkan tidak merokok di ruang AC. Dengan demikian, suatu pemberian motivasi dapat diberikan tidak melalui kata-kata tetapi dengan sikap yang baik.

2.1.2.1 Teori Motivasi

Teori-teori motivasi berupaya untuk menerangkan bagaimana manusia itu dan bagaimana manusia dapat mencapai sesuatu. Teori motivasi dikatakan memiliki isi dalam bentuk sebuah pandangan khusus tentang manusia. Isi dari suatu teori motivasi dapat membantu memahami dunia keterlibatan dinamik, tempat organisasi-organisasi beroperasi, yang menunjukkan para manajer dan para karyawan terlibat di dalam organisasi-organisasi setiap hari.

Dalam Hamali (2016) kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Karyawan yang tidak terpenuhi kebutuhannya akan menunjukkan perilaku kecewa, sebaliknya, jika kebutuhan karyawan terpenuhi maka karyawan tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya. Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku karyawan. Seorang pimpinan di perusahaan tidak akan memahami perilaku karyawannya tanpa mengerti kebutuhannya. Abraham Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

- A. *Kebutuhan Fisiologis*, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat rendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- B. *Kebutuhan Rasa Aman*, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.

- C. *Kebutuhan rRasa Memiliki (Sosial)*, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- D. *Kebutuhan Harga Diri*, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain
- E. *Kebutuhan untuk Mengaktualisasikan Diri*, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Abraham Maslow mengemukakan bahwa orang dewasa secara normal memuaskan kira-kira 85% kebutuhan fisiologis, 70% kebutuhan rasa aman, 50% kebutuhan untuk memiliki dan mencintai, 40% kebutuhan harga diri, dan hanya 10% dari kebutuhan aktualisasi diri. David McClelland mengemukakan adanya tiga macam kebutuhan manusia, yaitu:

- A. *Need For Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang karyawan yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil risiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.
- B. *Need For Affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
- C. *Need For Power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

2.1.3 Disiplin Kerja

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi.

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

1. Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2009), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.
2. Menurut Latainer (dalam Sutrisno, 2009), disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.
3. Menurut Handoko (dalam Hamali, 2016), disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Pelaksanaan disiplin kerja harus memperhitungkan juga keadaan karyawan karena pemimpin mengetahui bahwa dari waktu ke waktu para karyawan membawa serta masalah-masalah pribadi ke tempat kerja. Penerapan disiplin secara membabi buta tanpa meninjau sebab-sebab dan suatu pelanggaran terlebih dulu akan menimbulkan hasil yang tidak menguntungkan. Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2009), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang

diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin keluar.

Namun demikian, pemberian kompensasi yang memadai belum tentu pula menjamin tegaknya disiplin. Karena pemberian kompensasi hanyalah merupakan salah satu cara meredam kegelisahan para karyawan, disamping banyak lagi hal-hal yang diluar kompensasi yang harus mendukung tegaknya disiplin kerja dalam perusahaan. Realitanya dalam praktik lapangan, memang dengan pemberian kompensasi yang mencukupi, sedikit banyak akan membantu karyawan untuk bekerja tenang karena dengan menerima kompensasi yang wajar kebutuhan primer mereka akan dapat terpenuhi.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08.00, maka si pimpinan tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan semua faktor yang memengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para karyawan. Para bawahan akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari. Apapun yang dibuat pimpinannya. Oleh sebab itu, bila seorang pemimpin menginginkan tegaknya disiplin dalam perusahaan, maka ia harus lebih dulu mempraktikkan supaya dapat diikuti dengan baik oleh para karyawan lainnya.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Bila aturan disiplin hanya menurut selera pimpinan saja, atau berlaku untuk orang tertentu saja, jangan diharapkan bahwa para karyawan akan mematuhi aturan tersebut. Oleh sebab itu, disiplin akan ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada peraturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian, maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap sembrono, asal jadi seenaknya sendiri dalam perusahaan. Sebaliknya, bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan, walaupun sudah terang-terangan karyawan tersebut melanggar disiplin, tetapi tidak ditegur/dihukum maka akan berpengaruh pada suasana kerja dalam perusahaan. Para karyawan akan berkata: "Untuk apa disiplin sedangkan orang yang melanggar disiplin saja tidak pernah dikenakan sanksi."

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apapun juga. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Mungkin untuk sebagian karyawan yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan seperti ini tidak perlu tetapi bagi karyawan lainnya, tegaknya disiplin masih perlu agak dipaksakan, agar mereka tidak berbuat semauanya dalam perusahaan.

Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan para karyawan yang ada dibawahnya. Pengawasan yang dilaksanakan atasan langsung ini sering disebut WASKAT. Pada tingkat manapun ia berada, maka seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat ini, sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusai yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat dalam arti jarak fisik tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian jarak batin. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan pekerjaan.
- Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan meninformasikan kemana dan untuk urusan apa walaupun kepada bawahan sekalipun.

2.1.3.3 Indikator-indikator dalam Disiplin Kerja

Menurut Handoko (dalam Hamali, 2016), indikator-indikator disiplin kerja terdiri dari:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Disiplin preventif menjaga disiplin diri karyawan bukan semata-mata karena dipaksa manajemen perusahaan.

Manajemen perusahaan mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan suatu iklim disiplin preventif dimana berbagai standar diketahui dan dipahami. Karyawan yang tidak mengetahui standar-standar apa yang harus dicapai akan cenderung menjadi salah arah atau eratik. Manajemen perusahaan hendaknya menetapkan standar-standar secara positif dan bukan secara negatif. Karyawan biasanya juga perlu mengetahui alasan-alasan yang melatarbelakangi suatu standar agar dapat memahaminya.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*), contohnya tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skorsing.

3. Disiplin Progresif

Perusahaan bisa menerapkan suatu kebijaksanaan disiplin progresif, artinya 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. Disiplin progresif juga memungkinkan manajemen untuk membantu karyawan memperbaiki kesalahan.

Sistem disiplin progresif secara ringkas dapat ditunjukkan sebagai berikut:

- Teguran secara lisan oleh penyelia.

- Teguran tertulis dengan catatan dalam file personalia.
- Skorsing dari pekerjaan satu sampai tiga hari.
- Diturunkan pangkatnya (demosi).
- Dipecat.

Urutan tindakan pendisiplinan tersebut disusun atas dasar tingkat berat atau kerasnya hukuman. Pengecualian berlaku untuk pelanggaran-pelanggaran yang serius, seperti berkelahi dalam perusahaan atau mencuri, biasanya dikecualikan dari disiplin progresif. Seorang karyawan yang melakukan pelanggaran-pelanggaran itu bisa langsung dipecat.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Setiap organisasi berkeinginan mencapai tingkat kinerja tinggi untuk itu perlu mengetahui perkembangan pencapaian standar, target, dan waktu yang tersedia. Kinerja individu, tim, atau organisasi mungkin dapat mencapai tujuan dan sasaran seperti diharapkan namun dapat pula tidak mencapai harapan.

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

1. Menurut Hamali (2016), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.
2. Menurut Hasibuan (dalam Annisa Pratiwi, 2014), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.
3. Menurut Mangkunegara (dalam Annisa Pratiwi, 2014), kinerja adalah hasil kerja sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam rangka melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Jadi kesimpulan dari beberapa pendapat diatas, kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai, dalam menjalankan tugas–tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dan hasil kerja yang dicapai disesuaikan dengan standar kinerja pegawai yang berlaku dalam perusahaan.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang memengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dulu mengkaji faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawannya. Menurut Kasmir (2016), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan dan keahlian untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan memengaruhi kinerja seseorang.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas

pekerjaannya yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerjanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan memengaruhi kinerja.

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula sebaliknya dengan perusahaan yang tidak memiliki rancangan pekerjaan yang kurang baik akan sangat memengaruhi kinerja karyawannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan memengaruhi kinerja seseorang.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab dan pada akhirnya hasil pekerjaannya pun tidak atau kurang baik dan tentu saja hal ini akan memengaruhi kinerja yang ikut buruk pula. Artinya bahwa kepribadian atau karakter akan memengaruhi kinerja.

5. Motivasi Kerja

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

menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa motivasi memengaruhi kinerja seseorang. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya maka kinerjanya akan turun.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik, dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikut apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula jika perilaku pemimpin yang tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik, dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja bawahannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memengaruhi kinerja.

7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Misalnya untuk organisasi tertentu dibutuhkan gaya otoriter atau demokratis, dengan alasan tertentu pula. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat memengaruhi kinerja karyawan.

8. Budaya Organisasi

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

memengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian, budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan.

9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja.

10. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan memengaruhinya dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaan dalam kondisi yang kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan yang tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain. Karyawan yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja, tanpa terganggu oleh godaan dari pihak pesaing. Loyalitas akan terus membangun agar terus bekerja menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri. Pada akhirnya loyalitas akan memengaruhi kinerja karyawan.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan memengaruhi kinerjanya. Jadi komitmen dapat memengaruhi kinerja seseorang.

13. Disiplin Kerja

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

Menurut Wirawan (dalam Hamali, 2016), kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, yang terdiri dari:

1. Faktor Internal Karyawan

Faktor internal karyawan yaitu faktor-faktor dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika karyawan itu berkembang. Faktor-faktor bawaan misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja. Faktor internal ini menentukan kinerja karyawan sehingga semakin tinggi faktor-faktor internal tersebut, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dan semakin rendah faktor-faktor tersebut, maka semakin rendah pula kinerjanya.

2. Faktor Lingkungan Internal Organisasi

Karyawan dalam melakukan tugasnya memerlukan dukungan organisasi ditempatnya bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya

kinerja karyawan, misalnya penggunaan teknologi robot oleh organisasi. Faktor internal organisasi misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

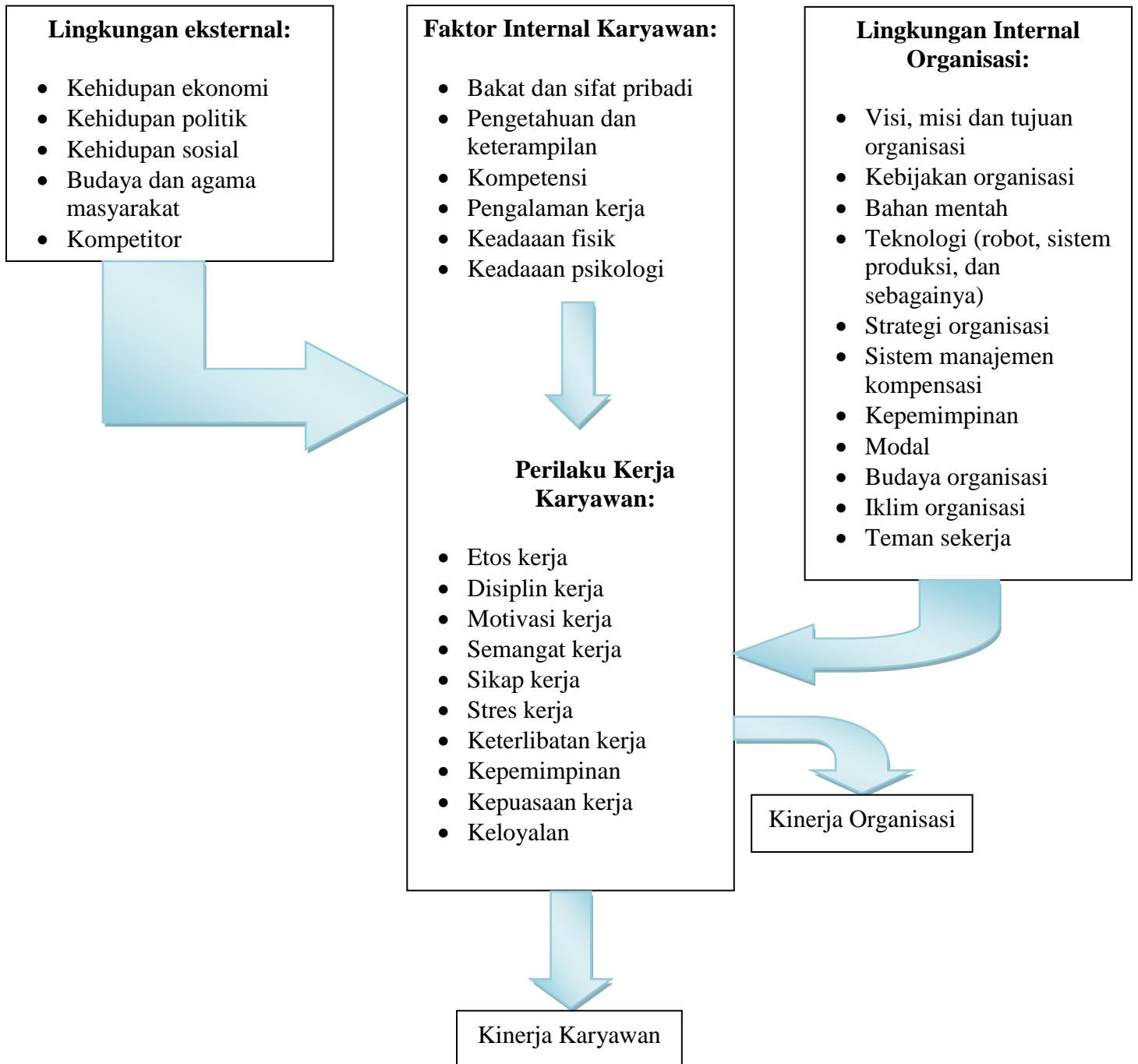
3. Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi

Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan. Misalnya, krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan, dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan. Jika inflasi tidak diikuti dengan kenaikan upah dan gaji para karyawan yang sepadan dengan tingkat inflasi, maka kinerja karyawan akan menurun.

Budaya masyarakat juga merupakan faktor eksternal yang memengaruhi kinerja karyawan. Misalnya, budaya *alon-alon asal kelakon* dan *mangan ora mangan kumpul*, memengaruhi kinerja manusia Indonesia. Hal tersebut dapat menjelaskan penyebab kinerja orang Indonesia rendah, misalnya jika dibandingkan dengan kinerja bangsa Jepang.

Faktor-faktor internal karyawan bersinergi dengan faktor-faktor lingkungan internal organisasi dan faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi. Sinergi ini memengaruhi perilaku kerja karyawan yang kemudian memengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan kemudian menentukan kinerja organisasi. Satu faktor dari ketiga jenis faktor tersebut dapat dikontrol dan dikondisikan oleh para manajer adalah faktor lingkungan internal organisasi dan faktor internal karyawan. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi berada diluar kontrol manajer. Tugas manajer adalah mengontrol dan mengembangkan faktor lingkungan internal organisasi dan faktor internal karyawan.

Gambar 2.1 Pengaruh Lingkungan Internal dan Eksternal terhadap Perilaku Kerja Karyawan



Sumber: Wirawan (dalam Hamali, 2016)

2.1.4.3 Faktor-faktor yang Dipengaruhi Kinerja

Selain faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seperti yang telah dijelaskan diatas, kinerja juga dapat memengaruhi variabel lain. Artinya agar memperoleh kinerja yang baik, maka akan memengaruhi variabel lain, demikian pula sebaliknya kinerja dipengaruhi oleh variabel lain. Menurut Kasmir (2016), beberapa faktor yang dipengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai berikut:

1. Kompensasi

Merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh balas jasa misalnya kenaikan gaji, atau tunjangan lainnya. Demikian pula sebaliknya jika kinerja tidak baik, akan dapat menurunkan gaji atau tunjangan yang diperolehnya. Besar kecilnya kompensasi yang diperoleh tentu disesuaikan dengan peraturan perusahaan. Dengan demikian artinya kinerja akan memengaruhi kompensasi karyawannya.

2. Jenjang Karier

Merupakan penghargaan yang diberikan perusahaan kepada seseorang. Karyawan yang memiliki prestasi atau kinerja yang baik tentu akan diberikan peningkatan karier. Demikian pula sebaliknya jika kinerjanya turun atau buruk, maka akan ada sanksi berupa penurunan karier atau tidak memperoleh kenaikan karier. Kenaikan karier dapat berupa kenaikan jabatan atau kenaikan kepangkatan. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan memengaruhi karier karyawan.

3. Citra Karyawan

Citra merupakan pandangan terhadap seseorang atau karyawan karena telah melakukan sesuatu. Artinya dengan memiliki kinerja yang baik, seseorang akan diberikan penghargaan dan tentu saja orang-orang akan memandangnya dengan pujian dan menjadi suri teladan. Demikian pula yang terjadi sebaliknya, jika kinerja buruk ikut membuat citranya seseorang atau karyawan menjadi tidak baik bahkan mendapat cemoohan dari pihak lain.

2.1.5 Struktur Organisasi

Menurut M. Manullang (2002), perkataan organisasi berasal dari istilah Yunani *organon* dan istilah latin *organum* yang berarti alat, bagian, anggota, atau badan. Dalam literatur dewasa ini, arti organisasi beraneka ragam, tergantung dari sudut mana ahli yang bersangkutan melihatnya. Walaupun demikian, perbedaan arti tersebut dapat kita golongkan ke dalam salah satu dari dua pendapat mengenai organisasi tersebut. James D. Mooney mengatakan, “organisasi adalah bentuk setiap perserikatan manusia untuk mencapai suatu tujuan bersama”, sedang Chester I. Barnard memberi pengertian organisasi sebagai suatu sistem dari aktivitas kerja sama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih.

Bila dibandingkan kedua pendapat tersebut, sebenarnya tidak ada perbedaan yang hakiki karena James D. Mooney melihat organisasi itu sebagai suatu “badan” dimana terdapat perserikatan manusia untuk mencapai suatu tujuan bersama, sedang Chester I. Barnard melihat organisasi itu merupakan suatu “susunan skematis” di mana tergambar “sistem daripada aktivitas kerja sama”. Dengan kata lain, masing-masing melihat organisasi itu dari suatu segi.

Tanpa mendefinisikan apa organisasi, beberapa penulis mengemukakan bahwa ada tiga ciri dari suatu organisasi, yaitu:

- Adanya sekelompok orang
- Antarhubungan terjadi dalam suatu kerja sama yang harmonis, dan
- Kerja sama didasarkan atas hak, kewajiban, dan tanggungjawab masing-masing orang untuk mencapai tujuan.

Dengan ketiga ciri yang dikemukakan, jelas apa yang dapat dimasukkan kedalam pengertian organisasi dan apa yang tidak dapat dimasukkan ke dalamnya. Dari penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa organisasi itu dapat didefinisikan sebagai berikut.

- Organisasi dalam arti badan adalah sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu atau beberapa tujuan tertentu.

- Organisasi dalam arti bagan atau struktur adalah gambaran secara skematis tentang hubungan-hubungan, kerja sama dari orang-orang yang terdapat dalam rangka usaha mencapai suatu tujuan.

Bentuk-Bentuk Organisasi:

Menurut M. Manullang (2002), menurut pola hubungan kerja, serta lalu lintas wewenang dan tanggung jawab, maka bentuk-bentuk organisasi itu dapat dibedakan sebagai berikut.

1. Bentuk Organisasi Garis

Organisasi garis adalah bentuk organisasi yang tertua dan paling sederhana. Penciptanya adalah Henry Fayol dari Prancis. Sering juga disebut bentuk organisasi militer karena digunakan pada zaman dahulu di kalangan militer. Ciri-ciri bentuk organisasi garis adalah organisasi masih kecil, jumlah karyawan sedikit dan saling kenal, serta spesialisasi kerja belum begitu tinggi.

2. Bentuk Organisasi Fungsional

Organisasi fungsional diciptakan oleh F. W. Taylor, di mana segelintir pimpinan tidak mempunyai bawahan yang jelas sebab setiap atasan berwenang memberi komando kepada setiap bawahan, sepanjang ada hubungannya dengan fungsi atasan tersebut.

3. Bentuk Organisasi Garis dan Staf

Bentuk organisasi ini pada umumnya dianut oleh organisasi besar, daerah kerjanya luas dan mempunyai bidang-bidang tugas yang beraneka ragam serta rumit, serta jumlah karyawannya banyak. Penciptanya Harrington Emerson. Pada bentuk organisasi garis dan staf, terdapat satu atau lebih tenaga staf. Staf yaitu orang yang ahli dalam bidang tertentu yang tugasnya memberi nasihat dan saran dalam bidangnya kepada pejabat pemimpin di dalam organisasi tersebut.

4. Bentuk Organisasi Staf dan Fungsional

Bentuk organisasi staf dan fungsional merupakan kombinasi dari bentuk organisasi fungsional dan bentuk organisasi garis dan staf. Kebaikan dan keburukan dari bentuk organisasi ini adalah kebaikan dan keburukan dari bentuk organisasi yang dikombinasikan.

2.1.6 Deskripsi Jabatan

Deskripsi jabatan adalah sebuah kumpulan informasi jabatan dan disusun secara sistematis, yang dapat mengidentifikasi dan menguraikan suatu jabatan atau posisi tertentu sehingga membuat status jabatan menjadi jelas akan fungsi dan perannya, hasilnya serta tanggungjawabnya. Manfaat dari deskripsi jabatan adalah membantu atasan dan bawahan mengerti mengapa suatu jabatan diadakan dan apa tujuannya. Menurut John Soeprihanto (2013), dalam upaya pengembangan sumber daya manusia dan mengisi serta membina sesuai dengan peraturan organisasi/struktur organisasi yang ada dalam rangka mendukung tercapainya tujuan organisasi, umumnya setiap organisasi mengalami hambatan dalam menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan/bakatnya. Sesuai dengan ungkapan "*the right man on the right place*", maka paling tidak sebuah organisasi membutuhkan suatu perangkat organisasi antara lain struktur organisasi disertai deskripsi pekerjaan yang dilengkapi dengan spesifikasi serta persyaratan jabatan/pekerjaannya.

2.1.7 Rekrutmen Karyawan

Menurut Mangkunegara (dalam Hamali, 2016), rekrutmen sebagai suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan karyawan yang melalui tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi manajemen sumber penarikan karyawan, menentukan kebutuhan karyawan yang diperlukan perusahaan, proses seleksi, penempatan, dan orientasi karyawan.

2.1.8 Pemberian Kompensasi

Perusahaan dapat memberi penghargaan kepada karyawan dalam bentuk finansial maupun non finansial. Penghargaan finansial meliputi pemberian gaji/upah, tunjangan, jaminan asuransi, pembagian keuntungan bonus dan pensiun. Penghargaan non finansial meliputi kondisi kerja yang baik, penghargaan atas prestasi. Kompensasi dapat memiliki arti berbeda untuk orang yang berlainan, tergantung pada perspektif masing-masing. Sebagian karyawan mengindikasikan

kompensasi sebagai imbalan bagi pekerjaan yang telah diselesaikan karyawan tersebut dan karyawan yang lain mungkin menganggap kompensasi sebagai nilai yang diletakan perusahaan pada keahlian atau kemampuan karyawan. Dalam hal ini arti kompensasi memang lebih luas daripada pengertian gaji/upah. Menurut John Soeprihanto (2013), kompensasi dapat diartikan sebagai semua bentuk pengembalian (*return*) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian.

2.1.9 Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Hamali (2016), pemutusan hubungan kerja (PHK) atau pemberhentian karyawan adalah pemutusan kerja, baik untuk sementara maupun untuk selamanya yang dilakukan oleh perusahaan atas permintaan karayawan atau karena kehendak pihak perusahaan. Pada hakekatnya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat terjadi karena beberapa hal diantaranya:

1. Pengunduran diri dari pihak karyawan

Karyawan dapat menajukan pemunduran diri dari pekerjaannya karena alasan pribadi, tidak cocok dengan pimpinan atau manajemen maupun tidak menyenangkan lingkungan kerjanya.

2. Pemberhentian dari pihak perusahaan

Hukuman yang paling keras diberikan oleh perusahaan kepada karyawan adalah pemberhentian (*termination*). Apabila perusahaan memiliki serikat pekerja maka prosedur pemberhentian biasanya ditentukan secara jelas dalam suatu perjanjian kerja.

a) Pemberhentian sementara (*lay off*)

Pada waktu omset perusahaan menurun tajam misalkan pada saat terjadi krisis ekonomi atau sebab-sebab lain, maka tidak ada pilihan lain kecuali memberhentikan sementara atau merumahkan karyawannya.

b) Pemecatan (*fired*)

Tindakan ini sebenarnya dilakukan perusahaan sudah merupakan pilihan terakhir dan sebelumnya harus telah didahului dengan peraturan-peraturan yang harus

ditaati, sanksi-sanksi yang diberikan jika melanggar, seperti misalnya skorsing dan karyawan juga telah diberikan peringatan-peringatan.

c) Penempatan ke luar (*outplacement*)

Dalam hal ini karyawan diberhentikan tetapi perusahaan membantu penempatan ke luar atau dicarikan pekerjaan lain, terutama untuk karyawan yang telah lama bekerja.

d) Demosi (sebagai alternatif pemberhentian)

Maksud demosi di sini adalah proses untuk memindahkan karyawan ke tingkat pekerjaan yang tanggung jawabnya lebih rendah dan akan diikuti pula dengan pengurangan upah/gaji.

e) Pemensiunan (*retirement*)

Karyawan yang telah memasuki usia tertentu akan berhenti bekerja atau meninggalkan perusahaan karena pensiun.

2.2 Aspek Pemasaran

Menurut Basu Swastha (2015), pemasaran dan produksi merupakan fungsi pokok perusahaan. Semua perusahaan berusaha memproduksi dan memasarkan produk atau jasa untuk memenuhi kebutuhan konsumen. Pada saat ini kegiatan pemasaran mempunyai peranan yang sangat penting dalam dunia usaha. Kadang-kadang istilah pemasaran ini diartikan sama dengan beberapa istilah seperti: penjualan, perdagangan, dan distribusi. Salah pengertian ini timbul karena pihak-pihak yang bersangkutan mempunyai kegiatan dan kepentingan yang berbeda-beda. Misalnya seorang salesman atau manajer penjualan membicarakan pemasaran, sebenarnya masalah yang dibicarakan adalah penjualan; seorang manajer toko serba ada mengartikannya sebagai perdagangan.

Kenyataannya, pemasaran merupakan konsep yang menyeluruh, sedangkan istilah yang lain tersebut hanya merupakan satu bagian, satu kegiatan dalam sistem pemasaran secara keseluruhan. Jadi, pemasaran merupakan keseluruhan dari pengertian tentang penjualan, perdagangan dan distribusi.

Gambaran tentang pemasaran secara luas dapat diketahui dari definisi yang dikemukakan oleh William J. Stanton berikut ini:

Pemasaran adalah sistem keseluruhan dari kegiatan usaha yang ditujukan untuk merencanakan, menentukan harga, mempromosikan, dan mendistribusikan barang dan jasa yang dapat memuaskan kebutuhan kepada pembeli yang ada maupun pembeli potensial.

Dari definisi tersebut dapat diketahui bahwa sebenarnya proses pemasaran itu terjadi atau dimulai sejak jauh sebelum barang-barang diproduksi. Keputusan-keputusan dalam pemasaran harus dibuat untuk menentukan produk dan pasarnya, harganya, dan promosinya. Kegiatan pemasaran tidak bermula pada saat selesainya proses produksi, juga tidak berakhir pada saat penjualan dilakukan. Perusahaan harus dapat memberikan kepuasan kepada konsumen jika mengharapkan usahanya dapat berjalan terus, atau konsumen mempunyai pandangan yang baik terhadap perusahaan. Jadi, jaminan yang baik atas barang dan jasa dapat dilakukan sesudah penjualan.

Pemasaran artinya kegiatan yang berkaitan dengan bagaimana membawa barang ke pasar, atau kegiatan bagaimana pemindahan barang dari daerah produsen ke daerah konsumen agar produk perusahaan dapat dikonsumsi oleh konsumen dengan tujuan akhir pemindahan barang tersebut agar perusahaan tetap dapat mempertahankan hidupnya.

2.2.1 Marketing Mix

A. Produk

Menurut Basu Swastha (2015), produk adalah suatu sifat yang kompleks baik dapat diraba maupun tidak dapat diraba, termasuk bungkus, warna, harga, prestise perusahaan dan pengecer, pelayanan perusahaan dan pengecer, yang diterima oleh pembeli untuk memuaskan keinginan atau kebutuhannya.

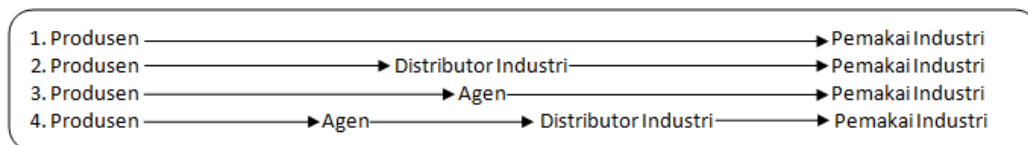
B. Saluran Distribusi

Semua perusahaan perlu melaksanakan fungsi distribusi; dalam hal ini sangat penting bagi pembangunan perekonomian masyarakat karena bertugas menyampaikan barang dan jasa yang diperlukan oleh konsumen. Setelah barang

selesai dibuat dan siap untuk dipasarkan, tahap berikutnya dalam proses pemasaran adalah menentukan metode dan rule yang dipakai untuk menyalurkan barang tersebut ke pasar. Adapun definisi saluran pemasaran atau disebut juga saluran distribusi dapat dilihat berikut ini.

Menurut Basu Swastha (2015), saluran distribusi untuk suatu barang adalah saluran yang digunakan oleh produsen sampai ke konsumen atau pemakai industri. Adapun lembaga-lembaga yang ikut mengambil bagian dalam penyaluran barang ini adalah: produsen, perantara, dan konsumen akhir atau pemakai industri. Suatu barang dapat berpindah melalui beberapa tangan sejak dari produsen sampai ke konsumen. Ada beberapa saluran distribusi yang dapat digunakan untuk menyalurkan barang-barang yang ada, baik melalui perantara maupun tidak.

Gambar 2.2 Saluran Distribusi



Sumber: Basu Swastha (2015)

1. Produsen – Pemakai Industri

Saluran distribusi dari produsen ke pemakai industri merupakan saluran yang paling pendek, dan disebut juga saluran distribusi langsung. Saluran semacam ini cocok untuk barang-barang industri seperti : lokomotif, kapal, pesawat terbang, dll.

2. Produsen – Distributor Industri – Pemakai industri

Produsen barang-barang jenis perlengkapan operasi dan aksesories atau equipment kecil dapat menggunakan distributor industri untuk mencapai pasarnya. Produsen lain yang dapat menggunakan distributor industri sebagai penyalurnya antara lain : produsen bahan bangunan, produsen alat-alat untuk pembangunan, produsen alat pendingin udara.

3. Produsen – Agen – Pemakai Industri

Biasanya saluran distribusi semacam ini dipakai oleh produsen yang tidak memiliki departemen pemasaran. Juga perusahaan yang ingin memperkenalkan barang baru atau ingin memasuki daerah pemasaran baru, lebih suka menggunakan agen.

4. Produsen – Agen – Distributor Industri – Pemakai Industri

Saluran distribusi ini dapat digunakan oleh perusahaan dengan pertimbangan antara lain bahwa unit penjualannya terlalu kecil untuk dijual secara langsung. Selain itu faktor penyimpanan pada saluran perlu dipertimbangkan pula. Dalam hal ini agen penunjang seperti agen penyimpanan sangat penting peranannya.

C. Harga

Dalam perekonomian sekarang ini, pertukaran atau jual beli barang dan jasa tidak lagi dilakukan secara barter, tetapi dilakukan dengan menggunakan suatu alat pembayaran atau alat penukar yang disebut uang. Kadang-kadang uang ini juga dikatakan sebagai sejumlah nilai pertukaran. Penjual akan menerima sejumlah uang sebagai imbalan dari usahanya menjual barang atau jasa kepada pembeli. Sebaliknya, pembeli akan membayarkan sejumlah uang kepada penjual sebesar nilai barang yang dibelinya. Jadi harga dapat didefinisikan sebagai berikut:

Menurut Basu Swastha (2015), harga adalah sejumlah uang (ditambah beberapa barang kalau mungkin) yang dibutuhkan untuk mendapatkan sejumlah kombinasi dari barang beserta pelayanannya. Penentuan harga ini merupakan salah satu keputusan yang penting bagi manajemen. Harga yang ditetapkan harus dapat menutup semua ongkos, atau bahkan lebih dari itu, yaitu untuk mendapatkan laba. Tetapi jika harga ditentukan terlalu tinggi akan berakibat kurang menguntungkan. Dalam hal ini pembeli akan berkurang, volume penjualan berkurang, semua biaya mungkin tidak dapat ditutup dan akhirnya perusahaan bisa menderita rugi. Salah satu prinsip bagi manajemen dalam penentuan harga ini adalah menitik beratkan pada kemauan pembeli untuk harga yang telah ditentukan dengan jumlah yang cukup untuk menutup ongkos-ongkos dan menghasilkan laba.

D. Promosi

Menurut Basu Swastha (2015), promosi merupakan salah satu variabel marketing mix yang digunakan perusahaan untuk mengadakan komunikasi dengan pasarnya. Promosi juga sering dikatakan sebagai “proses berlanjut” karena dapat menimbulkan rangkaian kegiatan selanjutnya dari perusahaan. Oleh karena itu promosi dipandang sebagai: arus informasi atau persuasi satu arah yang dibuat untuk menggerakkan seseorang atau organisasi kepada tindakan yang menciptakan pertukaran dalam pemasaran. Beberapa kegiatan yang ada dalam promosi ini pada umumnya ada empat, yaitu: periklanan, personal selling, promosi penjualan, dan publisitas dan hubungan masyarakat.

- 1) Periklanan, periklanan ini merupakan salah satu kegiatan promosi yang banyak dilakukan perusahaan maupun perseorangan. Dalam periklanan ini, pihak yang memasang iklan (disebut sponsor) harus mengeluarkan sejumlah biaya atas pemasangan iklan pada media, jadi periklanan dapat didefinisikan sebagai berikut: periklanan adalah komunikasi non-individu, dengan sejumlah biaya, melalui berbagai media yang dilakukan oleh perusahaan, lembaga non-laba, serta individu-individu. Media periklanan yaitu: surat kabar, majalah, televisi, radio, televisi, dan pos langsung.
- 2) Personal selling, personal selling ini merupakan kegiatan promosi yang berbeda dengan periklanan karena menggunakan orang/individu di dalam pelaksanaannya. Individu-individu yang melaksanakan kegiatan personal selling ini disebut tenaga penjualan (salesman). Jadi, personal selling dapat didefinisikan sebagai berikut: personal selling adalah interaksi antar individu, saling bertemu muka yang ditujukan untuk menciptakan, memperbaiki, menguasai, atau mempertahankan hubungan pertukaran yang saling menguntungkan dengan pihak lain.
- 3) Promosi penjualan, “promosi penjualan” ini merupakan istilah yang berbeda dengan istilah “promosi” meskipun sama-sama menggunakan kata “promosi”. Promosi penjualan hanya merupakan satu kegiatan dalam promosi. Dalam promosi penjualan ini perusahaan menggunakan alat-alat seperti: peragaan, pameran, demonstrasi, hadiah, contoh barang, dan sebagainya. Jadi,

kegiatan tersebut dapat digunakan untuk mendukung kegiatan promosi yang lain.

4) Publisitas

Hampir sama dengan periklanan, publisitas ini merupakan salah satu kegiatan promosi yang dilakukan melalui suatu media. Namun informasi yang tercantum tidak berupa iklan tetapi berupa berita. Hal ini dapat kita jumpai pada media-media seperti surat kabar, majalah, televisi, dan sebagainya. Biasanya, individu atau lembaga yang dipublisitaskan tidak mengeluarkan sejumlah biaya, dan tidak dapat mengawasi pengungkapan beritanya. Ada kemungkinan bahwa seseorang atau lembaga tidak mengetahui kalau mereka dipublisitaskan. Sering publisitas itu tidak obyektif, ada yang sifatnya menjelek-jelekkkan dan ada pula yang menganjung-anjung.

2.3 Aspek Produksi

Menurut Basu Swastha (2015), kata “produksi” sering digunakan dalam istilah membuat sesuatu. Dalam istilah yang lebih luas dan lebih fundamental, produksi dapat diartikan sebagai pengubahan bahan-bahan dari sumber-sumber menjadi hasil yang diinginkan oleh konsumen. Hasil itu dapat berupa barang ataupun jasa.

2.3.1 Lokasi

Menurut Basu Swastha (2015), Perusahaan-perusahaan kecil biasanya didirikan oleh pemiliknya pada tempat yang se-strategis mungkin dan kemudian memperluas operasi pada tahun-tahun berikutnya. Sering pula perusahaan semacam ini mulai beroperasi pada bangunan kecil atau numpang pada rumah tangga. Jika pada saatnya akan mengadakan ekspansi, masalah baru yang dihadapi adalah pencarian tempat baru. Demikian pula pada perusahaan-perusahaan besar.

Ada beberapa faktor yang harus dipertimbangkan dalam pemilihan tempat untuk pabrik baru, yaitu dekat dengan pasar, dekat dengan bahan baku, ongkos transport, penyediaan tenaga kerja, penyediaan sumber tenaga/energi, lingkungan

sekitar, dan iklim. Penting dan tidaknya faktor-faktor tersebut tidak sama atau berbeda-beda diantara masing-masing perusahaan. Beberapa perusahaan seperti perusahaan perakitan mobil misalnya, akan lebih mengutamakan faktor ongkos transport yang serendah mungkin. Selain itu, juga diusahakan sedekat mungkin dengan pasarnya agar tidak mengalami kesulitan dalam pengangkutan mobil jadinya.

Bagi perusahaan yang sangat memerlukan sumber tenaga (air) seperti perusahaan pembangkit tenaga listrik, perusahaan peleburan alumunium akan menganggap faktor penyediaan sumber tenaga sangat penting. Produk-produk seperti roti yang harus segera dipasarkan setelah diproduksi akan lebih baik dibuat di pabrik-pabrik yang dekat dengan pasarannya.

Lokasi yang paling ideal bagi perusahaan adalah lokasi dimana biaya operasinya paling rendah atau serendah mungkin. Lokasi yang salah, akan menyebabkan biaya operasi perusahaan tinggi. Sebagai akibatnya, tidak akan mampu bersaing, yang sudah barang tentu menyebabkan kerugian. Oleh karena itu lokasi pabrik yang tepat merupakan tuntutan yang mutlak harus dipenuhi oleh setiap perusahaan.

2.3.2 Layout

Menurut Basu Swastha (2015), secara definitif dapat dikatakan bahwa layout fasilitas produksi adalah pengaturan dan penempatan alat-alat, tenaga kerja, dan kegiatan-kegiatan di dalam produksi.

Adapun tujuan pokok dari layout pabrik ini adalah:

- Untuk meminimumkan biaya pengangkutan dan penanganan.
- Untuk mempercepat dan melancarkan arus bahan-bahan.
- Untuk mendapatkan penggunaan ruang yang efisien baik bagi karyawan maupun untuk penyimpanan.
- Untuk melakukan pekerjaan yang efisien.
- Untuk memudahkan pengawasan bagi mandor.

Layout untuk perusahaan-perusahaan yang menghasilkan barang standard adalah berbeda dengan layout untuk perusahaan yang membuat barang

berdasarkan pesanan. Dalam hal ini layout dibedakan menjadi dua macam, yaitu: (1) process layout, dan (2) product layout.

1. Layout Proses

Layout proses atau disebut juga layout fungsional merupakan penyusunan fasilitas produksi (mesin-mesin) dimana mesin-mesin yang mempunyai fungsi sama ditempatkan pada tempat yang tertentu. Layout ini lebih sesuai untuk mengerjakan produk atas dasar pesanan karena sangat luwes atau dapat menyesuaikan dengan kondisi pesannya. Proses layout ini disebut pula sebagai fungsional. Karena layout ini dipakai oleh perusahaan-perusahaan yang melayani pesanan, maka barang yang dihasilkan dapat bervariasi baik dalam bentuk, jumlah, komponen maupun desainnya. Oleh karena itu prasyarat produk yang dituntut adalah fleksibilitas: pada urutan pengerjaan, desain suku cadang dan komponen dan volume.

2. Layout Produk

Layout produk merupakan pengaturan mesin-mesin dalam pabrik sesuai dengan arus proses produksinya. Layout ini lebih sesuai untuk proses produksi terus-menerus atau produksi barang-barang standard. Penggunaan layout ini dianggap lebih ekonomis dan produk lebih cepat selesai dikerjakan. Layout produk ini seringkali disebut juga sebagai layout garis. Layout ini paling banyak dipakai di perusahaan perakitan, misalnya perusahaan mobil dan sepeda motor, tv, radio, dan sebagainya. Penyusunan layout produk ini harus dipertimbangkan masak-masak karena setiap perubahan akan membawa konsekuensi biaya yang cukup tinggi. Biasanya bilamana terdapat perubahan desain barang, maka layout ini menjadi usang, sehingga perlu disusun kembali.

2.4 Aspek Keuangan

Menurut John Soeprihanto (2013), masalah pengelolaan keuangan sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Keuangan suatu perusahaan berkaitan dengan pengelolaan penggunaan dana (pembelanjaan aktif) dan pengelolaan sumber-sumber dana (pembelanjaan pasif). Pengelolaan penggunaan

dan tercermin dalam bentuk berbagai aktiva dalam neraca, baik aktiva lancar maupun aktiva tetap. Semakin tepat pengalokasian dana ke berbagai aktiva, maka semakin besar kesempatan perusahaan untuk memperoleh keuntungan. Dengan kata lain, semakin efisien penggunaan dana, tentunya semakin baik bagi perusahaan. Pengelolaan sumber-sumber dana tercermin dalam bentuk berbagai jenis modal asing (hutang jangka pendek dan jangka panjang) dan modal sendiri. Semakin tepat penentuan sumber dana, semakin efisien pengelolaan dana dan berarti semakin baik bagi perusahaan.

Salah satu fungsi perusahaan yang penting selain fungsi kepegawaian adalah fungsi pembelanjaan, karena pembelanjaan berkaitan dengan keuangan atau permodalan. Kita semua tahu bahwa tanpa modal maka kegiatan bisnis atau kegiatan perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan lancar, dan tanpa modal usaha bisa jadi terhenti. Dengan demikian, fungsi pembelanjaan perlu ditangani oleh pemilik perusahaan sedemikian rupa agar perusahaan dapat memiliki modal atau agar uang yang ada dapat digunakan secara efektif dan efisien untuk mendapatkan laba perusahaan secara maksimal.

Banyak pengertian yang telah dikemukakan oleh para ahli tentang pembelanjaan, menurut Bambang Riyanto, pembelanjaan perusahaan adalah suatu usaha bagaimana laba perusahaan akan didistribusikan. Artinya kegiatan pembelanjaan perusahaan adalah kegiatan yang bersangkutan dengan usaha mendapatkan (memperoleh) dan menggunakan dana untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan *financial* dan tujuan lainnya yang memerlukan program tertentu. Secara khusus pembelanjaan perusahaan adalah fungsi perusahaan yang menyangkut pencarian dan penggunaan dana secara efektif dan efisien untuk mendapatkan laba perusahaan.

Analisis laporan keuangan merupakan salah satu cara untuk mengetahui kinerja perusahaan dalam suatu periode. Oleh karena itu, sebelum kita menganalisis laporan keuangan, maka terlebih dahulu kita harus memahami hal-hal yang berkaitan dengan laporan keuangan, pemahaman tentang laporan keuangan mulai dari pengertian, jenis komponen yang terkandung, tujuan maupun

sifat laporan keuangan sangat penting sehingga dalam melakukan analisis lebih mudah untuk menginterpretasikannya.

Seperti diketahui bahwa laporan keuangan, merupakan kewajiban setiap perusahaan untuk membuat dan melaporkannya pada suatu periode tertentu. Apa yang dilaporkan kemudian dianalisis, sehingga dapat diketahui kondisi dan posisi perusahaan terkini. Dengan melakukan analisis dapat diketahui kelemahan dan kekuatan perusahaan. Laporan keuangan juga akan menentukan langkah apa yang dilakukan perusahaan sekarang dan kedepan, dengan melihat berbagai persoalan yang ada, baik kelemahan maupun kekuatan yang dimilikinya. Di samping itu, juga untuk memanfaatkan peluang yang ada dan menghadapi atau menghindari ancaman yang mungkin timbul sekarang dan di masa yang akan datang.

Secara umum dikatakan bahwa laporan keuangan adalah:

Laporan yang menunjukkan kondisi keuangan perusahaan pada saat ini atau dalam suatu periode tertentu.

Inti dari laporan keuangan adalah menggambarkan pos-pos keuangan perusahaan yang diperoleh dalam suatu periode, dalam praktiknya kita mengenal beberapa macam laporan keuangan seperti:

- Neraca
- Laporan laba rugi
- Laporan perubahan modal
- Laporan arus kas

Dan masing-masing laporan memiliki komponen keuangan tersendiri dan tujuan dan maksud tersendiri pula.

2.4.1 Laporan Rugi Laba

Tidak semua informasi keuangan yang penting tercantum dalam neraca. Di dalam neraca tidak terkandung informasi tentang penghasilan dan biaya dari sebuah perusahaan. Laporan yang memberikan informasi tentang penghasilan dan biaya tersebut dinamakan laporan rugi-laba (*income statement*) atau disebut juga laporan operasi. Tidak seperti neraca, laporan rugi-laba tersebut memperlihatkan

operasi perusahaan selama satu periode, seperti satu tahun, satu kuartal, atau satu bulan.

Pada pokoknya, laporan rugi-laba dibuat untuk meringkas penghasilan dan biaya-biaya perusahaan selama satu periode. Biaya dimasukkan ke dalam laporan rugi-laba untuk mengurangi penghasilan, sehingga selisihnya dapat berupa laba bersih (positif) atau rugi (negatif). Jadi persamaan untuk laporan rugi-laba tersebut adalah:

$$\text{PENGHASILAN} - \text{BIAYA} = \text{LABA BERSIH (atau RUGI)}$$

Sumber: Basu Swastha

a. Penghasilan

Penghasilan perusahaan dapat diperoleh dari penjualan total kepada para pembeli selama periode bersangkutan. Jadi, penjualan ini merupakan sumber penghasilan utama bagi perusahaan. Penjualan bersih dapat diperoleh dari penjualan kotor dikurangi penjualan yang dikembalikan. Selain dari penjualan produk perusahaan, penghasilan juga dapat diperoleh dari sumber lain, yaitu dari: laba penjualan aktiva tetap, sewa yang diterima, dan bunga yang diterima.

b. Biaya

Pengertian biaya disini mencakup semua pengeluaran yang dilakukan oleh perusahaan. Pada garis besarnya, macam-macam biaya yang termasuk di dalamnya adalah:

- Biaya produksi barang untuk dijual, atau disebut harga pokok penjualan.
- Biaya penjualan dan administrasi, seperti: biaya periklanan, komisi penjualan, gaji kepala kantor, sewa, dan sebagainya.
- Selain biaya-biaya tersebut, masih terdapat pengeluaran lain yang akan mengurangi laba usaha, yaitu rugi penjualan aktiva tetap, dan pajak penghasilan.

c. Laba Bersih

Pada pokoknya, laba bersih ini dapat diperoleh dari seluruh penghasilan dikurangi seluruh biaya. Besarnya laba bersih yang dapat dicapai akan menjadi ukuran sukses bagi sebuah perusahaan. Di lain pihak, kelemahan perusahaan akan kelihatan dengan adanya kerugian selama satu periode.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai langkah-langkah yang akan ditempuh dan dilakukan dalam tahap penyelesaian masalah yang dialami oleh perusahaan, dimana langkah tersebut dimulai dari pengumpulan data-data yang berhubungan dengan segala bahan yang menjadi objek penelitian, yaitu:

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Pada penelitian ini, objek penelitian adalah kinerja karyawan pada PT Trilogam Indojoya. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Trilogam Indojoya. Sedangkan subjek penelitian ini adalah karyawan dari PT Trilogam Indojoya. Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah membahas dua variabel, yang terdiri dari variabel independen yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja sedangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.2.1 Variabel Penelitian

Menurut Syofian Siregar (2013), variabel adalah konstruk yang sifat-sifatnya telah diberi angka kuantitatif atau juga dapat diartikan variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai berupa kuantitatif maupun kualitatif yang dapat berubah-ubah nilainya.

Sedangkan menurut Sugiyono (2009), variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

3.2.1.1 Variabel Dependen

Menurut Syofian Siregar (2013), variabel terikat (dependen) merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel lain. Variabel ini juga sering disebut variabel terikat, variabel respon atau endogen. Sedangkan menurut Sugiyono (2009), variabel dependen sering disebut variabel terikat, variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah: Kinerja Karyawan (Y).

3.2.1.2 Variabel Independen

Menurut Syofian Siregar (2013), variabel bebas (independen) adalah variabel yang menjadi sebab atau merubah/mempengaruhi variabel lain. Variabel independen juga sering disebut dengan variabel bebas, prediktor, stimulus, eksogen, atau antecedent. Menurut Sugiyono (2009), variabel independen atau sering juga disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Adapun dalam penelitian ini yang menjadi variabel independennya adalah:

- a. Motivasi Kerja (X_1)
- b. Disiplin Kerja (X_2)

3.2.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penentuan *construct* sehingga menjadi variabel yang dapat diukur dan menjelaskan cara tertentu yang digunakan oleh peneliti dalam mengoperasikan *construct*. Melekatkan arti pada suatu variabel dengan cara menetapkan kegiatan atau tindakan yang perlu untuk mengukur variabel itu. Pengertian operasional variabel dan indikator empiris disajikan pada tabel 3.1 berikut ini:

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Motivasi Kerja (X ₁)	Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. (Robbins, 2012)	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Pengakuan 3. Tanggung jawab 4. Gaji 5. Hubungan antar pribadi 6. Kondisi kerja (Herzberg, dalam Sondang P. Siagian, 2002)	Menggunakan skala <i>likert</i> .
Disiplin Kerja (X ₂)	Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. (Moenir, 2006)	1. Mematuhi semua peraturan perusahaan 2. Penggunaan waktu secara efektif 3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas 4. Tingkat absensi (Hasibuan, 2010)	Menggunakan skala <i>likert</i> .
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. (Hasibuan, 2003)	1. Kuantitas yang melebihi rata-rata 2. Kualitas yang lebih baik dari karyawan lain. 3. Standar karyawan yang melebihi standar resmi perusahaan 4. Pengetahuan karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan. 5. Kreativitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. 6. Ketepatan waktu menyelesaikan tugas. (Tsui, Anne S., Jone L., Pearce dan Lyman W. Porter, 1997, dalam Fuad Mas'ud, 2004)	Menggunakan skala <i>likert</i> .

Sumber: Annisa Pratiwi (2014)

3.2.3 Skala Pengukuran

Variabel-variabel tersebut diukur dengan menggunakan skala Likert. Menurut Syofian Siregar (2013), Skala Likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Skala Likert memiliki dua bentuk pernyataan-pernyataan positif dan negatif. Pernyataan positif diberi skor 5,4, 3, 2, dan 1. Sedangkan bentuk pernyataan negatif diberi skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Bentuk jawaban Skala Likert terdiri dari sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Dengan menggunakan Skala Likert maka variabel yang diukur, dijabarkan dari variabel menjadi dimensi, dari dimensi dijabarkan menjadi indikator, dan dari indikator dijabarkan menjadi sub indikator yang dapat diukur akhirnya indikator dapat dijadikan tolak ukur untuk membuat suatu pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab oleh responden.

Sedangkan menurut Sugiyono (2009), Skala Likert merupakan skala yang dipakai untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert 1-5 dengan keterangan sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skala Likert

Pilihan Jawaban	Bobot Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Biasa saja/Ragu-ragu	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

Sumber: Sugiyono (2009)

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2009), populasi adalah generalisasi wilayah yang terdiri atas: obyek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan karakteristik tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Syofian Siregar (2013), populasi penelitian merupakan keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian dan dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup dan sebagainya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Trilogam Indojoya yang berjumlah 72 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Syofian Siregar (2013), sampel adalah suatu prosedur pengambilan data dimana hanya sebagian populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi. Sedangkan menurut Sugiyono (2009), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Dalam menentukan ukuran sampel maka peneliti menggunakan rumus Slovin. Menurut Setiawan (dalam Supardi U.S, 2013), rumus Slovin ini dapat dipakai untuk menentukan ukuran sampel, hanya jika penelitian bertujuan untuk yang menduga proporsi populasi. Asumsi tingkat keandalan 95%, sehingga $\alpha = 0,05$. Asumsi keragaman populasi yang dimasukkan dalam perhitungan adalah p,q, dimana p=0,5 karena q=1-p maka q=0,5. Nilai galat pendugaan atau taraf signifikansi (d) didasarkan atas pertimbangan peneliti artinya boleh pilih apakah 0,01 (1%) atau 0.05 (5%). Dengan demikian rumus Slovin adalah:

$$S = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Keterangan:

S = ukuran sampel

N = ukuran popuasi

d² = taraf signifikansi yang dikehendaki

3.4 Jenis dan Sumber Data

Untuk memperoleh data yang akurat penelitian ini menggunakan dua macam data yaitu data primer dan data sekunder.

3.4.1 Data Primer

Menurut Syofian Siregar (2013), data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Sedangkan menurut Uma Sekaran (dalam Annisa Pratiwi, 2014), data primer adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi. Sumber data primer adalah responden individu, kelompok fokus, internet juga dapat menjadi sumber data primer jika kuesioner disebarakan melalui internet.

3.4.2 Data Sekunder

Menurut Syofian Siregar (2013), data sekunder adalah data diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahannya. Sedangkan menurut Uma Sekaran (dalam Annisa Pratiwi, 2014), data sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Sumber data sekunder adalah catatan atau dokumentasi perusahaan, publikasi pemerintah, analisis industri oleh media, situs web, internet dan seterusnya.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam pelaksanaan observasi di PT. Trilogam Indojaya ini menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Wawancara

Menurut Sugiyono (2009), wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin

mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self report*, atau setidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi.

Sedangkan menurut Syofian Siregar (2013), wawancara adalah proses memperoleh keterangan atau data untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden dengan menggunakan alat yang dinamakan panduan wawancara.

Dalam hal ini peneliti melakukan tanya jawab sepihak secara langsung dengan manajer dan karyawan perusahaan yang ditunjuk untuk memberikan informasi seputar aktifitas-aktifitas selama produksi berlangsung serta jenis dan jumlah biaya yang dikeluarkan selama proses produksi berlangsung.

b. Observasi

Menurut Sugiyono (2009), observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang. Maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain. Sedangkan menurut Syofian Siregar (2013), observasi atau pengamatan langsung adalah kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian sehingga didapat gambaran secara jelas tentang kondisi objek penelitian tersebut.

Dalam metode ini dilakukan secara langsung untuk memperoleh data dari perusahaan yang menjadi objek penelitian. Dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung terhadap proses produksi PT Trilogam Indojaya sehingga mendapatkan informasi yang dibutuhkan.

c. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2009), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis

kepada responden untuk dijawabnya. Sedangkan menurut Syofian Siregar (2013), kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap keyakinan perilaku dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada.

d. Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Penelitian Kepustakaan dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data dengan mencari atau membaca dan mempelajari berbagai kepustakaan atau referensi dari literature, mengumpulkan petikan-petikan dari berbagai buku, dan sumber lainnya dalam menganalisa permasalahan. Selain melalui buku dan literature lainnya, penulis juga mencari referensi melalui media internet. Hal ini dilakukan dengan maksud agar dalam pemecahan masalah dapat didukung dengan teori-teori yang telah ada. Dalam penelitian ini penelitian kepustakaan yang diperoleh digunakan sebagai teori dasar serta pembelajaran tentang elemen motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan..

e. Metode Dokumentasi

Menurut Syofian Siregar (2016), dokumentasi adalah ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, film dokumenter, data yang relevan penelitian. Maksudnya ialah mempelajari dan meneliti dokumen yang berhubungan dengan objek yang di teliti dan diharapkan dapat memberikan dukungan terhadap data-data yang telah diperoleh.

3.6 Metode Analisis Data

Agar data yang dikumpulkan dapat dimanfaatkan, maka data tersebut diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga nantinya dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan. Adapun analisis yang digunakan sebagai berikut:

3.6.1 Analisis Data Kuantitatif

Menurut Algifari (dalam Annisa Pratiwi, 2014), analisis kuantitatif adalah metode analisis dengan angka-angka yang dapat dihitung maupun diukur, dan dalam prosesnya menggunakan alat bantu statistik. Statistik sendiri merupakan cara-cara ilmiah yang digunakan untuk mengumpulkan, mengolah, menganalisis, dan menginterpretasikan data berupa angka-angka, kemudian menarik kesimpulan atas data tersebut, dimana data tersebut disajikan dalam bentuk tabel, grafik, atau gambar.

Dalam penelitian ini, analisis data kuantitatif yang digunakan hasil jawaban responden.

3.6.2 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2009), instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Sedangkan menurut Syofian Siregar (2013), instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama. Untuk dapat dikatakan instrument penelitian yang baik, paling tidak memenuhi 5 kriteria, yaitu validitas, reliabilitas, sensitifitas, objektivitas, dan fisibilitas.

3.6.2.1 Uji Validitas

Menurut Syofian Siregar (2013), validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin di ukur (*a valid measure if it successfully measure the phenomenon*). Menurut Sugiyono (2009), instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Suatu instrument penelitian dikatakan valid, bila:

1. Koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3 (Azwar, 1992: Syofian Siregar, 2013).
2. Koefisien korelasi *product mment* > r-tabel ($\alpha : n-2$) n = jumlah sampel.
3. Nilai $sig \leq \alpha$.

Rumus yang bisa digunakan untuk uji validitas konstruk dengan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{\text{hitung}} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot [n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

- r_{hitung} = Koefisien korelasi
n = Jumlah responden
X = Skor variabel (jawaban responden)
Y = Skor total dari variabel untuk responden ke-n

3.6.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut Syofian Siregar (2013), reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Ujian reliabilitas alat ukur dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal, pengujian dapat dilakukan *test retest*, *equivalent*, dan gabungan keduanya. Secara internal, reliabilitas alat ukur dapat di uji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu. Menurut Sugiyono (2009), instrumen yang reliable belum tentu valid. Reliabilitas instrumen merupakan syarat untuk pengujian validitas instrumen. Oleh karena itu walaupun instrumen yang valid umumnya pasti

reliabel tetapi pengujian reliabilitas instrumen perlu dilakukan. Teknik pengukuran reliabilitas, sebagai berikut:

➤ Teknik *Alpha Cronbach*

Teknik atau rumus ini dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu instrument penelitian reliabel atau tidak, bila jawaban yang diberikan responden berbentuk skala, seperti 1-3, 1-5, dan 1-7 atau jawaban responden yang menginterpretasikan penilain sikap.

Misalnya, responden memberikan jawaban sebagai berikut:

- Sangat memuaskan (SM) = 5
- Memuaskan (M) = 4
- Netral (N) = 3
- Tidak memuaskan (TM) = 2
- Sangat tidak memuaskan (STS) = 1

Kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) $> 0,6$.

Tahapan perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan teknik *alpha Cronbach*, yaitu:

- a. Menentukan nilai varian setiap butir pertanyaan

$$s_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n - 1}$$

- b. Menentukan nilai varian total

$$s_t^2 = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n}}{n - 1}$$

c. Menentukan reliabilitas instrumen

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

Keterangan:

n = Jumlah responden

X_i = Jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan

$\sum x$ = Total jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan

s_t^2 = varians total

$\sum s_i^2$ = jumlah varians bulir/item

k = banyaknya bulir pertanyaan

r_{11} = Reabilitas instrumen

3.6.3 Uji Asumsi Dasar

Menurut Syofian Siregar (2016). Uji asumsi dasar digunakan untuk mengetahui pola dan varian serta kelinieritasan dari suatu populasi (data). Apakah populasi atau data berdistribusi normal atau tidak, atau juga uji dapat digunakan untuk mengetahui apakah populasi mempunyai beberapa varian yang sama, serta untuk menguji kelinieritasan data.

3.6.3.1 Uji Multikolinearitas

Menurut Supardi U.S (2013), persyaratan uji statistic parametrik analisis asosiasi lainnya yang diperlukan, khususnya dalam analisis regresi berganda yaitu uji kolinearitas atau multikolinearitas. Pengujian kolinearitas atau multikolinearitas dilakukan dalam rangka menguji apakah dala model ganda ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Dalam analisis regresi yang baik disyaratkan tidak terjadi kolinearitas atau multikolinearitas diantara variabel bebasnya.

Untuk mengetahui terjadi kolinearitas atau multikolinearitas di antara variabel bebas dalam suatu model regresi dilakukan dengan melihat atau menguji nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor* atau nilai *Tol* (*Tolerance*)). Rumus untuk menentukan nilai *VIF* dan *Tol* seperti berikut:

$$VIF = \frac{1}{(1 - R_j^2)}$$

$$Tol = \frac{1}{VIF} = 1 - R_j^2$$

Keterangan:

VIF = nilai Variance Inflation Factor

Tol_j = nilai Tolerance variabel bebas-j

R_j = koefisien korelasi antara variabel bebas-j dengan variabel bebas lainnya

3.6.3.2 Uji Homogenitas

Menurut Supardi U.S (2013), Pengujian homogenitas dilakukan dalam rangka menguji kesamaan varians setiap kelompok data. Dan menurut Syofian Siregar (2016), Pengujian homogenitas bertujuan untuk mengetahui apakah objek (tiga sampel atau lebih) yang diteliti mempunyai varian yang sama. Bila objek yang diteliti tidak mempunyai varian yang sama, maka uji anova tidak dapat dilakukan. Metode yang digunakan dalam melakukan uji homogenitas ini adalah metode varian terbesar dibandingkan dengan varian terkecil. Tahapan uji homogenitas sebagai berikut:

- a. Membuat tabel penolong

No	X ₁	X ₂	X ₃	(X ₁ - X ₁) ²	(X ₂ - X ₂) ²	(X ₃ - X ₃) ²
1						
2						

3						
.						
n						
	Σ	Σ	Σ	Σ	Σ	Σ

Sumber: Syofian (2015)

- b. Menghitung nilai rata-rata kelompok sampel

$$\bar{X}_1 = \frac{\sum X_1}{n}$$

Keterangan:

\bar{X}_1 = nilai data pada sampel ke...i

X_1 = data pada sampel ke..i

n = jumlah data

- c. Menghitung nilai varian kelompok sampel

$$S_t^2 = \frac{\sum (X_1 - \bar{X}_1)^2}{n - 1}$$

- d. Menentukan nilai F_{hitung}

$$F_{hitung} = \frac{S_B^2}{S_K^2}$$

Keterangan:

S_B^2 = untuk varian terbesar

S_K^2 = untuk varian terkecil

- e. Menentukan nilai F_{tabel}

Untuk mengetahui nilai F_{tabel} dapat di lihat di tabel F dengan ketentuan sebagai berikut:

$$F_{tabel}(\alpha, V1_{n-1}, V2_{n-1})$$

Keterangan:

V1 = pembilang

V2 = penyebut

n = jumlah data

α = taraf signifikan

f. Menentukan kriteria penelitian

Jika: $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima

3.6.3.3 Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali (dalam Annisa Pratiwi, 2014), uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

3.6.4 Analisis Regresi

3.6.4.1 Uji Persamaan Regresi Linear Berganda

Menurut Syofian Siregar (2016), regresi berganda adalah pengembangan dari regresi linier sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk memprediksi permintaan di masa akan datang berdasarkan data yang masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*). Perbedaan penerapan metode ini hanya terletak pada jumlah variabel bebas (*independent*) yang digunakan. Penerapan metode regresi berganda jumlah variabel bebas (*independent*) yang digunakan lebih dari 1 yang mempengaruhi satu variabel tak bebas (*dependent*). Tujuan dilakukan Pengujian Hipotesis terhadap Penerapan metode regresi linier berganda adalah untuk

mengetahui sejauh mana pengaruh simultan antara kelompok data dan variabel bebas X_1 dan X_2 terhadap kelompok C variabel bebas Y.

Rumus Regresi Linier Berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y : Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

a : Konstanta

b_1, b_2 : Koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada hubungan nilai variabel independen.

X_1 : Variabel bebas (Motivasi Kerja)

X_2 : Variabel bebas (Disiplin kerja)

Langkah-langkah menentukan analisis regresi:

1. Membuat tabel penolong menghitung angka statistik.
2. Hitung nilai a, b_1 , dan b_2 dengan rumus:

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$a = \left(\frac{\sum Y}{n}\right) - b_1 \left(\frac{\sum X_1}{n}\right) - b_2 \left(\frac{\sum X_2}{n}\right)$$

Dimana:

$$\begin{aligned} \text{a. } \Sigma x_1^2 &= \Sigma X_1^2 - \frac{(\Sigma X_1)^2}{n} \\ \text{b. } \Sigma x_2^2 &= \Sigma X_2^2 - \frac{(\Sigma X_2)^2}{n} \\ \text{c. } \Sigma y^2 &= \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n} \\ \text{d. } \Sigma x_1 y &= \Sigma X_1 Y - \frac{(\Sigma X_1)(\Sigma Y)}{n} \\ \text{e. } \Sigma x_2 y &= \Sigma X_2 Y - \frac{(\Sigma X_2)(\Sigma Y)}{n} \\ \text{f. } \Sigma x_1 x_2 &= \Sigma X_1 X_2 - \frac{(\Sigma X_1)(\Sigma X_2)}{n} \end{aligned}$$

3.6.4.2 Korelasi Sederhana dan Berganda

Menurut Syofian Siregar (2016), koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih atau juga dapat menentukan arah dari kedua variabel, nilai koefisien (r) = $(-1 \geq 0 \leq 1)$.

Untuk kekuatan hubungan, nilai koefisien korelasi berada di antara -1 dan 1, sedangkan untuk arah dinyatakan dalam bentuk positif (+) dan negatif (-). Misalnya,

- Apabila $r = -1$ artinya korelasi negatif sempurna, artinya terjadi hubungan bertolak belakang antara variabel X dan variabel Y, bila variabel X naik maka variabel Y turun.
- Apabila $r = 1$ artinya korelasi positif sempurna, artinya terjadi hubungan secara variabel X dan variabel Y, bila X naik maka variabel Y naik.

Penelitian koefisien korelasi (r) dalam penelitian ini menggunakan korelasi pearson (*Pearson's Product Moment Coefficient of Correlation*), yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{\{n \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\} \{n \Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\}}}$$

Keterangan:

r = nilai korelasi antara variabel x dan y

X = variabel bebas

Y = variabel terikat

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

n = jumlah data (responden)

Menurut Syofian Siregar (2013), analisis korelasi berganda adalah untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara tiga variabel atau lebih, serta untuk mengetahui kontribusi yang diberikan secara simultan oleh variabel X_1 dan X_2 terhadap nilai variabel Y. Menghitung nilai r, rumus:

$$(r_{x_1x_2y}) = \sqrt{\frac{b_1 \cdot \sum x_1y + b_2 \cdot \sum x_2y}{\sum y^2}}$$

Kuat atau tidaknya suatu hubungan korelasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.3 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Koefisien Interval	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Syofian Siregar (2013)

3.6.4.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Syofian Siregar (2013), koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat).

Menurut Supardi U.S (2013), koefisien determinasi dilambangkan dengan r^2 . Nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai variabel *dependent* yang dapat diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linier dengan variabel *independent*, selain itu (sisanya) diterangkan oleh variabel yang lain (galat atau peubah lainnya). Nilai koefisien $r^2 \times 100\% = n\%$, memiliki makna bahwa nilai variabel *dependent* dapat diterangkan oleh variabel *independent* sebesar $n\%$, sedangkan sisanya sebesar $(100-n)\%$ diterangkan oleh galat (*error*) atau pengaruh variabel yang lain.

Menurut Priyatno (dalam Annisa Pratiwi, 2014), uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar presentase variasi variabel bebas (independen) pada model regresi linier berganda dalam menjelaskan variasi variabel terikat (dependen). Menurut Augusty Ferdinand (dalam Annisa Pratiwi, 2014), nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen

maka digunakan rumus KD (Koefisien Determinasi) adalah:

$$KD = (r_{x_1x_2y})^2 \cdot 100\%$$

Keterangan:

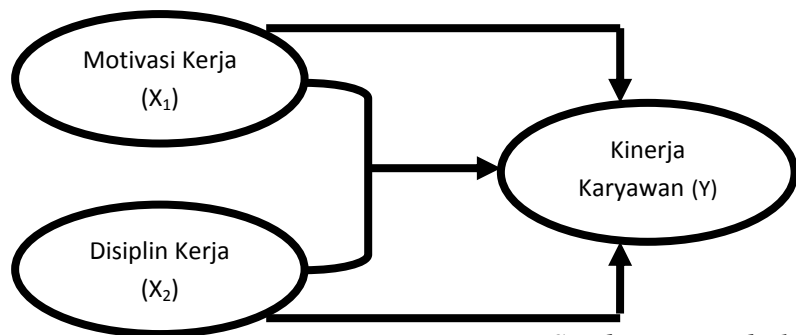
KD = Koefisien Determinasi

r^2 = Nilai Koefisien Determinasi

3.6.5 Uji Hipotesa Penelitian

Objek penelitian yang menjadi variabel bebas atau independent variabel yaitu motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) sedangkan variabel dependent adalah Kinerja Karyawan (Y). Adapun yang menjadi hipotesis utama dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif antara Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Trilogam Indojoya. Hipotesis tersebut digambarkan sebagai berikut:

Gambar 3.1 Hipotesa



Sumber: Data diolah

3.6.5.1 Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Menurut Imam Ghazali (dalam Annisa Pratiwi, 2014), uji Statistik F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen). Bila nilai F hitung lebih besar daripada F tabel, maka dapat dikatakan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Menurut Ghazali (dalam Alamsyah, 2013), uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama terhadap variabel dependen atau terkait. Probabilitas lebih kecil dari 0.05, maka hasilnya signifikan berarti terdapat pengaruh dari variabel independen secara bersama terhadap variabel dependen.

Menurut Santoso (dalam Alamsyah, 2013) dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai probabilitas lebih besar dari 0.05, maka H₀ diterima atau H_a ditolak, ini berarti menyatakan bahwa semua variabel independen atau bebas tidak mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terkait.
- b. Jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0.05, maka H₀ ditolak atau H_a diterima, ini berarti menyatakan bahwa semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terkait.

$$Uji F_{hitung} = \frac{R^2 (n - m - 1)}{m. (1 - R^2)}$$

Dimana:

R² = korelasi ganda ($R_{x_1x_2y}$)

m = jumlah variabel bebas

n = jumlah responden

3.6.5.2 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Menurut Ghazali (dalam Alamsyah, 2013), uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Probabilitas lebih kecil dari 0.05, maka hasilnya signifikan. Berarti terdapat pengaruh dari variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Menurut Imam Ghazali (dalam Annisa Pratiwi, 2014), uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, dan X2 benar-benar berpengaruh terhadap variabel secara individual atau parsial.

Menurut Santoso (dalam Alamsyah, 2013) dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika nilai probabilitas lebih besar dari 0.05, maka H_0 diterima atau H_a ditolak, ini berarti menyatakan bahwa variabel independen atau bebas tidak mempunyai pengaruh secara individual terhadap variabel dependen atau terkait.
- Jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0.05, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, ini berarti menyatakan bahwa variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara individual terhadap variabel dependen atau terkait.

Menghitung nilai Korelasi antara X_1 dan X_2 ($r_{x_1x_2}$), Varians ($S_{X_1X_2}^2$), Standar Deviasi Regresi Ganda ($S_{X_1X_2}$)

- $r_{x_1x_2} = \frac{n\sum X_1X_2 - (\sum X_1)(\sum X_2)}{\sqrt{\{n\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \cdot \{n\sum X_2^2 - (\sum X)^2\}}}$
- $S_{X_1X_2}^2 = \frac{\sum y^2 - \{(b_1(\sum x_1y) + (b_2(\sum x_2y)\}}}{n-m-1}$
- $S_{X_1X_2} = \sqrt{S_{X_1X_2}^2}$

Keterangan:

$S_{X_1X_2}$ = standar deviasi regresi ganda

n = jumlah data

m = jumlah variabel bebas

1. Menghitung Standar Error (Sb_i) dengan rumus:

- $Sb_1 = \frac{S_{X_1X_2}}{\sqrt{(\sum X_1^2 - n \cdot \sum \bar{X}_1^2) \cdot \{1 - (r_{x_1x_2})^2\}}}$

- $Sb_2 = \frac{S_{X_1X_2}}{\sqrt{(\sum X_2^2 - n \cdot \sum \bar{X}_2^2) \cdot \{1 - (r_{x_1x_2})^2\}}}$

2. Mencari t_{hitung} dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{Sb_i}$$

Keterangan:

b_i = Nilai konstanta

Sb_i = Standar error

BAB IV

PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

4.1 Pengumpulan Data

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Pada tahun 1988, pemilik dari PT Trilogam Indojoya yaitu Bapak Hendra Setiawan mendirikan perusahaan yang bergerak dibidang *Hardchrome Plating* yang bernama PT Cahaya Logam Indonesia. Bapak Hendra Setiawan memiliki beberapa usaha dibidang berbeda seperti restoran, hotel, bengkel bubut, dan lain-lain. Sebagai pengusaha, Bapak Hendra Setiawan melihat adanya peluang pasar dibidang *Machining* maka PT Cahaya Logam Indonesia melebarkan usahanya dengan menyediakan jasa perbaikan mesin pabrik tetapi karena pada saat itu belum memiliki tempat usaha maka perbaikan mesin pabrik tersebut dikerjakan di *workshop* perusahaan lain. Dengan meningkatnya kebutuhan pasar pada bidang *machining* maka Bapak Hendra Setiawan mendirikan perusahaan baru yang tidak hanya melayani perbaikan dibidang *machining* tetapi menambahkan jenis usaha dibidang *Fabrication, Industrial Engineering, dan Precision Part*.

Perusahaan baru tersebut didirikan pada tahun 1992 dengan nama PT Trilogam Indojoya di Jl. Jababeka VII G, Blok R1i, Cikarang Barat, Bekasi yang bergerak dibidang *Machining, Fabrication, Industrial Engineering, dan Precision Parts*. PT Trilogam Indojoya berkomitmen memberikan bantuan yang terbaik untuk para pelanggannya yang membutuhkan perbaikan pabrik, jig dan fixture, precision part, resistance welding dan banyak lainnya. Bagi PT Trilogam Indojoya pelanggan adalah nomor 1, perusahaan berupaya selalu memberikan pelayanan yang terbaik untuk pelanggan sehingga perusahaan dapat bertahan dengan mengembangkan sumber daya manusia dan fasilitas mesin kearah yang lebih baik lagi. PT Trilogam Indojoya selalu menciptakan kondisi ramah lingkungan sehingga perusahaan berusaha meminimalisir dampak kerusakan terhadap lingkungan akibat aktifitas operasional perusahaan.

Awal didirikan, PT Trilogam Indojoya memiliki mesin untuk melayani pelanggan berjumlah 6 mesin yang terdiri dari 1 mesin miyano, 1 polygim, 1 *milling* manual, 1 bubut manual, 1 *grinding* manual, dan 1 mesin *cutting*. Hanya mempekerjakan sekitar 30 orang yang mayoritas berjenis kelamin laki-laki. Karena Bapak Hendra Setiawan memiliki beberapa usaha, maka PT Trilogam Indojoya dikelola oleh Bapak Rendra Gunawan selaku *General Manager* dan orang kepercayaan Bapak Hendra Setiawan.

4.1.1.2 Klasifikasi Perusahaan

Nama Perusahaan	: PT Trilogam Indojoya
Nama Pemilik	: Hendra Setiawan
Tahun Berdiri	: 1992
Klasifikasi Kelas	: Menengah
Jenis Usaha	: Machining, fabrication, industrial engineering, dan precision parts
Lokasi Usaha	: Jl. Jababeka VII G, Blok R1i, Kawasan Industri Jababeka I, Cikarang Barat, Bekasi
Nomor SIUP	: 54/3216/IU/PMDN/2016
Nomor TDP	: 100712507147
Nomor NPWP	: 10.566.276.0-431.000
Nomor SNI	: PCS 00531.01
Nomor Telepon	: 021-8937715/8937716
Jumlah Pekerja	: 72 orang

4.1.1.3 Lokasi Perusahaan

Lokasi perusahaan berada di PT Trilogam Indojoya yang berlokasi di Kawasan Industri Jababeka tepatnya di Jl. Jababeka VII G, Blok R1i, Cikarang Barat, Bekasi.

4.1.1.4 Visi dan Misi Perusahaan

Visi

“Berkomitmen menjadi yang terbaik dan dapat diandalkan oleh para pelanggan”

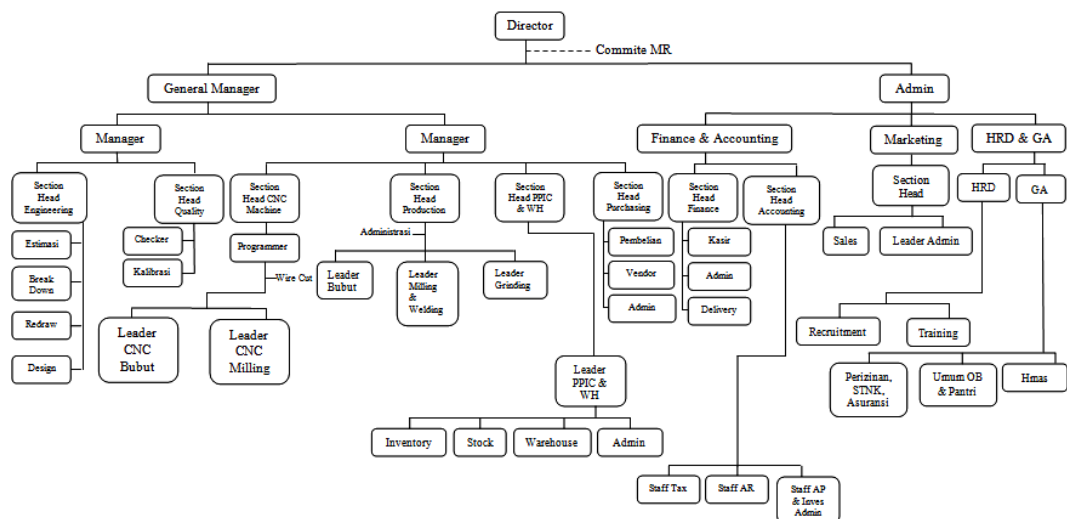
Misi

- Memberikan suatu nilai yang lebih baik melalui kualitas hasil produksi
- Memberikan harga yang terbaik dengan melakukan perbaikan dan efisiensi
- Memberikan layanan pengiriman tercepat untuk mendukung kebutuhan pelanggan
- Memberikan pelayanan terbaik untuk kepuasan semua pelanggan

4.1.1.5 Struktur Organisasi Perusahaan

Bentuk organisasi yang ada pada PT Trilogam Indojoya adalah bentuk organisasi garis dan staf karena memiliki lebih dari satu tenaga staf, jumlah karyawan banyak, serta spesialisasi kerja tinggi. Berikut ini adalah gambar struktur organisasi dari PT Trilogam Indojoya:

Gambar 4.1 Struktur Organisasi



Sumber: PT Trilogam Indojoya

4.1.1.6 Deskripsi Jabatan

Dari struktur organisasi diatas, maka deskripsi jabatan dari masing-masing jabatan pada PT Trilogam Indojoya adalah sebagai berikut:

1. Director

Sebagai pemilik sekaligus direktur PT Trilogam Indojoya mengemban tugas dan wewenang sebagai berikut:

- a. Melakukan pengawasan secara menyeluruh atas semua kegiatan produksi dan non produksi yang terjadi di perusahaan.
- b. Memeriksa keuangan perusahaan dan membuat keputusan untuk pengembangan usaha di masa yang akan datang.
- c. Bertanggung jawab secara sepenuhnya terhadap jalannya operasional perusahaan dan memperhatikan kondisi baik material maupun tenaga kerja.
- d. Merumuskan rencana tujuan, sasaran dan kebijakan umum perusahaan secara keseluruhan.

2. Commite MR

Dalam Kebijakan Mutu PT Trilogam Indojoya, setiap produk yang dihasilkan selalu memiliki mutu yang baik dengan memenuhi standar internasional (ISO). Tugas commite MR antara lain:

- a. Melaksanakan kebijakan mutu perusahaan.
- b. Menjamin bahwa sistem mutu dijalankan sesuai dengan Pedoman Mutu ISO 9001:2008.
- c. Mengambil tindakan koreksi atas penyimpangan dalam penerapan sistem mutu.
- d. Mengevaluasi penerapan sistem Mutu secara periodik sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.
- e. Melakukan perbaikan berkesinambungan atas sistem mutu.
- f. Berhubungan dengan pihak luar mengenai mutu.

3. General Manager

Sebagai orang kepercayaan pemilik perusahaan maka tugas General Manager adalah menggantikan posisi pemilik perusahaan dalam hal mengambil keputusan untuk mencapai tujuan perusahaan dan bertanggung jawab kepada perusahaan dan pemilik secara keseluruhan.

3.1 Manager

Pada PT Trilogam Indojaya manager dibagi menjadi manager kualitas dan manager produksi. Tugas dari kedua manager tersebut hampir sama yakni, merencanakan sasaran yang ingin dicapai perusahaan, mengorganisir segala kegiatan untuk mencapai sasaran, melaksanakan atau mengimplementasi kegiatan yang sudah ditentukan untuk mencapai sasaran, dan mengawasi kegiatan secara keseluruhan yang berhubungan dengan kualitas dan produksi.

3.1.1 Section Head Engineering

Kepala Seksi Teknikal bertanggung jawab atas kinerja bawahan dalam hal penentuan harga jual, memilih gambar produk sesuai pesanan yang akan diberikan ke pelanggan, dan meminimalisir produk yang gagal agar perusahaan tidak rugi.

3.1.1.1 Estimasi

Jabatan estimasi pada PT Trilogam Indojaya memiliki tugas menentukan harga jual setelah bagian pemasaran memberikan klasifikasi produk yang diberikan oleh pelanggan.

3.1.1.2 Break Down

Jabatan break down pada PT Trilogam Indojaya memiliki tugas menghitung dan meminimalisir tingkat kegagalan produk sebelum diproses. Memperbaiki ukuran-ukuran yang kurang tepat dari desain yang disediakan pelanggan.

3.1.1.3 Redraw

Jabatan Redraw pada PT Trilogam Indojaya memiliki tugas menggambar kembali desain yang lebih tepat sesuai ukuran-ukuran yang telah dihitung oleh bagian Break Down.

3.1.1.4 Design

Jabatan Design pada PT Trilogam Indojaya memiliki tugas menggambar produk untuk diberikan pada pelanggan dan Kepala Seksi Produksi untuk memproduksi produk sesuai gambar yang telah dibuat.

3.1.2 Section Head Quality

Kepala Seksi Kualitas bertanggung jawab atas kinerja bawahan dalam hal pengecekan dan mengukur kualitas produk jadi sebelum dikirim ke pelanggan, apakah kualitas tersebut sesuai standar internasional dan sistem mutu yang terdapat didalam kebijakan mutu PT Trilogam Indojaya.

3.1.2.1 Checker

Jabatan Checker pada PT Trilogam Indojaya memiliki tugas mengecek kualitas produk jadi sebelum dikirim ke pelanggan, apakah kualitas tersebut sesuai standar internasional dan sistem mutu yang terdapat didalam kebijakan mutu PT Trilogam Indojaya.

3.1.2.2 Kalibrasi

Jabatan Kalibrasi pada PT Trilogam Indojaya memiliki tugas mengukur kualitas produk jadi sebelum dikirim ke pelanggan, apakah kualitas tersebut sesuai standar internasional dan sistem mutu yang terdapat didalam kebijakan mutu PT Trilogam Indojaya.

3.1.3 Section Head CNC Machine

Kepala Seksi Mesin CNC bertanggung jawab secara keseluruhan atas kinerja bawahan dan mesin CNC, memastikan kondisi mesin sebelum digunakan, sedang digunakan, dan sesudah digunakan untuk memipihkan besi.

3.1.3.1 Programmer

Jabatan Programmer pada PT Trilogam Indojoya memiliki tugas memprogram mesin CNC sebelum digunakan untuk memipihkan besi dan memasukan gambar pada program mesin CNC agar produk yang dihasilkan sesuai dengan pesanan pelanggan.

3.1.3.2 Wire Cut

Jabatan Wire Cut pada PT Trilogam Indojoya memiliki tugas mengoperasikan dan mengontrol mesin wire cut yang digunakan untuk memotong bagian besi yang telah dipipihkan.

3.1.3.3 Leader CNC Bubut

Kepala pemotongan besi bertanggung jawab mengawasi dan memberikan arahan ke bawahan pada saat mesin CNC Bubut beroperasi memotong besi sesuai yang ditetapkan oleh programmer.

3.1.3.4 Leader CNC Milling

Kepala pembentukan besi bertanggung jawab mengawasi dan memberikan arahan ke bawahan pada saat mesin CNC Milling beroperasi membuat produk sesuai bentuk pipihan besi yang ditetapkan oleh programer.

3.1.4 Section Head Production

Kepala seksi produksi bertanggung jawab secara keseluruhan terhadap proses dan hasil produksi baik kualitas maupun kontinuitasnya.

3.1.4.1 Administrasi

Pada bagain produksi terdapat administrasi yang berhubungan dengan produksi. Tugas dari administasi antara lain:

- a. Menangani masalah penyimpanan bahan baku dan bahan penolong yang dikirim dari warehouse, hasil produksi serta alat-alat produksi.
- b. Melaporkan dan mendistribusikan produk ke bagian pemasaran.
- c. Melakukan pencatatan seluruh aktifitas produksi.

3.1.4.2 Leader Bubut

Kepala pemotongan besi bertanggung jawab mengawasi dan memberikan arahan ke bawahan pada saat mesin bubut beroperasi memotong ukuran panjang besi sesuai yang telah ditetapkan.

3.1.4.3 Leader Milling & Welding

Kepala pembentukan besi bertanggung jawab mengawasi dan memberikan arahan ke bawahan pada saat mesin milling beroperasi membentuk besi sesuai yang ditetapkan dan mengelas secara manual beberapa besi agar menyatu antara besi satu dengan besi yang lain sesuai bentuk yang ditetapkan.

3.1.4.4 Leader Grinding

Kepala penghalusan besi bertanggung jawab mengawasi dan memberikan arahan ke bawahan pada saat mesin grinding beroperasi menghaluskan permukaan besi.

3.1.5 Section Head PPIC & WH

Kepala Seksi PPIC (Production Planning and Inventory Control) dan Warehouse bertanggung jawab atas kinerja bawahan dalam hal menangani masalah persediaan bahan baku dan bahan penolong yang ada di warehouse atau gudang, merencanakan bahan baku dan bahan penolong yang dihabiskan dalam memproduksi sejumlah produk yang ditentukan, dan mengkoordinasi masalah pengadaan produk jadi.

3.1.5.1 Inventory

Jabatan inventory pada PT Trilogam Indojoya memiliki tugas mengkoordinasi masalah pengadaan produk jadi dan melakukan pengelolaan pengadaan material melalui perencanaan secara sistematis dan terkontrol.

3.1.5.2 Stock

Jabatan stock pada PT Trilogam Indojoya memiliki tugas mengontrol persediaan bahan baku dan bahan penolong yang ada di warehouse atau gudang.

3.1.5.3 Warehouse

Jabatan warehouse pada PT Trilogam Indojaya memiliki tugas mempertahankan lingkungan kerja yang aman dan bersih sesuai prosedur, mempersiapkan bahan baku yang berukuran panjang 6 meter kemudian dipotong menggunakan mesin bubut sesuai ukuran yang ditentukan, dan mengirimkan bahan baku dan bahan penolong ke bagian produksi.

3.1.5.4 Admin

Jabatan admin PPIC dan warehouse pada PT Trilogam Indojaya memiliki tugas mencatat dan membuat laporan masuk dan keluarnya bahan baku dan bahan penolong dan berkoodinasi dengan bagian purchasing apabila terdapat bahan baku dan bahan penolong yang tidak tersedia di warehouse atau gudang.

3.1.6 Section Head Purchasing

Kepala Seksi Purchasing bertanggung jawab mencari dan menganalisa calon supplier sesuai dengan material yang dibutuhkan, berkoodinasi dengan PPIC dan warehouse tentang jadwal dan jumlah material yang akan diorder ke supplier, melakukan pembelian material di Pasar Glodog, dan membuat laporan pembelian dan pengeluaran material.

3.1.6.1 Pembelian

Jabatan pembelian pada PT Trilogam Indojaya memiliki tugas berkoodinasi dengan PPIC dan warehouse tentang jadwal dan jumlah material yang akan diorder ke supplier, melakukan pembelian material dengan mengorder pad supplier dan/atau membeli di Pasar Glodog.

3.1.6.2 Vendor

Jabatan vendor pada PT Trilogam Indojaya memiliki tugas mencari dan menganalisa calon supplier sesuai dengan material yang dibutuhkan, dan melakukan negosiasi harga dan spesifikasi kualitas material yang dibutuhkan.

3.1.6.3 Admin

Jabatan admin pada PT Trilogam Indojaya memiliki tugas membuat laporan pembelian dan pengeluaran material.

4. Admin

Selain menjadi pemilik dan direktur di PT Trilogam Indojaya, Bapak Hendra juga merangkap menjadi admin yang memiliki tugas mengontrol dan mengendalikan segala sesuatu yang berhubungan dengan keuangan perusahaan, mengontrol pengelolaan dana, pemasaran dan penjualan produk, dan mengontrol kinerja karyawan.

4.1 Finance&Accounting

Bagian finance dan accounting bertanggung jawab atas pencarian dan pengelolaan dana, mengalokasikan dan melakukan pembayaran, bertanggung jawab secara keseluruhan proses pemasukan dan pengeluaran uang, mencatat dan melaporkan pemasukan dan pengeluaran uang, dan melakukan pengelompokan transaksi-transaksi yang berhubungan dengan keuangan perusahaan.

4.1.1 Section Head Finance

Kepala Seksi Finance bertanggung jawab atas pencarian dan pengelolaan dana, mengalokasikan dan melakukan pembayaran, bertanggung jawab secara keseluruhan proses pemasukan dan pengeluaran uang.

4.1.1.1 Kasir

Jabatan kasir pada PT Trilogam Indojaya memiliki tugas memegang dana yang masuk dan melakukan pembayaran secara keseluruhan didalam perusahaan maupun diluar perusahaan.

4.1.1.2 Admin

Jabatan admin bagian finance pada PT Trilogam Indojaya memiliki tugas mencatat pemasukan dan pengeluaran uang yang kemudian memberikan hasil catatan tersebut pada bagian accouting.

4.1.1.3 Delivery

Jabatan delivery pada PT Trilogam Indojaya memiliki tugas mengirim produk yang telah dipesan oleh pelanggan, menjaga produk selama proses pengiriman, dan memastikan produk dalam keadaan baik sebelum sampai ketangan pelanggan.

4.1.2 Section Head Accounting

Kepala Seksi Accounting bertanggung jawab atas pencatatan dan laporan pemasukan dan pengeluaran uang, dan melakukan penggelompokan transaksi-transaksi yang berhubungan dengan keuangan perusahaan.

4.1.2.1 Staff AR

Jabatan staff AR pada PT Trilogam Indojaya memiliki tugas mencatat dan melaporkan pemasukan, dan melakukan penggelompokan transaksi-transaksi yang berhubungan dengan pemasukan pada keuangan perusahaan.

4.1.2.2 Staff Tax

Jabatan staff tax pada PT Trilogam Indojaya memiliki tugas mencatat dan melaporkan pengeluaran uang dalam hal pembayaran pajak, seperti pajak bangunan dan tanah (PBB), pajak penghasilan (Pph), dan pajak lainnya yang berhubungan dengan perusahaan.

4.1.2.3 Staff AP & Inves Admin

Jabatan staff AP & Inves Admin pada PT Trilogam Indojaya memiliki tugas mencatat dan melaporkan pengeluaran uang, melakukan penggelompokan transaksi-transaksi yang berhubungan dengan pengeluaran pada keuangan perusahaan dan pengeluaran perusahaan yang berhubungan dengan investasi.

4.2 Marketing

Sebagai penunjang keberhasilan perusahaan maka marketing bertanggung jawab dalam mengontrol peningkatan volume penjualan, membuat keputusan

atas strategi penjualan yang akan dicapai, mempertahankan pelanggan yang ada, dan bertanggungjawab mengontrol target pencapaian penjualan.

4.2.1 Section Head Marketing

Kepala Seksi Pemasaran memiliki tugas antara lain:

- a. Bertanggung jawab dalam menentukan strategi pemasaran untuk pengembangan produk.
- b. Bertanggung jawab mempertahankan dan meningkatkan pelanggan, serta dapat mengidentifikasi para pesaing dan produk lainnya di pasar.
- c. Mengambil keputusan-keputusan mengenai metode-metode yang akan digunakan untuk memasarkan produk.
- d. Bertanggung jawab meningkatkan volume penjualan dan mencapai target penjualan.

4.2.1.1 Sales

Jabatan sales pada PT Trilogam Indojoya memiliki tugas meningkatkan volume penjualan dan mencapai target penjualan, mempertahankan dan meningkatkan pelanggan, dan mejalin komunikasi yang baik dengan pelanggan.

4.2.1.2 Leader Admin

Kepala admin pemasaran pada PT Trilogam Indojoya memiliki tugas melaporkan penjualan perusahaan, dan membuat laporan aktivitas penjualan perusahaan.

4.3 HRD&GA

Dalam menjaga hubungan baik antar karyawan makan HRD&GA bertanggung jawab mengawasi dan mengevaluasi terhadap sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan, melaksanakan seleksi dan promosi terhadap sumber daya manusia yang berhak dalam perusahaan, menjalankan kegiatan pengembangan skill sumber daya manusia sesuai kebijakan perusahaan, mengemban tanggung jawab rekapitulasi absen sumber daya

manusia yang ada di dalam perusahaan, dan mengurus segala sesuatu yang berhubungan dengan kantor dalam rupa peralatan kerja dan sarana prasarana.

4.3.1 HRD

Jabatan HRD (Human Resource Development) pada PT Trilogam Indojoya memiliki tugas mengawasi dan mengevaluasi terhadap karyawan yang ada didalam perusahaan, melaksanakan seleksi dan promosi terhadap karyawan yang berhak dalam perusahaan, menjalankan kegiatan pengembangan skill sumber daya manusia sesuai kebijakan perusahaan, merekapitulasi absen dan perhitungan gaji tunjangan serta bonus sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan.

4.3.1.1 Recruitment

Jabatan Recruitment pada PT Trilogam Indojoya memiliki tugas membentuk prosedur untuk recruitment sumber daya manusia baru, memasang iklan lamaran dan menyortirnya kemudian melaksanakan test psikologi dan wawancara kerja terhadap sumber daya manusia yang lolos, menyiapkan kontrak serta perjanjian kerja bersama sumber daya manusia yang akan direkrut, dan membuat laporan yang menyangkut rekapitulasi, promosi, dan status karyawan.

4.3.1.2 Training

Jabatan Training pada PT Trilogam Indojoya memiliki tugas melaksanakan seleksi dan promosi terhadap karyawan yang berhak dalam perusahaan, dan menjalankan kegiatan pengembangan skill sumber daya manusia sesuai kebijakan perusahaan.

4.3.2 GA

Jabatan GA (General Affair) pada PT Trilogam Indojoya memiliki tugas mengurus segala sesuatu yang berhubungan dengan kantor dalam rupa peralatan kerja dan sarana prasarana, menangani hubungan yang berkaitan dengan vendor yang dipakai oleh perusahaan, dan membuat laporan keuangan dan beban biaya kantor.

4.3.2.1 Perizinan, STNK, Asuransi

Jabatan Perizinan, STNK, Asuransi pada PT Trilogam Indojoya memiliki tugas mengurus pembiayaan untuk perizinan, STNK, dan asuransi yang membantu kegiatan perusahaan.

4.3.2.2 Humas

Jabatan Humas pada PT Trilogam Indojoya memiliki tugas menjalin komunikasi yang baik dengan vendor, antar karyawan, pelanggan, dan tamu yang datang ke perusahaan dan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan perusahaan.

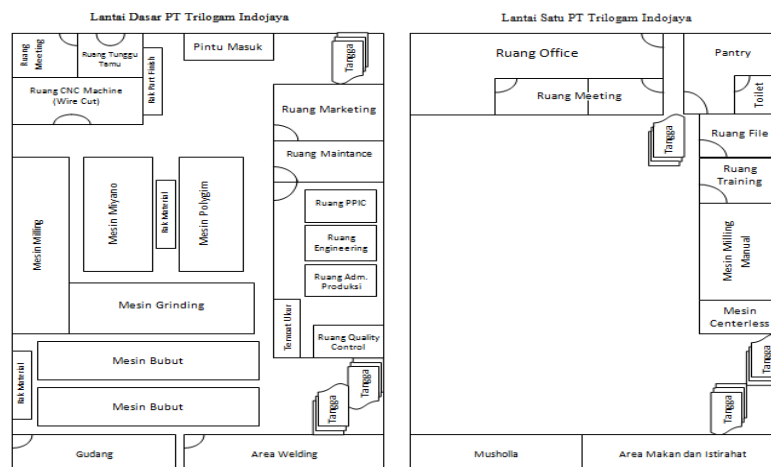
4.3.2.3 Umum OB&Pantry

Jabatan Umum OB&Pantry pada PT Trilogam Indojoya memiliki tugas membersihkan seluruh ruangan yang ada diperusahaan, menjaga kebersihan lingkungan perusahaan, menyiapkan ruangan yang akan dipakai untuk meeting dan menyiapkan makanan dan minuman untuk tamu yang sedang menunggu di ruang tunggu.

4.1.1.7 Layout Perusahaan

Layout yang ada pada PT Trilogam Indojoya merupakan layout proses yaitu mengerjakan produk atas dasar pesanan dan produk yang dihasilkan bervariasi..Berikut ini gambar layout yang ada pada PT Trilogam Indojoya:

Gambar 4.2 Layout PT Trilogam Indojoya



Sumber: PT Trilogam Indojoya

4.1.2 Aspek Produksi

Produk yang dihasilkan oleh PT Trilogam Indojaya adalah Holder O Ring dan Brace Fender Apron yang berfungsi sebagai alat bantu angin pada tangki kendaraan HINO.

4.1.2.1 Uraian Produk

- A. Alat bantu angin pada tanki bensin kendaran HINO berjenis Holder O Ring terbuat dari besi SS41 yang sering disebut juga besi assental, besi SS41 yang berdiameter 20 mm dan panjang 50 mm.

Gambar 4.3 Holder O Ring



Sumber: PT Trilogam Indojaya

- B. Alat bantu angin pada tanki bensin kendaran HINO berjenis Brace Fender Apron terbuat dari besi SS41 yang sering disebut juga besi assental, besi SS41 yang berdiameter 22 mm dan panjang 10 mm.

Gambar 4.4 Brace Fender Apron

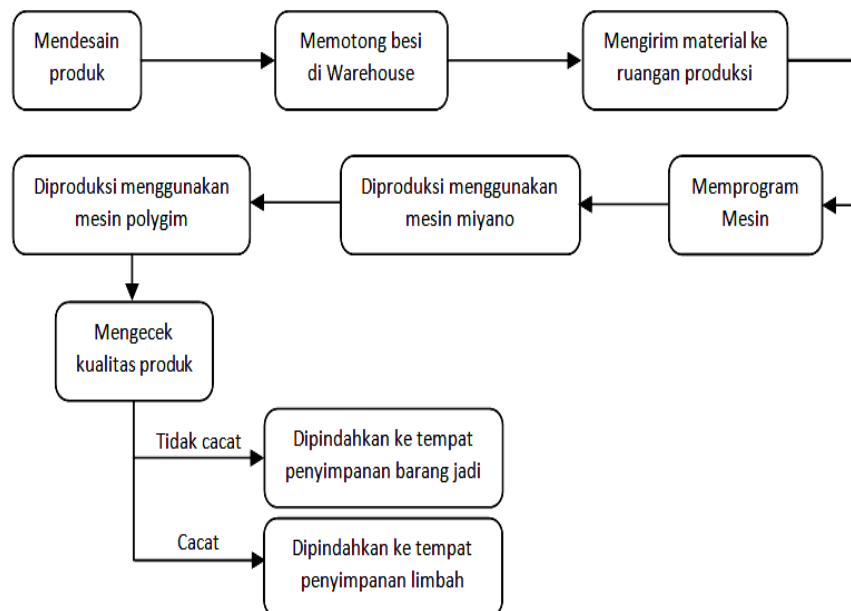


Sumber: PT Trilogam Indojoya

4.1.2.2 Proses Produksi

Berikut ini proses produksi Holder O Ring dan Brace Fender Apron pada PT. Trilogam Indojoya:

Gambar 4.5 Proses Produksi



Sumber: PT Trilogam Indojoya

1. Mendesain Pola

Desain pola bertujuan memudahkan programmer dalam memprogram mesin sesuai hasil produksi yang diinginkan.

Gambar 4.6 Desain Produk



Sumber: PT Trilogam Indojaya

2. Memotong Besi di Warehouse

Memotong besi di warehouse bertujuan untuk memudahkan bagian produksi pada saat memasukkan material ke dalam mesin, dengan begitu material yang panjangnya 6 meter tersebut dipotong menjadi 400 mm yang dilakukan menggunakan mesin potong di warehouse.

Gambar 4.7 Mesin Cutting



Sumber: PT Trilogam Indojaya

3. Mengirim Material ke Ruang Produksi

Material yang telah dipotong 400 mm dikirimkan ke ruangan produksi dan di tempatkan di rak material dekat mesin miyano.

4. Memprogram Mesin

Memprogram mesin bertujuan untuk menjalankan mesin sesuai program yang ditetapkan.

5. Diproduksi Menggunakan Mesin Miyano

Gambar 4.8 Mesin Miyano



Sumber: PT Trilogam Indojoya

Berikut tahap-tahap proses produksi didalam mesin miyano:

a. Holder O Ring

1. Rogging

Proses ini adalah proses membentuk besi seperti lekukan dibagian luar besi tetapi permukaan besi masih terasa kasar.

2. Finishing

Proses ini adalah proses menghaluskan permukaan luar besi yang telah dibentuk.

3. Grooving

Proses ini adalah proses membentuk alur atau celah pada $\frac{1}{4}$ panjang besi sehingga pada bagian tersebut lebih kecil diameternya dibandingkan bagian yang lain.

4. Sentergrill

Proses ini adalah proses meluruskan besi dengan bor yang ada didalam mesin untuk melubangi bagian dalam besi sehingga pada saat dibor, lubang besi tersebut tepat ditengah-tengah.

5. Grilling

Proses ini adalah proses melubang bagian dalam besi dari ujung atas hingga ujung bawah.

6. Cutting

Proses ini adalah proses memotong ukuran panjang besi karena pada awal besi dimasukkan ke mesin ukuran panjangnya 400 mm dan dipotong menjadi 50 mm sehingga sekali produksi dapat menghasilkan 8 pcs Holder O Ring.

b. Brace Fender Apron

1. Rogging

Proses ini adalah proses membentuk besi seperti lekukan dibagian luar besi tetapi permukaan besi masih terasa kasar.

2. Finishing

Proses ini adalah proses menghaluskan permukaan luar besi yang telah dibentuk.

3. Sentergrill

Proses ini adalah proses meluruskan besi dengan bor yang ada didalam mesin untuk melubangi bagian dalam besi sehingga pada saat dibor, lubang besi tersebut tepat ditengah-tengah.

4. Grilling

Proses ini adalah proses melubang bagian dalam besi dari ujung atas hingga ujung bawah.

5. Cutting

Proses ini adalah proses memotong ukuran panjang besi karena pada awal besi dimasukkan ke mesin ukuran panjangnya 400 mm dan

dipotong menjadi 10 mm sehingga sekali produksi dapat menghasilkan 40 pcs Brace Fender Apron.

6. Diproduksi Menggunakan Mesin Polygim

Gambar 4.9 Mesin Polygim



Sumber: PT. Trilogam Indojoya

Berikut tahap-tahap proses produksi didalam mesin polygim:

a. Holder O Ring

1. Passing

Proses ini adalah proses menghaluskan bagian ujung besi yang telah di potong.

2. Boring

Proses ini adalah proses membesarkan lubang bagian dalam besi sesuai ketentuan yang ada pada kertas desain.

b. Brace Fender Apron

1. Passing

Proses ini adalah proses menghaluskan bagian ujung besi yang telah di potong.

2. Tapping

Proses ini adalah proses memberikan alur pada bagian dalam besi sesuai ketentuan yang ada pada kertas desain.

7. Mengecek Kualias Produk

Mengecek kualitas produk bertujuan untuk memuaskan pelanggan karena pada saat produk dikirim pelanggan akan merasa puas terhadap kualitas produk dan dengan kualitas yang baik dapat menciptakan citra yang baik bagi perusahaan. Setelah produk di produksi di mesin polygim, produk akan di cek kualitasnya menggunakan alat ukur yang tersedia didalam ruang quality control. Apabila terdapat produk yang kurang memenuhi ketentuan maka produk gagal tersebut akan dibuang dan jika telah memenuhi ketentuan maka produk disimpan di rak produk jadi dan siap dikirim ke pelanggan.

Gambar 4.10 Alat Ukur Kualitas Produk



Sumber: PT Trilogam Indojaya

4.1.2.3 Jumlah Produksi

Berikut ini adalah jumlah unit yang diproduksi dan biaya produksi PT Trilogam Indojaya Tahun 2012-2016:

Tabel 4.1 Jumlah Produksi Tahun 2012-2016

Keterangan	Tahun (pcs)				
	2012	2013	2014	2015	2016
Jenis					
Holder O Ring	45.955	47.875	49.835	51.915	53.915
Brace Fender Appron	45.955	47.875	49.835	51.915	53.915
Total	91.911	95.750	99.670	103.830	107.829

Sumber: PT Trilogam Indojaya

4.1.3 Aspek Pemasaran

4.1.3.1 Produk yang dipasarkan

Produk yang dihasilkan oleh PT Trilogam Indojoya adalah alat bantu angin pada tanki solar dengan berbagai macam fungsi antara lain Holder O Ring dan Brace Fender Apron. Berikut ini adalah tabel klasifikasi produk dan harga jual per unit tahun 2011-2015:

Tabel 4.2 Klasifikasi Produk

No	Nama Produk	Keterangan
1.	Holder O Ring	Terbuat dari besi SS41 (assental) yang berdiameter 20 mm dengan panjang 50mm
2.	Brace Fender Apron	Terbuat dari besi SS41 (assental) yang berdiameter 22 m dengan panjang 10mm

Sumber: PT Trilogam Indojoya

Tabel 4.3 Harga Jual Per Unit Tahun 2012-2016

Produk	Tahun (Rp)				
	2012	2013	2014	2015	2016
Holder O Ring	6.100	6.200	6.300	6.400	6.500
Brace Fender Apron	3.700	3.800	3.900	4.000	4.100

Sumber: PT Trilogam Indojoya

4.1.3.2 Wilayah Pemasaran

Wilayah pemasaran produk PT Trilogam Indojoya yaitu ke berbagai wilayah JABODETABEK dan sekitarnya. Perusahaan tidak memiliki distributor tetap dan tempat menjual produk dikarenakan produk yang dihasilkan adalah pesanan khusus yang dipesan langsung oleh pelanggan (perusahaan otomotif) yang membutuhkan beberapa komponen otomotif.

4.1.3.3 Saluran Distribusi

Saluran distribusi yang digunakan PT Trilogam Indojoya adalah saluran distribusi dari Produsen ke Pemakai Industri yaitu PT Asno Horie Indonesia.

1. Produsen – Pemakai Industri

Saluran distribusi dari produsen ke pemakai industri merupakan saluran yang paling pendek, dan disebut juga saluran distribusi langsung. Produk dipesan langsung oleh PT Asno Horie Indonesia.

4.1.3.4 Penjualan

Penjualan ini merupakan fungsi yang paling penting dalam pemasaran karena menjadi tulang punggung kegiatan untuk mencapai pasar yang dituju. Fungsi penjualan juga merupakan sumber pendapatan yang diperlukan untuk menutup biaya-biaya yang dikeluarkan dengan harapan bisa mendapatkan laba. Jika barang-barang itu diproduksi atau dibeli untuk dijual, maka harus diusahakan sejauh mungkin agar barang tersebut dapat terjual. Oleh karena itu perlu adanya berbagai macam cara untuk memajukan penjualan, seperti periklanan, peragaan, dan sebagainya. Dalam melakukan penjualan PT Trilogam Indojoya lebih sering menjual produknya kepada pemakai industri, hal ini disebabkan PT Trilogam menjual produknya sesuai pesanan dari pemakai industri dan produk yang dihasilkan masih membutuhkan proses lebih lanjut agar dapat menjadi produk yang memiliki nilai tambah produk. Penjualan PT Trilogam Indojoya tiap tahunnya mengalami peningkatan walaupun peningkatan tersebut tidak terlalu besar. Di bawah ini adalah hasil penjualan dari tahun 2012-2016:

Tabel 4.4 Penjualan Tahun 2012-2016

Keterangan	Tahun				
	2012	2013	2014	2015	2016
Jenis					
Holder O Ring					
Penjualan (pcs)	45.955	47.875	49.835	51.915	53.915
Harga (Rp)	6.100	6.200	6.300	6.400	6.500
Jumlah (Rp)	280.327.964	296.826.314	313.960.601	332.254.771	350.444.952
Brace Fender Apron					
Penjualan (pcs)	45.955	47.875	49.835	51.915	53.915
Harga (Rp)	3.700	3.800	3.900	4.000	4.100
Jumlah (Rp)	170.034.995	181.925.806	194.356.562	207.659.232	221.049.893
Total (Rp)	450.362.959	478.752.120	508.317.163	539.914.003	571.494.845

Sumber: PT Trilogam Indojoya

4.1.3.5 Promosi

Dalam melakukan kegiatan promosi, ada beberapa hal yang dilakukan oleh PT Trilogam Indojoya yaitu:

1. Periklanan

a. Brosur

Promosi melalui brosur merupakan sesuatu yang penting, karena dengan adanya brosur produk dari perusahaan akan lebih mudah melihat profil perusahaan, visi dan misi, produk yang dihasilkan, dan daftar pelanggan yang memesan produk khusus di PT Trilogam Indojoya. Biasanya dibagikan kepada customer baru yang disediakan di meja ruang tunggu tamu.

b. Internet

Di zaman yang modern ini, sebagian orang memanfaatkan media internet untuk mempromosikan produknya. Hal ini disebabkan karena biaya yang murah dan cara yang mudah. Pada PT Trilogam Indojoya menggunakan web resmi dari perusahaan sebagai media promosi.

2. Personal selling

a. Promosi dari mulut ke mulut

Promosi dari mulut ke mulut adalah cara yang paling sederhana yang biasanya dilakukan oleh pemilik perusahaan atau pekerja bagian pemasaran untuk mempromosikan produk yang dijual. Promosi ini biasanya dilakukan kepada orang-orang terdekat terlebih dahulu lalu setelah itu kepada orang lain. Tidak hanya pemilik perusahaan atau pekerja bagian pemasaran saja yang bisa melakukan promosi ini tetapi konsumen yang sudah merasa puas terhadap suatu barang atau jasa juga bisa mempromosikan kepada orang-orang terdekatnya atau orang lain.

4.1.4 Aspek Keuangan

Berikut ini adalah laporan rugi laba pada PT Trilogam Indojoya tahun 2012-2016:

Tabel 4.5 Laporan Rugi Laba Tahun 2012-2016

No.	Keterangan	Tahun (Rp)				
		2012	2013	2014	2015	2016
1.	Penjualan					
	a. Holder O Ring	280.327.964	296.826.314	313.960.601	332.254.771	350.444.952
	b. Brace Fender Apron	170.034.995	181.925.806	194.356.562	207.659.232	221.049.893
	c. Limbah Produk	45.000	49.500	56.250	63.000	67.500
	Total Penjualan	450.407.959	478.801.620	508.373.413	539.977.003	571.562.345
2.	Harga Pokok Penjualan	148.977.989	155.156.634	161.338.642	167.922.795	174.106.292
	Laba Kotor (1-2)	301.429.970	323.644.986	347.034.771	372.054.209	397.456.053
3.	Biaya Usaha					
	a. Biaya Pemasaran	35.892.772	37.697.598	40.441.409	43.163.468	45.727.598
	b. Biaya Administrasi dan Umum	179.681.372	190.420.520	202.461.241	213.315.512	223.713.880
	Total Biaya Usaha	215.574.144	228.118.118	242.902.650	256.478.980	269.441.478
4.	Laba Usaha (2-3)	85.855.826	95.526.868	104.132.121	115.575.228	128.014.575
5.	Biaya Bunga	0	0	0	0	0
6.	Laba Sebelum Pajak (4-5)	85.855.826	95.526.868	104.132.121	115.575.228	128.014.575
7.	Pajak					
	a. Pajak Penghasilan 1%	858.558	955.269	1.041.321	1.155.752	1.280.146
	Total Pajak	858.558	955.269	1.041.321	1.155.752	1.280.146
8.	Laba Bersih Setelah Pajak (6-7)	84.997.268	94.571.600	103.090.800	114.419.476	126.734.429

Sumber: Data Diolah

Dari tabel diatas, diketahui bahwa pajak penghasilan sebesar 1% dari laba sebelum pajak. Besar persentase pajak penghasilan berdasarkan UU No.7 Tahun 1983 tentang Pajak Penghasilan, UU No.36 Tahun 2008 tentang Perubahan Keempat Atas Undang-Undang No.7 Tahun 1983 tentang Pajak Penghasilan dan Peraturan Pemerintah No.46 Tahun 2013 tentang Pajak Penghasilan Atas Penghasilan dari Usaha Yang Diterima atau Diperoleh Wajib Pajak Yang Memiliki Peredaran Bruto tertentu. Tarif yang berlaku bagi badan usaha yang penghasilan brutonya dibawah Rp4.800.000.000 maka penghasilan bruto dikali dengan 1%, karena penghasilan bruto

PT Trilogam Indojaya pada tahun 2012-2016 dibawah Rp4.800.000.000.000 maka pajak penghasilannya sebesar 1%.

4.1.5 Aspek Personalia

4.1.5.1 Perekrutan Karyawan

Dalam melakukan kegiatan perekrutan karyawan baru, PT Trilogam Indojaya melakukan bekerjasama dengan salah satu SMK Otomotif di Solo sehingga siswa yang berprestasi direkrut langsung oleh perusahaan tentunya tetap melalui tahapan penerimaan karyawan baru dan juga memasang pengumuman lowongan kerja pada mading perusahaan yang terletak di dekat ruang marketing dan PPIC tujuannya adalah apabila karyawan PT Trilogam Indojaya yang memiliki saudara, rekan kerja, dan teman yang berkompotensi dibidang yang membutuhkan karyawan baru dapat mengajukan lamaran kerja. Berikut ini adalah data-data tentang karyawan PT Trilogam Indojaya:

Tabel 4.6 Data Tenaga Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Perempuan	Laki-laki	Total
Karyawan	8 orang	64 orang	72 orang

Sumber : PT Trilogam Indojaya

Total keseluruhan tenaga kerja pada PT Trilogam Indojaya adalah 72 orang, yang terdiri dari 8 orang perempuan dan 64 orang laki-laki. Mayoritas karyawan yang bekerja di PT Trilogam Indojaya adalah laki-laki karena dinilai lebih memiliki potensi dibagian otomotif dibandingkan perempuan sehingga karyawan perempuan ditempatkan dibagian admin dan finance&accounting.

Tabel 4.7 Data Tenaga Kerja Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah
20 – 30 Tahun	28 orang
31 – 40 Tahun	22 orang
41 – 50 Tahun	14 orang
51-60 Tahun	7 orang

Sumber : PT Trilogam Indojaya

Jika dilihat dari data tenaga kerja berdasarkan usia, sebagian besar tenaga kerja pada PT Trilogam Indojoya berusia antara 20-30 tahun, hal ini berpengaruh pada produktifitas karyawan karena usia produktif dari 15 tahun sampai dengan 64 tahun. Akan tetapi pemilik PT Trilogam Indojoya tidak memperlmasalahkan hal itu, karena yang terpenting baginya adalah karyawan mempunyai semangat kerja dan kompetensi yang tinggi.

Tabel 4.8 Data Tenaga Kerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah
SMP	4 orang
SMA/SMK	61 orang
D3	2 orang
S1	5 orang

Sumber : PT Trilogam Indojoya

Jika dilihat dari data tenaga kerja berdasarkan tingkat pendidikan, terdapat 4 orang lulusan SMP, 61 orang lulusan SMA/SMK, 2 orang lulusan D3, dan 5 orang lulusan S1. Dalam melakukan perekrutan karyawan baru, PT Trilogam Indojoya tingkat pendidikan calon karyawannya minimal SMK atau sederajat karena yang dibutuhkan perusahaan adalah karyawan yang memiliki keahlian dibidangnya.

Tabel 4.9 Data Jam Kerja Tenaga Kerja

Keterangan	Mulai	Istirahat	Selesai
Normal	07:00	12:00 - 13:00	16:00
Lembur:			
Shift 1	07:00	12:00-13:00	19:00
Shift 2	19:00	23:00-23:40	07:00

Sumber : PT Trilogam Indojoya

Pada PT Trilogam Indojoya menerapkan jam kerja bagi karyawannya yaitu 8 jam kerja selama satu hari dan lima hari kerja dalam satu minggu yaitu dari hari senin sampai dengan hari jumat dan libur pada hari sabtu dan minggu.

4.1.5.2 Kompensasi

1. Gaji Pokok

Dalam memberikan gaji pokok kepada seluruh karyawan, PT Trilogam Indojaya mengikut peraturan pemerintah yang mewajibkan perusahaan membayar gaji pokok sesuai UMR daerah Kabupaten Bekasi yang telah ditetapkan pemerintah. Berikut ini adalah UMR dari tahun 2012-2016:

Tabel 4.10 Gaji Pokok Tahun 2012-2016

Keterangan	Tahun (Rp)				
	2012	2013	2014	2015	2016
Gaji Kepala	3.000.000	3.202.000	3.447.445	3.601.650	3.800.000
Gaji Karyawan dan Operator	1.800.000	2.000.800	2.201.200	2.423.000	2.600.000

Sumber: PT Trilogam Indojaya

2. Insentif

Insentif yang diberikan PT Trilogam Indojaya kepada karyawannya ketika para karyawannya lembur karena adanya peningkatan jumlah produksi dan mengadakan acara makan bersama atau rekreasi pada hari libur.

3. Tunjangan

Tunjangan yang diberikan PT Trilogam Indojaya kepada karyawannya adalah memberikan uang makan, uang transport, asuransi kesehatan dan keselamatan kerja, dan paket sembako ketika menjelang hari raya idul fitri.

4.1.5.3 Pemberhentian Kerja

Pada PT Trilogam Indojaya pemberhentian kerja terjadi apabila karyawan mengundurkan diri, meninggalnya karyawan, kontrak kerja, perusahaan bangkrut, dan pemberhentian kerja sepihak yang dilakukan perusahaan karena kinerja karyawan kurang produktif.

4.2 Pengolahan Data

4.2.1 Populasi dan Sampel

Pada PT Trilogam Indojaya memiliki populasi 72 orang dihitung dari total keseluruhan karyawan pada perusahaan. Maka dengan itu, peneliti menggunakan rumus Slovin guna menentukan sampel didapat dengan hitungan sebagai berikut:

$$S = \frac{72}{72 \cdot 0.05^2 + 1}$$

$$S = 61,017 \approx 61$$

Karena itu, dalam penelitian ini akan diambil 61 responden dari karyawan pada PT Trilogam Indojaya.

4.2.2 Deskripsi Objek Penelitian

Jumlah responden yang di analisis dalam penelitian ini berjumlah 61 orang. Penentuan sampel dilakukan dengan memastikan bahwa responden adalah pegawai PT Trilogam Indojaya. Penyajian data mengenai identitas responden disini, yaitu untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri pada responden. Adapun gambaran tentang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, status, dan pendidikan. Berikut ini akan dibahas mengenai kondisi dari masing-masing klasifikasi demografis responden tersebut.

4.2.2.1 Menurut Jenis Kelamin

Tabel 4.11 Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	56 orang	92%
Perempuan	5 orang	8%
Jumlah	61 orang	100%

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa jumlah responden terbanyak adalah perempuan yaitu sebanyak 56 orang atau sebesar 92%, sedangkan sisanya sebanyak 5 orang atau 8%.

4.2.2.2 Menurut Usia

Tabel 4.12 Jumlah Responden Menurut Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
18-25 tahun	19 orang	31%
26-35 tahun	21 orang	35%
36-45 tahun	14 orang	23%
>45 tahun	7 orang	11%
Jumlah	61 orang	100%

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui untuk usia responden yang terbanyak adalah yang berusia 18-25 tahun yaitu sebanyak 19 orang (31%), diikuti dengan usia responden 26-35 tahun sebanyak 21 orang (35%), usia responden 36-45 tahun sebanyak 14 orang (23%), dan usia responden >45 tahun sebanyak 7 orang (11%).

4.2.2.3 Menurut Status

Tabel 4.13 Jumlah Responden Menurut Status

Status	Jumlah Responden	Persentase
Menikah	29 orang	48%
Belum Menikah	32 orang	52%
Jumlah	61 orang	100%

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa status sebagian responden adalah Menikah yaitu sebanyak 29 orang atau sebesar 48%, dan responden yang Belum Menikah sebanyak 32 orang atau sebesar 52%.

4.2.2.4 Menurut Pendidikan

Tabel 4.14 Jumlah Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SMP	4 orang	7%
SMA	51 orang	83%
D3	2 orang	3%
S1	4 orang	7%
Jumlah	61 orang	100%

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir tersebar pada pendidikan SMP sebanyak 4 orang atau sebesar 7%. Responden yang berpendidikan terakhir dengan kategori SMA sebanyak 51 orang atau sebesar 83%. Responden yang berpendidikan terakhir dengan kategori D3 sebanyak 2 orang atau sebesar 3%, kemudian responden yang

berpendidikan terakhir dengan kategori S1 sebanyak 4 orang atau sebesar 7%.

4.2.3 Deskripsi Variabel Penelitian

4.2.3.1 Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Berdasarkan pengolahan data kuesioner yang telah di sebar kepada responden maka hasil tanggapan pada variabel X_1 di sajikan pada tabel 4.15:

Tabel 4.15 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja (X_1)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Selama ini pimpinan memberikan hadiah dalam bentuk insentif atau kenaikan posisi kepada tenaga kerja yang berprestasi	24	34	2		1
2.	Pemberian promosi (kenaikan posisi) yang ada saat ini dilakukan berdasarkan masa kerja dan prestasi kerja	28	26	7		
3.	Saat bekerja saya mau mengambil resiko dan berfikir keras untuk memperoleh hasil yang terbaik	31	23	6	1	
4.	Saya berusaha memperoleh hasil kerja yang lebih baik dari yang dihasilkan oleh tenaga kerja yang lain	29	24	5	3	
5.	Saya ingin menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan	32	23	3	2	1
6.	Saya ingin menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar	27	31	1	1	1
7.	Gaji yang saya terima sesuai dengan hasil kerja dan pendidikan akhir	24	32	4		1
8.	Pimpinan selalu memberi semangat kepada tenaga kerja dalam mengerjakan pekerjaan	28	26	7		
9.	Seluruh tenaga kerja memiliki sikap saling menghargai dan menghormati	31	24	5	1	
10.	Adanya komunikasi yang baik antar tenaga kerja	29	24	5	3	

Sumber: Data diolah

Pada variabel X_1 (Motivasi Kerja) diperoleh hasil bahwa mayoritas responden sangat setuju dengan pernyataan tentang motivasi kerja.

4.2.3.2 Tanggapan Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Berdasarkan pengolahan data kuesioner yang telah di sebar kepada responden maka hasil tanggapan pada variabel X_2 di sajikan pada tabel 4.16:

Tabel 4.16 Hasil Tanggapan Responden terhadap Disiplin Kerja (X_2)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	44	13	3	1	
2.	Saya selalu hadir tepat waktu pada saat diadakan rapat	36	17	8		
3.	Saya mematuhi perintah pimpinan yang berkaitan dengan pekerjaan	44	11	5		1
4.	Saat bekerja saya mematuhi peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam bekerja	44	13	2	2	
5.	Saya selalu mematuhi peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat	33	18	7	3	
6.	Saya mematuhi peraturan dalam melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan bagian/unit kerja lain	40	14	6		1
7.	Saya tidak pernah alfa selama bekerja di PT Trilogam Indojaya	30	23	7	1	
8.	Apabila saya berhalangan hadir, saya akan memberitahu pimpinan dan membawa surat izin	37	18	5	1	
9.	Saya cekatan dalam menjalankan tugas	34	21	5	1	

Sumber: Data diolah

Pada variabel X_2 (Disiplin Kerja) diperoleh hasil bahwa mayoritas responden sangat setuju dengan pernyataan tentang Disiplin Kerja.

4.2.3.3 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pengolahan data kuesioner yang telah disarankan oleh pimpinan maka hasil tanggapan pada variabel Y di sajikan pada tabel 4.17:

Tabel 4.17 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Dalam melakukan tugas, saya jarang melakukan kesalahan	36	22	2	1	
2.	Saya memahami dan menguasai pekerjaan yang menjadi tugas pokok saya	27	24	6	4	
3.	Hasil kerja saya memiliki kualitas yang lebih baik dari tenaga kerja pada bagian/unit kerja yang sama	48	7	2	4	
4.	Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan sesama rekan	47	10	1	2	1
5.	Kuantitas hasil kerja saya melebihi hasil kerja tenaga kerja pada bagian/unit kerja yang sama	46	10	3	1	1
6.	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	39	18	3	1	
7.	Saya mampu memberikan ide-ide (inisiatif) dalam melaksanakan tugas	34	20	6		1
8.	Saya menguasai apapun yang berkaitan dengan pekerjaan	24	26	7	4	
9.	Hasil kerja saya melebihi standar resmi perusahaan	46	8	4	2	1

Sumber: Data diolah

Pada variabel Y (Kinerja Karyawan) diperoleh hasil bahwa mayoritas responden sangat setuju dengan pernyataan tentang Kinerja Karyawan.

BAB V
ANALISA DAN PEMBAHASAN

5.1 Instrumen Penelitian

5.1.1 Uji Validitas

1. Instrument Motivasi Kerja (X_1)

Tabel 5.1 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

No.	X	Y	XY	X ²	Y ²
1	5	48	240	25	2304
2	5	46	230	25	2116
3	5	50	250	25	2500
4	5	46	230	25	2116
5	4	48	192	16	2304
6	4	46	184	16	2116
7	5	48	240	25	2304
8	4	45	180	16	2025
9	4	46	184	16	2116
10	4	42	168	16	1764
11	5	46	230	25	2116
12	5	42	210	25	1764
13	4	44	176	16	1936
14	4	46	184	16	2116
15	3	43	129	9	1849
16	5	48	240	25	2304
17	4	40	160	16	1600
18	4	46	184	16	2116
19	4	43	172	16	1849
20	1	19	19	1	361
21	5	50	250	25	2500
22	4	40	160	16	1600
23	5	49	245	25	2401
24	4	42	168	16	1764
25	4	38	152	16	1444
26	4	40	160	16	1600
27	5	50	250	25	2500
28	4	42	168	16	1764
29	5	49	245	25	2401

30	4	43	172	16	1849
31	5	50	250	25	2500
32	5	41	205	25	1681
33	3	28	84	9	784
34	5	50	250	25	2500
35	4	42	168	16	1764
36	4	43	172	16	1849
37	4	39	156	16	1521
38	5	50	250	25	2500
39	5	45	225	25	2025
40	4	48	192	16	2304
41	5	50	250	25	2500
42	5	45	225	25	2025
43	5	50	250	25	2500
44	4	44	176	16	1936
45	4	44	176	16	1936
46	5	48	240	25	2304
47	5	50	250	25	2500
48	4	48	192	16	2304
49	4	38	152	16	1444
50	4	37	148	16	1369
51	4	42	168	16	1764
52	4	37	148	16	1369
53	4	38	152	16	1444
54	4	39	156	16	1521
55	5	45	225	25	2025
56	4	41	164	16	1681
57	4	37	148	16	1369
58	4	38	152	16	1444
59	4	33	132	16	1089
60	4	39	156	16	1521
61	5	40	200	25	1600
Σ	263	2644	11584	1163	116572

Sumber: Data diolah

➤ Menghitung nilai r_{hitung}

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot [n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{61(11584) - (263)(2644)}{\sqrt{[61(1163) - (263)^2] \cdot [61(116572) - (2644)^2]}} \\
&= \frac{706624 - 695372}{\sqrt{(70943 - 69169)(7110892 - 6990736)}} \\
&= \frac{11252}{\sqrt{(1774)(120156)}} \\
&= \frac{11252}{\sqrt{213156744}} \\
&= \frac{11252}{14599,888} \\
&= \mathbf{0,771}
\end{aligned}$$

➤ Keputusan

Hasil pengujian validitas item kuesioner diatas menunjukkan bahwa item pertanyaan 1 dari variabel motivasi kerja dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu $0,771 > 0,2521$ berarti instrumen penelitian pertanyaan 1 pada variabel motivasi kerja layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian.

2. Instrument Disiplin Kerja (X_2)

Tabel 5.2 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

No.	X	Y	XY	X ²	Y ²
1	5	45	225	25	2025
2	5	44	220	25	1936
3	5	45	225	25	2025
4	5	45	225	25	2025

5	5	42	210	25	1764
6	5	45	225	25	2025
7	5	43	215	25	1849
8	5	45	225	25	2025
9	5	42	210	25	1764
10	5	45	225	25	2025
11	5	42	210	25	1764
12	5	45	225	25	2025
13	4	41	164	16	1681
14	5	45	225	25	2025
15	4	41	164	16	1681
16	5	42	210	25	1764
17	5	39	195	25	1521
18	5	42	210	25	1764
19	5	41	205	25	1681
20	5	29	145	25	841
21	4	38	152	16	1444
22	4	39	156	16	1521
23	5	38	190	25	1444
24	5	39	195	25	1521
25	5	41	205	25	1681
26	5	43	215	25	1849
27	3	38	114	9	1444
28	5	38	190	25	1444
29	5	39	195	25	1521
30	4	41	164	16	1681
31	5	44	220	25	1936
32	4	36	144	16	1296
33	5	40	200	25	1600
34	3	28	84	9	784
35	5	39	195	25	1521
36	4	37	148	16	1369
37	5	45	225	25	2025
38	4	39	156	16	1521
39	5	43	215	25	1849
40	5	42	210	25	1764
41	5	39	195	25	1521
42	5	40	200	25	1600
43	5	45	225	25	2025
44	2	25	50	4	625
45	5	45	225	25	2025

46	5	45	225	25	2025
47	5	40	200	25	1600
48	5	36	180	25	1296
49	5	33	165	25	1089
50	3	26	78	9	676
51	5	45	225	25	2025
52	4	38	152	16	1444
53	4	39	156	16	1521
54	4	35	140	16	1225
55	5	45	225	25	2025
56	5	41	205	25	1681
57	4	43	172	16	1849
58	4	40	160	16	1600
59	5	43	215	25	1849
60	5	45	225	25	2025
61	5	43	215	25	1849
Σ	283	2466	11564	1339	101000

Sumber: Data diolah

➤ Menghitung nilai r_{hitung}

$$\begin{aligned}
 r_{hitung} &= \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot [n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}} \\
 &= \frac{61(11564) - (283)(2466)}{\sqrt{[61(1339) - (283)^2] \cdot [61(101000) - (2466)^2]}} \\
 &= \frac{705404 - 697878}{\sqrt{(81679 - 80089)(6161000 - 6081156)}} \\
 &= \frac{7526}{\sqrt{(1590)(79844)}} \\
 &= \frac{7526}{\sqrt{126951960}}
 \end{aligned}$$

$$= \frac{7526}{11267,296}$$

$$= \mathbf{0,668}$$

➤ Keputusan

Hasil pengujian validitas item kuesioner diatas menunjukkan bahwa item pertanyaan 1 dari variabel disiplin kerja dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu $0,668 > 0,2521$ berarti instrumen penelitian pertanyaan 1 pada variabel disiplin kerja layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian.

3. Instrument Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 5.3 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No.	X	Y	XY	X ²	Y ²
1	5	41	205	25	1681
2	5	45	225	25	2025
3	5	43	215	25	1849
4	5	45	225	25	2025
5	4	40	160	16	1600
6	3	39	117	9	1521
7	5	40	200	25	1600
8	5	42	210	25	1764
9	5	45	225	25	2025
10	4	44	176	16	1936
11	5	37	185	25	1369
12	5	42	210	25	1764
13	4	40	160	16	1600
14	4	42	168	16	1764
15	4	39	156	16	1521
16	4	41	164	16	1681
17	5	43	215	25	1849

18	4	39	156	16	1521
19	4	42	168	16	1764
20	2	14	28	4	196
21	4	37	148	16	1369
22	4	42	168	16	1764
23	5	44	220	25	1936
24	4	35	140	16	1225
25	5	39	195	25	1521
26	5	42	210	25	1764
27	5	42	210	25	1764
28	5	36	180	25	1296
29	5	39	195	25	1521
30	4	42	168	16	1764
31	5	43	215	25	1849
32	5	45	225	25	2025
33	4	24	96	16	576
34	4	33	132	16	1089
35	5	42	210	25	1764
36	4	42	168	16	1764
37	5	45	225	25	2025
38	4	42	168	16	1764
39	5	45	225	25	2025
40	4	41	164	16	1681
41	4	40	160	16	1600
42	5	45	225	25	2025
43	3	23	69	9	529
44	5	35	175	25	1225
45	5	42	210	25	1764
46	5	45	225	25	2025
47	5	44	220	25	1936
48	5	38	190	25	1444
49	4	40	160	16	1600
50	5	33	165	25	1089
51	5	45	225	25	2025
52	5	42	210	25	1764
53	5	45	225	25	2025

54	5	42	210	25	1764
55	5	45	225	25	2025
56	4	41	164	16	1681
57	5	45	225	25	2025
58	4	41	164	16	1681
59	5	42	210	25	1764
60	5	39	195	25	1521
61	4	41	164	16	1681
Σ	276	2456	11246	1274	100734

Sumber: Data diolah

➤ Menghitung nilai r_{hitung}

$$\begin{aligned}
 r_{hitung} &= \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot [n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}} \\
 &= \frac{61(11246) - (276)(2456)}{\sqrt{[61(1274) - (276)^2] \cdot [61(100734) - (2456)^2]}} \\
 &= \frac{686006 - 677856}{\sqrt{(77714 - 76176)(6144774 - 6031936)}} \\
 &= \frac{8150}{\sqrt{(1538)(112838)}} \\
 &= \frac{8150}{\sqrt{173544844}} \\
 &= \frac{8150}{13173,642}
 \end{aligned}$$

$$= 0,619$$

➤ Keputusan

Hasil pengujian validitas item kuesioner diatas menunjukkan bahwa item pertanyaan 1 dari variabel kinerja karyawan dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu $0,619 > 0,2521$ berarti instrumen penelitian pertanyaan 1 pada variabel kinerja karyawan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian.

Setelah perhitungan manual dilakukan maka hasil uji validitas dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 5.4 Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	Pernyataan 1	0,771	0,2521	VALID
	Pernyataan 2	0,692	0,2521	VALID
	Pernyataan 3	0,745	0,2521	VALID
	Pernyataan 4	0,826	0,2521	VALID
	Pernyataan 5	0,755	0,2521	VALID
	Pernyataan 6	0,778	0,2521	VALID
	Pernyataan 7	0,790	0,2521	VALID
	Pernyataan 8	0,645	0,2521	VALID
	Pernyataan 9	0,794	0,2521	VALID
	Pernyataan 10	0,826	0,2521	VALID
Disiplin Kerja (X ₂)	Pernyataan 1	0,668	0,2521	VALID
	Pernyataan 2	0,614	0,2521	VALID
	Pernyataan 3	0,641	0,2521	VALID
	Pernyataan 4	0,702	0,2521	VALID
	Pernyataan 5	0,724	0,2521	VALID
	Pernyataan 6	0,696	0,2521	VALID
	Pernyataan 7	0,690	0,2521	VALID
	Pernyataan 8	0,763	0,2521	VALID
	Pernyataan 9	0,732	0,2521	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	Pernyataan 1	0,619	0,2521	VALID
	Pernyataan 2	0,672	0,2521	VALID
	Pernyataan 3	0,779	0,2521	VALID

	Pernyataan 4	0,818	0,2521	VALID
	Pernyataan 5	0,870	0,2521	VALID
	Pernyataan 6	0,751	0,2521	VALID
	Pernyataan 7	0,786	0,2521	VALID
	Pernyataan 8	0,673	0,2521	VALID
	Pernyataan 9	0,862	0,2521	VALID

Sumber: Data diolah

Dari hasil pengujian validitas pada tabel 5.11 dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikan 5% ($\alpha=0,05$) dan $n = 61$ diperoleh $r_{tabel} = 0,2521$ maka dapat diketahui r hasil tiap-tiap item pertanyaan $> 0,2521$ sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid dan dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

5.1.2 Uji Reliabilitas

1. Perhitungan Data Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja melalui Perhitungan Manual

Tabel 5.5 Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja

No.	Butir Pernyataan										ΣX	ΣX^2
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48	2304
2	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	46	2116
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	2500
4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	46	2116
5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48	2304
6	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	46	2116
7	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48	2304
8	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	45	2025
9	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	46	2116
10	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42	1764
11	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	46	2116

12	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42	1764
13	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	44	1936
14	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	46	2116
15	3	4	5	5	5	4	3	4	5	5	43	1849
16	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48	2304
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1600
18	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	46	2116
19	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	43	1849
20	1	3	2	2	2	1	1	3	2	2	19	361
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	2500
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1600
23	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49	2401
24	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42	1764
25	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38	1444
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1600
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	2500
28	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42	1764
29	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49	2401
30	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	43	1849
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	2500
32	5	5	3	4	3	4	5	5	3	4	41	1681
33	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	28	784
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	2500
35	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	42	1764
36	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	43	1849
37	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	1521
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	2500
39	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	45	2025
40	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48	2304
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	2500
42	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	45	2025
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	2500
44	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	44	1936
45	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	44	1936
46	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48	2304
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	2500

48	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48	2304
49	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	38	1444
50	4	5	5	3	1	2	4	5	5	3	37	1369
51	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42	1764
52	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	37	1369
53	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	38	1444
54	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39	1521
55	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	45	2025
56	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	41	1681
57	4	3	4	2	5	4	4	5	4	2	37	1369
58	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38	1444
59	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	33	1089
60	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	1521
61	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	40	1600
Jumlah	263	265	267	262	266	265	261	265	268	262	2644	116572

Sumber: Data diolah

Tabel 5.6 Tabel Penolong Perhitungan Uji Reliabilitas dengan Teknik Alpha Cronbach

Responden	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X1 ²	X2 ²	X3 ²	X4 ²	X5 ²	X6 ²	X7 ²	X8 ²	X9 ²	X10 ²
1	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	25	16	25	25	25	25	25	16	25	25
2	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	25	9	25	25	25	25	25	9	25	25
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	25	16	16	25	25	25	25	16	16	25
5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	16	25	25	25	25	25	16	25	25	25
6	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	16	16	25	25	25	25	16	16	25	25
7	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	25	25	16	25	25	25	25	25	16	25
8	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	16	16	25	25	16	25	16	16	25	25
9	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	16	16	25	25	25	25	16	16	25	25
10	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	16	16	16	16	25	25	16	16	16	16
11	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	25	25	25	9	25	25	25	25	25	9
12	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	25	16	16	16	16	16	25	16	16	16
13	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	16	16	25	25	16	16	16	16	25	25
14	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	16	16	25	25	25	25	16	16	25	25
15	3	4	5	5	5	4	3	4	5	5	9	16	25	25	25	16	9	16	25	25
16	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	25	25	25	25	16	16	25	25	25	25

17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
18	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	16	25	25	16	25	25	16	25	25	16
19	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	16	16	25	16	25	16	16	16	25	16
20	1	3	2	2	2	1	1	3	2	2	1	9	4	4	4	1	1	9	4	4
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
23	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	25	25	25	25	25	16	25	25	25	25
24	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	16	16	16	25	16	16	16	16	16	25
25	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	16	16	16	9	16	16	16	16	16	9
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
28	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	16	16	16	25	16	16	16	16	16	25
29	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	25	25	25	25	25	16	25	25	25	25
30	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	16	16	25	16	25	16	16	16	25	16
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
32	5	5	3	4	3	4	5	5	3	4	25	25	9	16	9	16	25	25	9	16
33	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	9	9	9	4	4	16	9	9	9	4
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
35	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	16	16	25	16	16	16	16	16	25	16
36	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	16	25	16	16	25	16	16	25	16	16
37	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	16	16	16	16	16	9	16	16	16	16
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
39	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	25	25	16	16	16	25	25	25	16	16
40	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	16	25	25	25	25	25	16	25	25	25
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
42	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	25	25	16	16	16	25	25	25	16	16
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
44	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	16	16	16	25	25	25	16	16	16	25
45	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	16	25	25	16	16	16	16	25	25	16
46	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	25	25	16	25	25	25	25	25	16	25
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
48	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	16	25	25	25	25	25	16	25	25	25
49	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	16	16	9	16	16	16	16	16	9	16
50	4	5	5	3	1	2	4	5	5	3	16	25	25	9	1	4	16	25	25	9
51	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	16	25	16	16	16	16	16	25	16	16
52	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	16	9	16	16	16	16	16	9	9	16

53	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	16	16	25	9	9	16	16	16	16	9
54	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	16	16	16	16	16	16	16	9	16	16
55	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	25	25	16	16	25	16	25	16	25	16
56	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	16	16	9	16	16	16	25	25	16	16
57	4	3	4	2	5	4	4	5	4	2	16	9	16	4	25	16	16	25	16	4
58	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	16	9	16	16	9	16	16	16	16	16
59	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	16	9	9	9	16	16	9	9	9	9
60	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	16	16	9	16	16	16	16	16	16	16
61	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	25	25	16	16	16	16	9	9	16	16
Jumlah	263	265	267	262	266	265	261	265	268	262	1163	1179	1201	1166	1204	1185	1149	1179	1208	1166

Sumber: Data diolah

a. Mementukan nilai varian setiap butir pertanyaan

$$s_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n - 1}$$

$$s_1^2 = \frac{1163 - \frac{(263)^2}{61}}{60} = \frac{1163 - \frac{69169}{61}}{60} = \frac{1163 - 1133,918}{60} = \frac{29,082}{60}$$

$$= 0,484$$

$$s_2^2 = \frac{1179 - \frac{(265)^2}{61}}{60} = \frac{1179 - \frac{70225}{61}}{60} = \frac{1179 - 115,23}{60} = \frac{27,77}{60}$$

$$= 0,462$$

$$s_3^2 = \frac{1201 - \frac{(267)^2}{61}}{60} = \frac{1201 - \frac{71289}{61}}{60} = \frac{1201 - 1168,672}{60} = \frac{32,328}{60}$$

$$= 0,538$$

$$s_4^2 = \frac{1166 - \frac{(262)^2}{61}}{60} = \frac{1166 - \frac{68644}{61}}{60} = \frac{1166 - 1125,311}{60} = \frac{40,689}{60}$$

$$= 0,678$$

$$s_5^2 = \frac{1204 - \frac{(266)^2}{61}}{60} = \frac{1204 - \frac{70756}{61}}{60} = \frac{1204 - 1159,934}{60} = \frac{44,066}{60}$$

$$= 0,734$$

$$s_6^2 = \frac{1185 - \frac{(265)^2}{61}}{60} = \frac{1185 - \frac{70225}{61}}{60} = \frac{1185 - 1151,23}{60} = \frac{33,77}{60}$$

$$= 0,562$$

$$s_7^2 = \frac{1149 - \frac{(261)^2}{61}}{60} = \frac{1149 - \frac{68121}{61}}{60} = \frac{1149 - 1116,738}{60} = \frac{32,262}{60}$$

$$= 0,537$$

$$s_8^2 = \frac{1179 - \frac{(265)^2}{61}}{60} = \frac{1179 - \frac{70225}{61}}{60} = \frac{1179 - 1151,23}{60} = \frac{27,77}{60}$$

$$= 0,462$$

$$s_9^2 = \frac{1208 - \frac{(268)^2}{61}}{60} = \frac{1208 - \frac{71824}{61}}{60} = \frac{1208 - 1177,443}{60} = \frac{30,558}{60}$$

$$= 0,509$$

$$s_{10}^2 = \frac{1166 - \frac{(262)^2}{61}}{60} = \frac{1166 - \frac{68644}{61}}{60} = \frac{1166 - 1125,311}{60} = \frac{40,689}{60}$$

$$= 0,678$$

b. Menghitung total nilai varian

$$\begin{aligned} \Sigma s_i^2 &= 0,484 + 0,462 + 0,538 + 0,678 + 0,734 + 0,562 + 0,537 + 0,462 + 0,509 + 0,678 \\ &= 5,649 \end{aligned}$$

c. Menghitung nilai varian total

$$\begin{aligned} s_t^2 &= \frac{\Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n}}{n - 1} \\ &= \frac{116572 - \frac{(2644)^2}{61}}{60} = \frac{116572 - \frac{6990736}{61}}{60} = \frac{116572 - 114602,23}{60} \end{aligned}$$

$$= \frac{1969,77}{60} = 32,829$$

d. Menghitung nilai reliable instrument

$$\begin{aligned} r_{11} &= \left(\frac{k}{k-1} \right) \cdot \left(1 - \frac{\Sigma s_i^2}{s_t^2} \right) \\ &= \left(\frac{10}{10-1} \right) \cdot \left(1 - \frac{5,649}{32,829} \right) \end{aligned}$$

$$= \left(\frac{10}{9}\right) \cdot (1 - 0,172)$$

$$= (1,111) \cdot (0,828)$$

$$= \mathbf{0,920}$$

Hasil pengujian reliabilitas item kuesioner diatas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* (0,920) > 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel motivasi kerja dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

2. Perhitungan Data Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja melalui Perhitungan Manual

Tabel 5.7 Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja

No.	Butir Pertanyaan									ΣX	ΣX ²
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	2025
2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44	1936
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	2025
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	2025
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	42	1764
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	2025
7	5	4	5	5	4	5	5	5	5	43	1849
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	2025
9	5	5	3	5	4	5	5	5	5	42	1764
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	2025
11	5	5	5	5	5	5	4	4	4	42	1764
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	2025
13	4	5	5	4	4	5	4	5	5	41	1681
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	2025

15	4	5	5	4	4	4	5	5	5	41	1681
16	5	5	5	5	5	5	4	4	4	42	1764
17	5	5	5	5	5	5	3	3	3	39	1521
18	5	5	5	5	5	5	4	4	4	42	1764
19	5	4	4	5	4	5	4	5	5	41	1681
20	5	4	5	5	3	1	2	2	2	29	841
21	4	4	5	4	4	5	4	4	4	38	1444
22	4	4	5	4	4	5	5	4	4	39	1521
23	5	3	5	5	3	3	4	5	5	38	1444
24	5	4	5	5	5	4	3	4	4	39	1521
25	5	4	4	5	4	5	4	5	5	41	1681
26	5	5	5	5	5	5	3	5	5	43	1849
27	3	5	5	3	5	3	4	5	5	38	1444
28	5	4	4	5	3	3	4	5	5	38	1444
29	5	5	5	5	3	4	4	4	4	39	1521
30	4	5	5	4	4	4	5	5	5	41	1681
31	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44	1936
32	4	4	5	4	3	5	5	3	3	36	1296
33	5	5	4	5	4	5	4	4	4	40	1600
34	3	3	1	3	2	4	4	4	4	28	784
35	5	4	5	5	4	4	4	4	4	39	1521
36	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37	1369
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	2025
38	4	4	4	4	5	5	5	4	4	39	1521
39	5	3	5	5	5	5	5	5	5	43	1849
40	5	3	5	5	4	5	5	5	5	42	1764
41	5	5	5	5	4	4	3	4	4	39	1521
42	5	4	5	5	4	5	4	4	4	40	1600
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	2025
44	2	3	3	2	3	3	3	3	3	25	625
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	2025
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	2025
47	5	3	4	5	3	5	5	5	5	40	1600
48	5	5	3	5	2	4	4	4	4	36	1296
49	5	3	3	5	5	3	3	3	3	33	1089
50	3	3	3	2	2	4	3	3	3	26	676

51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	2025
52	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	38	1444	
53	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	39	1521	
54	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35	1225	
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	2025	
56	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	41	1681	
57	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	43	1849	
58	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	40	1600	
59	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	43	1849	
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	2025	
61	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	43	1849	
Jumlah	283	272	280	282	264	275	265	274	271	2466	101000		

Sumber: Data diolah

Tabel 5.8 Tabel Penolong Perhitungan Uji Reliabilitas dengan Teknik Alpha Cronbach

Responden	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X1 ²	X2 ²	X3 ²	X4 ²	X5 ²	X6 ²	X7 ²	X8 ²	X9 ²
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	25	25	25	25	25	25
2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	25	16	25	25	25	25	25	25	25
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	25	25	25	25	25	25
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	25	25	25	25	25	25
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	25	25	25	25	25	25	16	16	16
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	25	25	25	25	25	25
7	5	4	5	5	4	5	5	5	5	25	16	25	25	16	25	25	25	25
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	25	25	25	25	25	25
9	5	5	3	5	4	5	5	5	5	25	25	9	25	16	25	25	25	25
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	25	25	25	25	25	25
11	5	5	5	5	5	5	4	4	4	25	25	25	25	25	25	16	16	16
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	25	25	25	25	25	25
13	4	5	5	4	4	5	4	5	5	16	25	25	16	16	25	16	25	25
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	25	25	25	25	25	25
15	4	5	5	4	4	4	5	5	5	16	25	25	16	16	16	25	25	25
16	5	5	5	5	5	5	4	4	4	25	25	25	25	25	25	16	16	16
17	5	5	5	5	5	5	3	3	3	25	25	25	25	25	25	9	9	9
18	5	5	5	5	5	5	4	4	4	25	25	25	25	25	25	16	16	16
19	5	4	4	5	4	5	4	5	5	25	16	16	25	16	25	16	25	25

20	5	4	5	5	3	1	2	2	2	25	16	25	25	9	1	4	4	4
21	4	4	5	4	4	5	4	4	4	16	16	25	16	16	25	16	16	16
22	4	4	5	4	4	5	5	4	4	16	16	25	16	16	25	25	16	16
23	5	3	5	5	3	3	4	5	5	25	9	25	25	9	9	16	25	25
24	5	4	5	5	5	4	3	4	4	25	16	25	25	25	16	9	16	16
25	5	4	4	5	4	5	4	5	5	25	16	16	25	16	25	16	25	25
26	5	5	5	5	5	5	3	5	5	25	25	25	25	25	25	9	25	25
27	3	5	5	3	5	3	4	5	5	9	25	25	9	25	9	16	25	25
28	5	4	4	5	3	3	4	5	5	25	16	16	25	9	9	16	25	25
29	5	5	5	5	3	4	4	4	4	25	25	25	25	9	16	16	16	16
30	4	5	5	4	4	4	5	5	5	16	25	25	16	16	16	25	25	25
31	5	4	5	5	5	5	5	5	5	25	16	25	25	25	25	25	25	25
32	4	4	5	4	3	5	5	3	3	16	16	25	16	9	25	25	9	9
33	5	5	4	5	4	5	4	4	4	25	25	16	25	16	25	16	16	16
34	3	3	1	3	2	4	4	4	4	9	9	1	9	4	16	16	16	16
35	5	4	5	5	4	4	4	4	4	25	16	25	25	16	16	16	16	16
36	4	4	4	4	5	4	4	4	4	16	16	16	16	25	16	16	16	16
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	25	25	25	25	25	25
38	4	4	4	4	5	5	5	4	4	16	16	16	16	25	25	25	16	16
39	5	3	5	5	5	5	5	5	5	25	9	25	25	25	25	25	25	25
40	5	3	5	5	4	5	5	5	5	25	9	25	25	16	25	25	25	25
41	5	5	5	5	4	4	3	4	4	25	25	25	25	16	16	9	16	16
42	5	4	5	5	4	5	4	4	4	25	16	25	25	16	25	16	16	16
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	25	25	25	25	25	25
44	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	9	9	4	9	9	9	9	9
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	25	25	25	25	25	25
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	25	25	25	25	25	25
47	5	3	4	5	3	5	5	5	5	25	9	16	25	9	25	25	25	25
48	5	5	3	5	2	4	4	4	4	25	25	9	25	4	16	16	16	16
49	5	3	3	5	5	3	3	3	3	25	9	9	25	25	9	9	9	9
50	3	3	3	2	2	4	3	3	3	9	9	9	4	4	16	9	9	9
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	25	25	25	25	25	25
52	4	4	5	4	4	4	4	4	5	16	16	25	16	16	16	16	16	25
53	4	5	4	4	5	4	4	5	4	16	25	16	16	25	16	16	25	16
54	4	4	4	4	4	3	4	4	4	16	16	16	16	16	9	16	16	16
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	25	25	25	25	25	25

56	5	5	4	4	4	5	5	5	4	25	25	16	16	16	25	25	25	16
57	4	5	5	5	5	5	4	5	5	16	25	25	25	25	25	16	25	25
58	4	5	5	4	4	4	4	5	5	16	25	25	16	16	16	16	25	25
59	5	5	4	5	5	5	5	5	4	25	25	16	25	25	25	25	25	16
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	25	25	25	25	25	25
61	5	5	5	5	5	4	5	5	4	25	25	25	25	25	16	25	25	16
Jumlah	283	272	280	282	264	275	265	274	271	1339	1244	1322	1334	1188	1279	1185	1262	1235

Sumber: Data diolah

a. Mementukan nilai varian setiap butir pertanyaan

$$s_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n - 1}$$

$$s_1^2 = \frac{1339 - \frac{(283)^2}{61}}{60} = \frac{1339 - \frac{80089}{61}}{60} = \frac{1339 - 1312,934}{60} = \frac{26,066}{60}$$

$$= 0,434$$

$$s_2^2 = \frac{1244 - \frac{(272)^2}{61}}{60} = \frac{1244 - \frac{73984}{61}}{60} = \frac{1244 - 1212,852}{60} = \frac{31,148}{60}$$

$$= 0,519$$

$$s_3^2 = \frac{1322 - \frac{(280)^2}{61}}{60} = \frac{1322 - \frac{78400}{61}}{60} = \frac{1322 - 1285,246}{60} = \frac{36,754}{60}$$

$$= 0,612$$

$$s_4^2 = \frac{1334 - \frac{(282)^2}{61}}{60} = \frac{1334 - \frac{79524}{61}}{60} = \frac{1334 - 1303,672}{60} = \frac{30,328}{60}$$

$$= 0,505$$

$$s_5^2 = \frac{1188 - \frac{(264)^2}{61}}{60} = \frac{1188 - \frac{69696}{61}}{60} = \frac{1188 - 1142,557}{60} = \frac{45,443}{60}$$

$$= 0,757$$

$$s_6^2 = \frac{1279 - \frac{(275)^2}{61}}{60} = \frac{1279 - \frac{75625}{61}}{60} = \frac{1279 - 1239,754}{60} = \frac{39,245}{60}$$

$$= 0,654$$

$$s_7^2 = \frac{1185 - \frac{(265)^2}{61}}{60} = \frac{1185 - \frac{70225}{61}}{60} = \frac{1185 - 1151,23}{60} = \frac{33,77}{60}$$

$$= 0,562$$

$$s_8^2 = \frac{1262 - \frac{(274)^2}{61}}{60} = \frac{1262 - \frac{75076}{61}}{60} = \frac{1262 - 1230,754}{60} = \frac{31,246}{60}$$

$$= 0,520$$

$$s_9^2 = \frac{1235 - \frac{(271)^2}{61}}{60} = \frac{1235 - \frac{73441}{61}}{60} = \frac{1235 - 1203,951}{60} = \frac{31,049}{60}$$

$$= 0,517$$

b. Menghitung total nilai varian

$$\begin{aligned}\Sigma s_i^2 &= 0,434+0,519+0,612+0,505+0,757+0,654+0,562+0,520+0,517 \\ &= 5,084\end{aligned}$$

c. Menghitung nilai varian total

$$\begin{aligned}s_t^2 &= \frac{\Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n}}{n - 1} \\ &= \frac{101000 - \frac{(2466)^2}{61}}{60} = \frac{101000 - \frac{6081156}{61}}{60} = \frac{101000 - 99691,082}{60} \\ &= \frac{1308,918}{60} \\ &= 21,815\end{aligned}$$

d. Menghitung nilai reliable instrument

$$\begin{aligned}r_{11} &= \left(\frac{k}{k-1}\right) \cdot \left(1 - \frac{\Sigma s_i^2}{s_t^2}\right) \\ &= \left(\frac{9}{9-1}\right) \cdot \left(1 - \frac{5,084}{21,815}\right) \\ &= \left(\frac{9}{8}\right) \cdot (1 - 0,233)\end{aligned}$$

$$= (1,125). (0,766)$$

$$= \mathbf{0,863}$$

Hasil pengujian reliabilitas item kuesioner diatas menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* (0,863) > 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel disiplin kerja dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

3. Perhitungan Data Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan melalui Perhitungan Manual

Tabel 5.9 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

No.	Butir Pertanyaan									ΣX	ΣX ²
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
1	5	3	5	5	5	5	5	3	5	41	1681
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	2025
3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	43	1849
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	2025
5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	40	1600
6	3	4	5	5	5	4	4	4	5	39	1521
7	5	3	5	5	5	5	4	3	5	40	1600
8	5	4	4	5	5	5	5	4	5	42	1764
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	2025
10	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44	1936
11	5	5	3	4	3	4	5	5	3	37	1369
12	5	4	5	5	5	5	4	4	5	42	1764
13	4	4	5	5	4	5	5	4	4	40	1600
14	4	4	5	5	5	5	5	4	5	42	1764
15	4	4	4	4	5	5	4	4	5	39	1521
16	4	4	5	5	5	5	4	4	5	41	1681
17	5	5	5	3	5	5	5	5	5	43	1849
18	4	4	5	5	4	4	5	4	4	39	1521

19	4	4	5	5	5	5	5	4	5	42	1764
20	2	2	2	1	1	2	1	2	1	14	196
21	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37	1369
22	4	4	5	5	5	5	5	4	5	42	1764
23	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44	1936
24	4	4	4	4	3	5	4	4	3	35	1225
25	5	2	5	5	5	5	5	2	5	39	1521
26	5	4	5	5	5	4	5	4	5	42	1764
27	5	5	5	4	5	4	4	5	5	42	1764
28	5	2	5	4	4	5	5	2	4	36	1296
29	5	4	5	4	4	4	5	4	4	39	1521
30	4	5	5	5	5	4	4	5	5	42	1764
31	5	5	4	5	5	4	5	5	5	43	1849
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	2025
33	4	3	2	2	2	3	3	3	2	24	576
34	4	3	4	4	4	4	3	3	4	33	1089
35	5	4	5	5	5	5	4	4	5	42	1764
36	4	4	5	5	5	5	5	4	5	42	1764
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	2025
38	4	4	5	5	5	5	5	4	5	42	1764
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	2025
40	4	4	5	5	5	4	5	4	5	41	1681
41	4	4	5	5	5	4	4	4	5	40	1600
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	2025
43	3	3	2	2	2	3	3	3	2	23	529
44	5	2	4	5	5	4	3	2	5	35	1225
45	5	4	5	5	5	5	4	4	5	42	1764
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	2025
47	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44	1936
48	5	3	5	5	5	3	4	3	5	38	1444
49	4	4	5	5	5	4	4	4	5	40	1600
50	5	4	2	5	3	4	3	4	3	33	1089
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	2025
52	5	5	3	5	4	5	5	5	5	42	1764
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	2025
54	5	5	5	5	5	5	4	4	4	42	1764
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	2025

56	4	5	5	4	4	5	4	5	5	41	1681
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	2025
58	4	5	5	4	4	4	5	5	5	41	1681
59	5	5	5	5	5	5	4	4	4	42	1764
60	5	5	5	5	5	5	3	3	3	39	1521
61	4	5	4	5	4	5	4	5	5	41	1681
Jumlah	276	257	282	283	279	278	269	253	279	2456	100734

Sumber: Data diolah

Tabel 5.10 Tabel Penolong Perhitungan Uji Reliabilitas dengan Teknik Alpha Cronbach

Responden	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X1 ²	X2 ²	X3 ²	X4 ²	X5 ²	X6 ²	X7 ²	X8 ²	X9 ²
1	5	3	5	5	5	5	5	3	5	25	9	25	25	25	25	25	9	25
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	25	25	25	25	25	25
3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	25	16	25	25	25	25	25	16	25
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	25	25	25	25	25	25
5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	16	16	25	25	25	16	16	16	25
6	3	4	5	5	5	4	4	4	5	9	16	25	25	25	16	16	16	25
7	5	3	5	5	5	5	4	3	5	25	9	25	25	25	25	16	9	25
8	5	4	4	5	5	5	5	4	5	25	16	16	25	25	25	25	16	25
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	25	25	25	25	25	25
10	4	5	5	5	5	5	5	5	5	16	25	25	25	25	25	25	25	25
11	5	5	3	4	3	4	5	5	3	25	25	9	16	9	16	25	25	9
12	5	4	5	5	5	5	4	4	5	25	16	25	25	25	25	16	16	25
13	4	4	5	5	4	5	5	4	4	16	16	25	25	16	25	25	16	16
14	4	4	5	5	5	5	5	4	5	16	16	25	25	25	25	25	16	25
15	4	4	4	4	5	5	4	4	5	16	16	16	16	25	25	16	16	25
16	4	4	5	5	5	5	4	4	5	16	16	25	25	25	25	16	16	25
17	5	5	5	3	5	5	5	5	5	25	25	25	9	25	25	25	25	25
18	4	4	5	5	4	4	5	4	4	16	16	25	25	16	16	25	16	16
19	4	4	5	5	5	5	5	4	5	16	16	25	25	25	25	25	16	25
20	2	2	2	1	1	2	1	2	1	4	4	4	1	1	4	1	4	1
21	4	4	5	4	4	4	4	4	4	16	16	25	16	16	16	16	16	16
22	4	4	5	5	5	5	5	4	5	16	16	25	25	25	25	25	16	25
23	5	5	5	5	5	5	4	5	5	25	25	25	25	25	25	16	25	25
24	4	4	4	4	3	5	4	4	3	16	16	16	16	9	25	16	16	9

25	5	2	5	5	5	5	5	2	5	25	4	25	25	25	25	25	4	25
26	5	4	5	5	5	4	5	4	5	25	16	25	25	25	16	25	16	25
27	5	5	5	4	5	4	4	5	5	25	25	25	16	25	16	16	25	25
28	5	2	5	4	4	5	5	2	4	25	4	25	16	16	25	25	4	16
29	5	4	5	4	4	4	5	4	4	25	16	25	16	16	16	25	16	16
30	4	5	5	5	5	4	4	5	5	16	25	25	25	25	16	16	25	25
31	5	5	4	5	5	4	5	5	5	25	25	16	25	25	16	25	25	25
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	25	25	25	25	25	25
33	4	3	2	2	2	3	3	3	2	16	9	4	4	4	9	9	9	4
34	4	3	4	4	4	4	3	3	4	16	9	16	16	16	16	9	9	16
35	5	4	5	5	5	5	4	4	5	25	16	25	25	25	25	16	16	25
36	4	4	5	5	5	5	5	4	5	16	16	25	25	25	25	25	16	25
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	25	25	25	25	25	25
38	4	4	5	5	5	5	5	4	5	16	16	25	25	25	25	25	16	25
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	25	25	25	25	25	25
40	4	4	5	5	5	4	5	4	5	16	16	25	25	25	16	25	16	25
41	4	4	5	5	5	4	4	4	5	16	16	25	25	25	16	16	16	25
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	25	25	25	25	25	25
43	3	3	2	2	2	3	3	3	2	9	9	4	4	4	9	9	9	4
44	5	2	4	5	5	4	3	2	5	25	4	16	25	25	16	9	4	25
45	5	4	5	5	5	5	4	4	5	25	16	25	25	25	25	16	16	25
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	25	25	25	25	25	25
47	5	5	5	5	5	4	5	5	5	25	25	25	25	25	16	25	25	25
48	5	3	5	5	5	3	4	3	5	25	9	25	25	25	9	16	9	25
49	4	4	5	5	5	4	4	4	5	16	16	25	25	25	16	16	16	25
50	5	4	2	5	3	4	3	4	3	25	16	4	25	9	16	9	16	9
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	25	25	25	25	25	25
52	5	5	3	5	4	5	5	5	5	25	25	9	25	16	25	25	25	25
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	25	25	25	25	25	25
54	5	5	5	5	5	5	4	4	4	25	25	25	25	25	25	16	16	16
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	25	25	25	25	25	25
56	4	5	5	4	4	5	4	5	5	16	25	25	16	16	25	16	25	25
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	25	25	25	25	25	25
58	4	5	5	4	4	4	5	5	5	16	25	25	16	16	16	25	25	25
59	5	5	5	5	5	5	4	4	4	25	25	25	25	25	25	16	16	16
60	5	5	5	5	5	5	3	3	3	25	25	25	25	25	25	9	9	9

61	4	5	4	5	4	5	4	5	5	16	25	16	25	16	25	16	25	25
Jumlah	276	257	282	283	279	278	269	253	279	1274	1129	1346	1353	1321	1294	1225	1095	1323

Sumber: Data diolah

a. Menentukan nilai varian setiap butir pertanyaan

$$s_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n - 1}$$

$$s_1^2 = \frac{1274 - \frac{(276)^2}{61}}{60} = \frac{1274 - \frac{76176}{61}}{60} = \frac{1274 - 1248,787}{60} = \frac{25,213}{60}$$

$$= 0,420$$

$$s_2^2 = \frac{1129 - \frac{(257)^2}{61}}{60} = \frac{1129 - \frac{66049}{61}}{60} = \frac{1129 - 1082,77}{60} = \frac{46,23}{60}$$

$$= 0,770$$

$$s_3^2 = \frac{1346 - \frac{(282)^2}{61}}{60} = \frac{1346 - \frac{79524}{61}}{60} = \frac{1346 - 1303,672}{60} = \frac{42,328}{60}$$

$$= 0,705$$

$$s_4^2 = \frac{1353 - \frac{(283)^2}{61}}{60} = \frac{1353 - \frac{80089}{61}}{60} = \frac{1353 - 1312,934}{60} = \frac{40,066}{60}$$

$$= 0,667$$

$$s_5^2 = \frac{1321 - \frac{(279)^2}{61}}{60} = \frac{1321 - \frac{77841}{61}}{60} = \frac{1321 - 1276,082}{60} = \frac{44,918}{60}$$

$$= 0,748$$

$$s_6^2 = \frac{1294 - \frac{(278)^2}{61}}{60} = \frac{1294 - \frac{7284}{61}}{60} = \frac{1294 - 1266,951}{60} = \frac{27,049}{60}$$

$$= 0,450$$

$$s_7^2 = \frac{1225 - \frac{(269)^2}{61}}{60} = \frac{1225 - \frac{72361}{61}}{60} = \frac{1225 - 1186,246}{60} = \frac{38,754}{60}$$

$$= 0,645$$

$$s_8^2 = \frac{1095 - \frac{(253)^2}{61}}{60} = \frac{1095 - \frac{64009}{61}}{60} = \frac{1095 - 1049,328}{60} = \frac{45,672}{60}$$

$$= 0,761$$

$$s_9^2 = \frac{1323 - \frac{(279)^2}{61}}{60} = \frac{1323 - \frac{77841}{61}}{60} = \frac{1323 - 1276,082}{60} = \frac{46,918}{60}$$

$$= 0,781$$

b. Menghitung total nilai varian

$$\begin{aligned} \sum s_i^2 &= 0,420 + 0,770 + 0,705 + 0,667 + 0,748 + 0,450 + 0,645 + 0,761 + 0,781 \\ &= 5,952 \end{aligned}$$

c. Menghitung nilai varian total

$$\begin{aligned} s_t^2 &= \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n}}{n - 1} \\ &= \frac{100734 - \frac{(2456)^2}{61}}{60} = \frac{100734 - \frac{6031936}{61}}{60} = \frac{100734 - 98884,197}{60} \\ &= \frac{1849,8}{60} \\ &= 30,830 \end{aligned}$$

d. Menghitung nilai reliable instrument

$$\begin{aligned} r_{11} &= \left(\frac{k}{k-1} \right) \cdot \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right) \\ &= \left(\frac{9}{9-1} \right) \cdot \left(1 - \frac{5,852}{30,830} \right) \\ &= \left(\frac{9}{8} \right) \cdot (1 - 0,193) \\ &= (1,125) \cdot (0,807) \\ &= \mathbf{0,908} \end{aligned}$$

Hasil pengujian reliabilitas item kuesioner diatas menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dinyatakan reliable karena nilai *Cronbach Alpha* (0,908) > 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel kinerja karyawan dari

kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

5.2 Uji Asumsi Dasar

5.2.1 Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui terjadi kolinearitas atau multikolinearitas diantara variabel bebas dalam suatu model regresi dilakukan dengan melihat atau menguji nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor* atau nilai *Tol* (*Tolerance*)). Rumus untuk menentukan nilai *VIF* dan *Tol* seperti berikut:

$$\begin{aligned} VIF &= \frac{1}{(1 - R_j^2)} \\ &= \frac{1}{(1 - 0,263^2)} \\ &= \frac{1}{(1 - 0,069)} \\ &= \frac{1}{0,931} \\ &= \mathbf{1,074} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} Tol &= \frac{1}{VIF} = 1 - R_j^2 \\ &= 1 - 0,263^2 \\ &= 1 - 0,069 \\ &= \mathbf{0,931} \end{aligned}$$

Berdasarkan uji diatas terlihat bahwa nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,10 dan nilai *Varian Inflation Factor* (*VIF*) tidak lebih dari 10, analisis ini dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda terbebas dari asumsi klasik statistik dan dapat digunakan dalam penelitian

5.2.2 Uji Homogenitas

Tahapan uji homogenitas sebagai berikut:

- a. Membuat tabel penolong

Tabel 5.11 Tabel Penolong Uji Homogenitas

No.	X ₁	X ₂	X ₃	(X ₁ - X ₁) ²	(X ₂ - X ₂) ²	(X ₃ - X ₃) ²
1	48	45	41	21,676	20,919	0,544
2	46	44	45	7,053	12,772	22,446
3	50	45	43	44,299	20,919	7,495
4	46	45	45	7,053	20,919	22,446
5	48	42	40	21,676	2,477	0,069
6	46	45	39	7,053	20,919	1,593
7	48	43	40	21,676	6,624	0,069
8	45	45	42	2,741	20,919	3,02
9	46	42	45	7,053	2,477	22,446
10	42	45	44	1,807	20,919	13,97
11	46	42	37	7,053	2,477	10,643
12	42	45	42	1,807	20,919	3,02
13	44	41	40	0,43	0,329	0,069
14	46	45	42	7,053	20,919	3,02
15	43	41	39	0,119	0,329	1,593
16	48	42	41	21,676	2,477	0,544
17	40	39	43	11,184	2,034	7,495
18	46	42	39	7,053	2,477	1,593
19	43	41	42	0,119	0,329	3,02
20	19	29	14	592,643	130,559	689,708
21	50	38	37	44,299	5,887	10,643
22	40	39	42	11,184	2,034	3,02
23	49	38	44	31,987	5,887	13,97
24	42	39	35	1,807	2,034	27,692
25	38	41	39	28,561	0,329	1,593
26	40	43	42	11,184	6,624	3,02
27	50	38	42	44,299	5,887	3,02
28	42	38	36	1,807	5,887	18,167
29	49	39	39	31,987	2,034	1,593
30	43	41	42	0,119	0,329	3,02
31	50	44	43	44,299	12,772	7,495

32	41	36	45	5,496	19,592	22,446
33	28	40	24	235,446	0,182	264,462
34	50	28	33	44,299	154,411	52,741
35	42	39	42	1,807	2,034	3,02
36	43	37	42	0,119	11,739	3,02
37	39	45	45	18,873	20,919	22,446
38	50	39	42	44,299	2,034	3,02
39	45	43	45	2,741	6,624	22,446
40	48	42	41	21,676	2,477	0,544
41	50	39	40	44,299	2,034	0,069
42	45	40	45	2,741	0,182	22,446
43	50	45	23	44,299	20,919	297,987
44	44	25	35	0,43	237,969	27,692
45	44	45	42	0,43	20,919	3,02
46	48	45	45	21,676	20,919	22,446
47	50	40	44	44,299	0,182	13,97
48	48	36	38	21,676	19,592	5,118
49	38	33	40	28,561	55,149	0,069
50	37	26	33	40,25	208,116	52,741
51	42	45	45	1,807	20,919	22,446
52	37	38	42	40,25	5,887	3,02
53	38	39	45	28,561	2,034	22,446
54	39	35	42	18,873	29,444	3,02
55	45	45	45	2,741	20,919	22,446
56	41	41	41	5,496	0,329	0,544
57	37	43	45	40,25	6,624	22,446
58	38	40	41	28,561	0,182	0,544
59	33	43	42	107,004	6,624	3,02
60	39	45	39	18,873	20,919	1,593
61	40	43	41	11,184	6,624	0,544
Jumlah	2644	2466	2456	1969,77	1308,918	1849,803
Rata-rata	43,344	40,426	40,262	32,291	21,458	30,325

Sumber: Data diolah

b. Menghitung nilai rata-rata kelompok sampel

$$\begin{aligned}\bar{X}_1 &= \frac{\sum X_1}{n} \\ &= \frac{2644}{61} = 43,344\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\bar{X}_2 &= \frac{\sum X_2}{n} \\ &= \frac{2466}{61} = 40,426\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\bar{X}_3 &= \frac{\sum X_3}{n} \\ &= \frac{2456}{61} = 40,262\end{aligned}$$

c. Menghitung nilai varian kelompok sampel

$$\begin{aligned}S_1^2 &= \frac{\sum (X_1 - \bar{X}_1)^2}{n - 1} \\ &= \frac{1969,77}{61 - 1} = \frac{1969,77}{60} \\ &= 32,83\end{aligned}$$

$$S_2^2 = \frac{\sum (X_2 - \bar{X}_2)^2}{n - 1}$$

$$= \frac{1308,918}{61 - 1} = \frac{1308,918}{60}$$

$$= 21,815$$

$$S_3^2 = \frac{\sum(X_3 - \bar{X}_3)^2}{n - 1}$$

$$= \frac{1849,803}{61 - 1} = \frac{1849,803}{60}$$

$$= 30,83$$

d. Menentukan nilai F_{hitung}

$$F_{hitung} = \frac{\text{Varian Terbesar}}{\text{Varian Terkecil}}$$

$$= \frac{32,83}{21,815}$$

$$= \mathbf{1,505}$$

e. Menentukan nilai F_{tabel}

Untuk mengetahui nilai F_{tabel} dapat di lihat di tabel F dengan ketentuan sebagai berikut:

$$F_{tabel}(\alpha, V1_{n-1}, V2_{n-1})$$

$$F_{tabel}(0,05, V1_{61-1}, V2_{61-1})$$

$$F_{tabel}(0,05, V1_{60}, V2_{60})$$

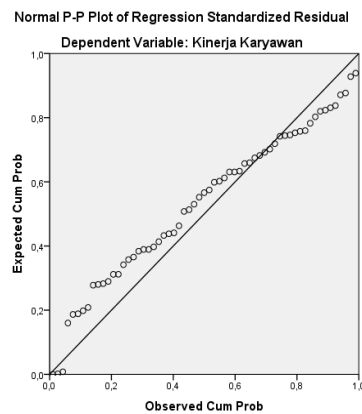
Dari tabel f di dapat nilai $F_{tabel} = 1,53$

f. Membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel}

Tujuan membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} adalah untuk mengetahui hipotesis H_0 atau H_a yang diterima. Pada penelitian ini hipotesis yang diterima adalah H_0 diterima, karena $F_{hitung} 1,505 < F_{tabel} = 1,53$

Dengan demikian, ketiga variabel memiliki varian yang sama atau tidak terjadi heteroskedasitas.

5.2.3 Uji Normalitas



Sumber: SPSS

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui data yang dianalisis berbentuk atau mempunyai distribusi normal atau tidak. Langkah yang dilakukan dalam uji ini adalah dengan menggunakan *Normal Probability Plot*. Jika distribusi data normal, maka sebaran data akan berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

5.3 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

5.3.1 Uji Persamaan Regesi Linear Berganda

Adapun hasil regresi linier berganda pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Membuat tabel penolong

Tabel 5.12 Tabel Penolong Untuk Mencari Nilai Konstanta a , b_1 , b_2

No.	X_1	X_2	Y	X_1^2	X_2^2	Y^2	$X_1 \cdot Y$	$X_2 \cdot Y$	$X_1 \cdot X_2$
1	48	45	41	2304	2025	1681	1968	1845	2160
2	46	44	45	2116	1936	2025	2070	1980	2024
3	50	45	43	2500	2025	1849	2150	1935	2250
4	46	45	45	2116	2025	2025	2070	2025	2070
5	48	42	40	2304	1764	1600	1920	1680	2016
6	46	45	39	2116	2025	1521	1794	1755	2070
7	48	43	40	2304	1849	1600	1920	1720	2064
8	45	45	42	2025	2025	1764	1890	1890	2025
9	46	42	45	2116	1764	2025	2070	1890	1932
10	42	45	44	1764	2025	1936	1848	1980	1890
11	46	42	37	2116	1764	1369	1702	1554	1932
12	42	45	42	1764	2025	1764	1764	1890	1890
13	44	41	40	1936	1681	1600	1760	1640	1804
14	46	45	42	2116	2025	1764	1932	1890	2070
15	43	41	39	1849	1681	1521	1677	1599	1763
16	48	42	41	2304	1764	1681	1968	1722	2016
17	40	39	43	1600	1521	1849	1720	1677	1560
18	46	42	39	2116	1764	1521	1794	1638	1932
19	43	41	42	1849	1681	1764	1806	1722	1763
20	19	29	14	361	841	196	266	406	551
21	50	38	37	2500	1444	1369	1850	1406	1900
22	40	39	42	1600	1521	1764	1680	1638	1560
23	49	38	44	2401	1444	1936	2156	1672	1862
24	42	39	35	1764	1521	1225	1470	1365	1638
25	38	41	39	1444	1681	1521	1482	1599	1558
26	40	43	42	1600	1849	1764	1680	1806	1720
27	50	38	42	2500	1444	1764	2100	1596	1900
28	42	38	36	1764	1444	1296	1512	1368	1596
29	49	39	39	2401	1521	1521	1911	1521	1911
30	43	41	42	1849	1681	1764	1806	1722	1763
31	50	44	43	2500	1936	1849	2150	1892	2200
32	41	36	45	1681	1296	2025	1845	1620	1476

33	28	40	24	784	1600	576	672	960	1120
34	50	28	33	2500	784	1089	1650	924	1400
35	42	39	42	1764	1521	1764	1764	1638	1638
36	43	37	42	1849	1369	1764	1806	1554	1591
37	39	45	45	1521	2025	2025	1755	2025	1755
38	50	39	42	2500	1521	1764	2100	1638	1950
39	45	43	45	2025	1849	2025	2025	1935	1935
40	48	42	41	2304	1764	1681	1968	1722	2016
41	50	39	40	2500	1521	1600	2000	1560	1950
42	45	40	45	2025	1600	2025	2025	1800	1800
43	50	45	23	2500	2025	529	1150	1035	2250
44	44	25	35	1936	625	1225	1540	875	1100
45	44	45	42	1936	2025	1764	1848	1890	1980
46	48	45	45	2304	2025	2025	2160	2025	2160
47	50	40	44	2500	1600	1936	2200	1760	2000
48	48	36	38	2304	1296	1444	1824	1368	1728
49	38	33	40	1444	1089	1600	1520	1320	1254
50	37	26	33	1369	676	1089	1221	858	962
51	42	45	45	1764	2025	2025	1890	2025	1890
52	37	38	42	1369	1444	1764	1554	1596	1406
53	38	39	45	1444	1521	2025	1710	1755	1482
54	39	35	42	1521	1225	1764	1638	1470	1365
55	45	45	45	2025	2025	2025	2025	2025	2025
56	41	41	41	1681	1681	1681	1681	1681	1681
57	37	43	45	1369	1849	2025	1665	1935	1591
58	38	40	41	1444	1600	1681	1558	1640	1520
59	33	43	42	1089	1849	1764	1386	1806	1419
60	39	45	39	1521	2025	1521	1521	1755	1755
61	40	43	41	1600	1849	1681	1640	1763	1720
Σ	2644	2466	2456	116572	101000	100734	107227	99981	107309
Rata-rata	43,344	40,426	40,262	1911,016	1655,738	1651,377	1757,820	1639,033	1759,164

Sumber: Data diolah

b. Menerapkan skor deviasi

$$\begin{aligned} 1. \sum x_1^2 &= \sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{n} \\ &= 116572 - \frac{(2644)^2}{61} \\ &= 116572 - \frac{6990736}{61} \\ &= 116572 - 114602,23 \\ &= \mathbf{1969,77} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 2. \sum x_2^2 &= \sum X_2^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{n} \\ &= 102450 - \frac{(2466)^2}{61} \\ &= 101000 - \frac{6081156}{61} \\ &= 101000 - 99691,082 \\ &= \mathbf{1308,918} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 3. \sum y^2 &= \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} \\ &= 100734 - \frac{(2456)^2}{61} \\ &= 100734 - \frac{6031936}{61} \\ &= 100734 - 98884,197 \\ &= \mathbf{1849,803} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 4. \sum x_1 y &= \sum X_1 Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{n} \\ &= 107227 - \frac{(2644)(2456)}{61} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
&= 107227 - \frac{6493664}{61} \\
&= 107227 - 106453,508 \\
&= \mathbf{773,492}
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
5. \quad \sum x_2 y &= \sum X_2 Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{n} \\
&= 99981 - \frac{(2466)(2456)}{61} \\
&= 99981 - \frac{6056496}{61} \\
&= 99981 - 99286,82 \\
&= \mathbf{649,180}
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
6. \quad \sum x_1 x_2 &= \sum X_1 X_2 - \frac{(\sum X_1)(\sum X_2)}{n} \\
&= 107309 - \frac{(2644)(2466)}{61} \\
&= 107309 - \frac{6520104}{61} \\
&= 107309 - 106886,95 \\
&= \mathbf{422,049}
\end{aligned}$$

$$7. \quad \bar{X}_1 = \frac{\sum X_1}{n} = \frac{2644}{61} = \mathbf{43,344}$$

$$\overline{X_1^2} = (X_1)^2 = (43,344)^2 = 1878,702$$

$$8. \quad \bar{X}_2 = \frac{\sum X_2}{n} = \frac{2466}{61} = \mathbf{40,426}$$

$$\overline{X_2^2} = (X_2)^2 = (40,426)^2 = 1634,261$$

$$9. \bar{Y} = \frac{\sum Y}{n} = \frac{2456}{61} = \mathbf{40,262}$$

$$\bar{Y}^2 = (40,262)^2 = 1621,029$$

c. Mencari nilai konstanta

1. *Konstanta b_1*

$$\begin{aligned} b_1 &= \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 \cdot x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 \cdot x_2)^2} \\ &= \frac{(1308,918)(773,492) - (422,049)(649,180)}{(1969,77)(1308,918) - (422,049)^2} \\ &= \frac{1012437,370 - 292978,238}{2578268,117 - 178125,511} \\ &= \frac{719459,131}{2400142,607} \\ &= \mathbf{0,300} \end{aligned}$$

2. *Konstanta b_2*

$$\begin{aligned} b_2 &= \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 \cdot x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 \cdot x_2)^2} \\ &= \frac{(1969,77)(649,180) - (422,049)(773,492)}{(1969,77)(1308,918) - (422,049)^2} \\ &= \frac{1367375,926 - 326451,582}{2578268,117 - 178125,511} \end{aligned}$$

$$= \frac{1040924,344}{2400142,607}$$

$$= \mathbf{0,434}$$

3. *Konstanta a*

$$a = \frac{Y}{n} - b_1 \left(\frac{\sum X_1}{n} \right) - b_2 \left(\frac{\sum X_2}{n} \right)$$

$$= \frac{2456}{61} - (0,300) \left(\frac{2644}{61} \right) - (0,434) \left(\frac{2466}{61} \right)$$

$$= 40,262 - (0,300)(43,344) - (0,434)(40,426)$$

$$= 40,262 - 12,993 - 17,533$$

$$= \mathbf{9,737}$$

d. *Persamaan regresi dengan 2 variabel bebas*

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2$$

$$\mathbf{Y = 9,737 + 0,300 X_1 + 0,434 X_2}$$

Dari model regresi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Nilai a : menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel independen (motivasi dan disiplin kerja) maka variabel dependen (kinerja karyawan) adalah sebesar 9,737 yang menandakan bahwa kinerja karyawan nilainya sebesar 9,737 dan motivasi dan disiplin kerja nilainya adalah 0.

- 2) Nilai b_1 : Terdapat koefisien bernilai positif yang artinya telah terjadi hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, semakin naik motivasi kerja maka semakin meningkat kinerja yang dihasilkan. Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,300 yang artinya jika variabel independen lain bernilai tetap, motivasi kerja mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,300 atau 30%.
- 3) Nilai b_2 : Terdapat hasil koefisien bernilai positif yang artinya telah terjadi hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, semakin naik disiplin kerja yang dilakukan karyawan maka semakin meningkat kinerjanya. Koefisien regresi variabel disiplin kerja adalah 0,434 yang artinya jika variabel independen lain bernilai tetap, disiplin kerja akan mengalami kenaikan 1% dan kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,434 atau 43,4%.

Persamaan model ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai koefisien regresi pada setiap variabel, jika variabel bebas diurutkan dari pengaruh terbesar sampai pengaruh terkecil, maka pertama adalah disiplin kerja (X_2), kedua adalah motivasi kerja (X_1).

5.3.2 Uji Korelasi Sederhana dan Berganda

Analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas X (*independent*) dengan variabel terikat Y (*dependent*). Analisis korelasi berganda berfungsi untuk mencari besarnya hubungan antara dua variabel bebas (X) atau lebih secara simultan dengan variabel terikat (Y), adapun uji korelasi sederhana dan berganda adalah sebagai berikut:

1. Nilai korelasi parsial antara X_1 dengan Y , bila X_2 konstan

$$\begin{aligned}
 r_{X_1.Y} &= \frac{n(\sum X_1 Y) - (\sum X_1)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{61 \cdot (107227) - (2644)(2456)}{\sqrt{\{61(116572) - (2644)^2\} \{61(100734) - (2456)^2\}}} \\
 &= \frac{6540847 - 6493664}{\sqrt{(120156)(112838)}} \\
 &= \frac{47183}{116439,5239} \\
 &= \mathbf{0,405}
 \end{aligned}$$

2. Nilai korelasi parsial antara X_2 dengan Y , bila X_1 konstan

$$\begin{aligned}
 r_{X_2.Y} &= \frac{n(\sum X_2 Y) - (\sum X_2)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\} \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{61 \cdot (99981) - (2466)(2456)}{\sqrt{\{61(101000) - (2466)^2\} \{61(100734) - (2456)^2\}}} \\
 &= \frac{6098841 - 6056496}{\sqrt{(79844)(112838)}} \\
 &= \frac{42345}{94918,056} \\
 &= \mathbf{0,446}
 \end{aligned}$$

3. Nilai korelasi parsial antara X_1 dengan X_2

$$\begin{aligned}r_{X_1.X_2} &= \frac{n(\sum X_1 X_2) - (\sum X_1)(\sum X_2)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\}\{n \cdot \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\}}} \\&= \frac{61 \cdot (107309) - (2644)(2466)}{\sqrt{\{61(116572) - (2644)^2\}\{61(101000) - (2466)^2\}}} \\&= \frac{6545849 - 6520104}{\sqrt{(120156)(79844)}} \\&= \frac{25745}{97947,617} \\&= \mathbf{0,263}\end{aligned}$$

4. Korelasi secara simultan X_1 dan X_2 dengan (Y)

$$\begin{aligned}R_{X_1.X_2.Y} &= \sqrt{\frac{b_1 \cdot \sum x_1 y + b_2 \cdot \sum x_2 y}{\sum y^2}} \\&= \sqrt{\frac{(0,300)(773,492) + (0,434)(649,180)}{1849,803}} \\&= \sqrt{\frac{231,859 + 301,061}{1849,803}} \\&= \sqrt{0,288}\end{aligned}$$

$$= 0,537$$

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil korelasi sederhana dan berganda sebagai berikut:

- Motivasi kerja dan kinerja karyawan memiliki korelasi sebesar 0,405 artinya motivasi kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang cukup, artinya bila X_1 naik, maka variabel Y naik. Kontribusi yang diberikan oleh variabel X_1 terhadap variabel Y adalah $(0,405)^2 \times 100\% = 16,4025\%$
- Disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai korelasi sebesar 0,446 artinya disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang cukup, artinya bila X_2 naik, maka variabel Y naik. Kontribusi yang diberikan oleh variabel X_2 terhadap variabel Y adalah $(0,446)^2 \times 100\% = 19,8916\%$
- Dapat dilihat pada perhitungan sebelumnya bahwa nilai $R_{X_1.X_2.Y}$ (Korelasi Ganda) adalah sebesar 0,537, yang artinya motivasi dan disiplin memiliki hubungan yang cukup terhadap kinerja karyawan.

5.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ($R_{X_1.X_2.Y}^2$) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen (motivasi dan disiplin kerja) menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan), adapun hasil uji determinasi adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= R_{X_1.X_2.Y}^2 \times 100\% \\ &= 0,537^2 \times 100\% \\ &= 0,28810 \times 100\% \\ &= \mathbf{28,810\%} \end{aligned}$$

Nilai r^2 (Koefisien Determinasi) adalah sebesar 0,28810 (28,810%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 28,810% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya, yaitu sebanyak $(100-28,810)$ 71,19% dapat dipengaruhi oleh variabel lain di luar kedua variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

5.4 Uji Hipotesis Penelitian

5.4.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Langkah-langkahnya sebagai berikut:

a. *Membuat hipotesis dalam bentuk uraian kalimat*

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

b. *Membuat hipotesis dalam bentuk statistik*

Ho : $\beta = 0$

Ha : $\beta \neq 0$

c. *Menentukan taraf signifikan α*

Dalam kasus ini nilai $\alpha = 5\%$

d. *Kaidah pengujian*

Jika, $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka terima Ho

Jika, $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka tolak Ho

e. *Menghitung F_{hitung} dan F_{tabel}*

1) *Menentukan nilai F_{hitung}*

$$F_{hitung} = \frac{R_{X_1.X_2.Y}^2(n - m - 1)}{m(1 - R_{X_1.X_2.Y}^2)}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{(0,537)^2(61 - 2 - 1)}{2(1 - 0,537^2)} \\
&= \frac{(0,288)(58)}{2(0,712)} \\
&= \frac{16,710}{1,424} \\
&= \mathbf{11,736}
\end{aligned}$$

2) *Menentukan nilai F_{tabel}*

Nilai F_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan tabel F dengan cara :

$$F_{tabel} = F_{(\alpha)(dk \text{ pembilang} = m, dk \text{ penyebut} = n - m - 1)}$$

Dimana: $m = 2, n = 61, \alpha = 0,05$

$$dk = 61 - 2 - 1 = 58$$

$$F_{tabel} = F_{(0,05)(58,2)} = \mathbf{3,16}$$

f. *Membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel}*

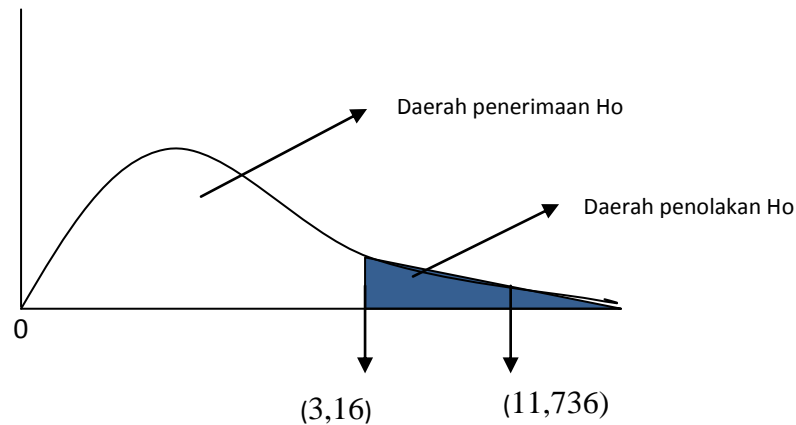
Tujuan membandingkan F_{tabel} dan F_{hitung} adalah untuk mengetahui apakah H_0 ditolak atau diterima berdasarkan kaidah pengujian.

Ternyata: $F_{hitung} = 11,736 > F_{tabel} = 3,16$, maka tolak H_0 .

g. *Mengambil keputusan*

Keputusannya adalah menyatakan H_0 ditolak, maka hipotesisnya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Gambar 5.1 Diagram Uji F Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan



Sumber : Data diolah

5.4.2 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Apakah ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y); antara disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

a. Membuat hipotesis dalam bentuk uraian kalimat

1) H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

2) H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Membuat hipotesis dalam bentuk model statistik

1) $H_0 : \beta_{j1} = 0$

$H_a : \beta_{j1} \neq 0$

$$2) H_0 : \beta_{j2} = 0$$

$$H_a : \beta_{j2} \neq 0$$

c. *Menentukan taraf signifikan α*

Dalam kasus ini nilai $\alpha = 5\%$

d. *Kaidah pengujian*

Jika, $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima.

Jika, $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak.

e. *Menghitung t_{hitung} dan t_{tabel}*

- Tahapan menentukan t_{hitung}

1. *Menghitung nilai variasi regresi berganda*

$$\begin{aligned} S_{Xi.X2}^2 &= \frac{\sum y^2 - [b_1(\sum x_1 y) + b_2(x_2 y)]}{n - m - 1} \\ &= \frac{1849,803 - [(0,300)(773,492) + (0,434)(649,18)]}{61 - 2 - 1} \\ &= \frac{1849,803 - (231,859 + 301,061)}{58} \\ &= \frac{1849,803 - 532,920}{58} \\ &= \frac{1316,883}{58} \\ &= \mathbf{22,705} \end{aligned}$$

2. Menghitung nilai standar deviasi regresi berganda

$$\begin{aligned} S_{X_1.X_2} &= \sqrt{S_{X_1.X_2}^2} \\ &= \sqrt{22,075} \\ &= \mathbf{4,765} \end{aligned}$$

3. Menentukan nilai standar error

$$\begin{aligned} S_{b_1} &= \frac{S_{X_1.X_2}}{\sqrt{[\sum X_1^2 - n \cdot \bar{X}_1^2][1 - (r_{X_1.X_2})^2]}} \\ &= \frac{4,765}{\sqrt{[(116572 - 61(1878,702)][1 - (0,263)^2]}} \\ &= \frac{4,765}{\sqrt{(1969,770)(0,931)}} \\ &= \frac{4,765}{42,822} \\ &= \mathbf{0,111} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} S_{b_2} &= \frac{S_{X_1.X_2}}{\sqrt{[\sum X_2^2 - n \cdot \bar{X}_2^2][1 - (r_{X_1.X_2})^2]}} \\ &= \frac{4,765}{\sqrt{[(101000 - 61(1634,261)][1 - (0,263)^2]}} \end{aligned}$$

$$= \frac{4,765}{\sqrt{(1308,918)(0,931)}}$$

$$= \frac{4,765}{34,907}$$

$$= \mathbf{0,137}$$

4. Menghitung nilai t_{hitung}

$$t_{1hitung} = \frac{b_1}{S_{b1}}$$

$$= \frac{0,300}{0,111}$$

$$= \mathbf{2,694}$$

$$t_{2hitung} = \frac{b_2}{S_{b2}}$$

$$= \frac{0,434}{0,137}$$

$$= \mathbf{3,177}$$

- Menentukan nilai t_{tabel}

Nilai t_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan tabel *t-student*. Bila pengujian dua sisi, maka nilai α dibagi 2.

$$t_{tabel} = t_{(\alpha/2)(n-2)} = t_{(0,05/2)(61-2)}$$

$$t_{(0,025, 59)} = 2,001$$

f. *Membandingkan t_{tabel} dan t_{hitung}*

Tujuan membandingkan t_{tabel} dan t_{hitung} adalah untuk mengetahui apakah H_0 ditolak atau diterima berdasarkan kaidah pengujian.

Ternyata: 1) $-2,001 < 2,694 > 2,001$ sehingga tolak H_0 .

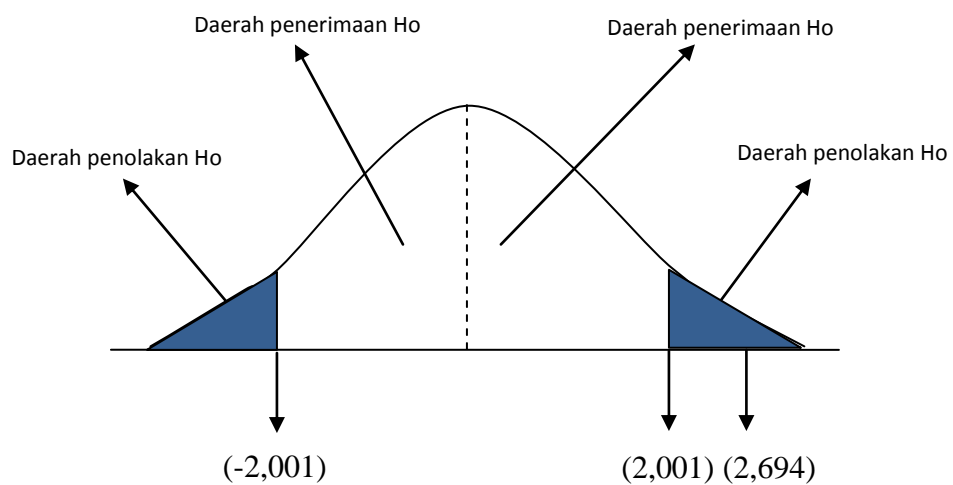
2) $-2,001 < 3,177 > 2,001$ sehingga tolak H_0 .

g. *Mengambil keputusan*

1) Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka tolak H_0 . Dengan demikian, terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.

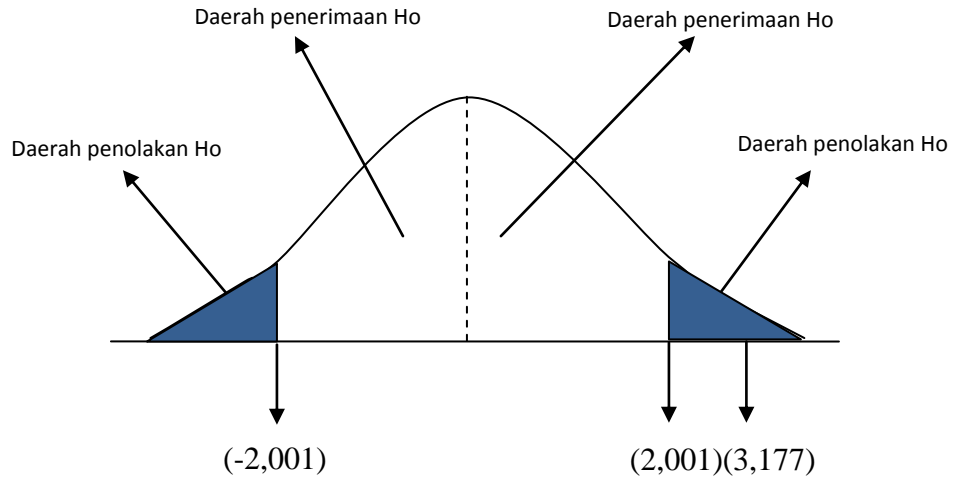
2) Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka tolak H_0 . Dengan demikian, terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Gambar 5.2 Diagram Uji t Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan



Sumber: Data diolah

Gambar 5.3 Diagram Uji t Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan



Sumber : Data diolah

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Dari hasil pengumpulan dan pengolahan data serta analisis data hasil penelitian mengenai motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Setelah dilakukan analisis maka didapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji regresi sederhana menunjukkan adanya pengaruh positif pada variabel motivasi kerja. Dilihat dari perhitungan korelasi, motivasi kerja memiliki hubungan yang cukup sebesar 0,405 terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji t (parsial) ditemukan adanya pengaruh signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji regresi sederhana menunjukkan adanya pengaruh positif pada variabel disiplin kerja. Dilihat dari perhitungan korelasi, disiplin kerja memiliki hubungan yang cukup sebesar 0,446 terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji t (parsial) ditemukan adanya pengaruh signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil uji regresi berganda menunjukkan adanya pengaruh positif pada kedua variabel independen dengan koefisien b_1 dan b_2 sebesar 0,300 dan 0,434. Dilihat dari perhitungan korelasi, motivasi dan disiplin kerja memiliki hubungan yang cukup sebesar 0,537 terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji F (simultan) ditemukan adanya pengaruh signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

6.2 Saran

Dilihat dari pembahasan dan kesimpulan maka penulis mencoba memberikan saran, melalui saran ini diharapkan berguna sebagai bahan pertimbangan untuk

mengembangkan perusahaan di masa yang akan datang, adapun saran-saran tersebut sebagai berikut:

1. Dilihat dari hitungan korelasi bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan daripada motivasi kerja yaitu sebesar 0,446. Maka sebaiknya perusahaan lebih menekankan disiplin yang tegas bagi para karyawan agar lebih bertanggung jawab secara penuh terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan sehingga tercipta kedisiplinan terutama pada bagian produksi karena apabila terdapat produk gagal, karyawan tidak dikenakan hukuman.
2. Sedangkan untuk motivasi kerja dilihat dari perhitungan korelasi, sebaiknya perusahaan lebih meningkatkan perhatian terhadap motivasi kerja. Dimana motivasi sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Di dalam penelitian ini terdapat hasil bahwa disiplin kerja lebih dominan jadi dapat disimpulkan bahwa perusahaan haruslah dapat memberi dorongan lebih kepada karyawan yaitu dengan memberikan motivasi yang lebih guna meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Karena pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan hanya sebesar 0,405.
3. Dari perhitungan regresi berganda di dapatkan hasil yaitu $Y = 9,737 + 0,300X_1 + 0,434X_2$. Jadi dilihat dari kenaikan X_2 memiliki perubahan sebesar 43,4% terhadap Y , dan X_1 juga memiliki perubahan sebesar 30% terhadap Y namun tidak sebesar X_2 . Maka disarankan variabel X_2 (Disiplin Kerja) dipertahankan dan ditegaskan lagi dan X_1 (Motivasi Kerja) disarankan untuk meningkatkan dalam memberi dorongan kepada karyawan.
4. Bagi PT Trilogam Indojoya diharapkan penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan untuk tetap mempertahankan dan meningkatkan motivasi dan disiplin kerja agar kinerja karyawan dapat terus meningkat.

5. Bagi peneliti lain, penelitian ini dapat dijadikan bahan refensi sehingga nantinya meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Trilogam Indojoya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah. 2013. *Analisis Pengaruh Ekuitas Merek dan Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Pelanggan*. Jurusan Manajemen Pemasaran Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universtias Islam Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Manullang M., 2002. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Pratiwi, Annisa. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro. Semarang.
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: KENCANA
- Siregar, Syofian. 2017. *Statistik Parametrik untuk penelitian kuantitatif: dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: ALFABETA
- Sumarni, Murti. 2013. dan John Soeprihanto, Drs. M.I.M. *Pengantar Bisnis*. Yogyakarta: Liberty.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA.
- U.S, Supardi. 2013. *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian Edisi Revisi*. Jakarta: Change Publication.

LAMPIRAN

Q5	Pearson Correlation	,384**	,500**	,543**	,446**	1	,446**	,335**	,402**	,350**	,724**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000		,000	,008	,001	,006	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Q6	Pearson Correlation	,350**	,337**	,256*	,339**	,446**	1	,613**	,478**	,466**	,696**
	Sig. (2-tailed)	,006	,008	,047	,008	,000		,000	,000	,000	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Q7	Pearson Correlation	,255*	,258*	,244	,247	,335**	,613**	1	,698**	,639**	,690**
	Sig. (2-tailed)	,047	,045	,058	,055	,008	,000		,000	,000	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Q8	Pearson Correlation	,309*	,360**	,274*	,335**	,402**	,478**	,698**	1	,922**	,763**
	Sig. (2-tailed)	,015	,004	,032	,008	,001	,000	,000		,000	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Q9	Pearson Correlation	,272*	,277*	,328**	,332**	,350**	,466**	,639**	,922**	1	,732**
	Sig. (2-tailed)	,034	,031	,010	,009	,006	,000	,000	,000		,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Total	Pearson Correlation	,668**	,614**	,641**	,702**	,724**	,696**	,690**	,763**	,732**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61

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

• Kinerja Karyawan

		Correlations									
		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Total
Q1	Pearson Correlation	1	,327**	,339**	,520**	,524**	,504**	,476**	,273*	,426**	,619**
	Sig. (2-tailed)		,010	,008	,000	,000	,000	,000	,033	,001	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Q2	Pearson Correlation	,327**	1	,314*	,365**	,363**	,417**	,441**	,938**	,355**	,672**
	Sig. (2-tailed)	,010		,014	,004	,004	,001	,000	,000	,005	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Q3	Pearson Correlation	,339**	,314*	1	,648**	,830**	,556**	,578**	,282*	,745**	,779**
	Sig. (2-tailed)	,008	,014		,000	,000	,000	,000	,028	,000	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Q4	Pearson Correlation	,520**	,365**	,648**	1	,816**	,615**	,559**	,333**	,752**	,818**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,000		,000	,000	,000	,009	,000	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Q5	Pearson Correlation	,524**	,363**	,830**	,816**	1	,617**	,567**	,328**	,891**	,870**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,000	,000		,000	,000	,010	,000	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Q6	Pearson Correlation	,504**	,417**	,556**	,615**	,617**	1	,589**	,369**	,575**	,751**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000		,000	,003	,000	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Q7	Pearson Correlation	,476**	,441**	,578**	,559**	,567**	,589**	1	,530**	,649**	,786**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Q8	Pearson Correlation	,273*	,938**	,282*	,333**	,328**	,369**	,530**	1	,450**	,673**
	Sig. (2-tailed)	,033	,000	,028	,009	,010	,003	,000		,000	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Q9	Pearson Correlation	,426**	,355**	,745**	,752**	,891**	,575**	,649**	,450**	1	,862**
	Sig. (2-tailed)	,001	,005	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Total	Pearson Correlation	,619**	,672**	,779**	,818**	,870**	,751**	,786**	,673**	,862**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61

**.

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

2. Reliabilitas

- Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,920	10

- Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,863	9

- Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,908	9

3. Korelasi

Correlations				
		Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1,000	,405	,446
	Motivasi Kerja	,405	1,000	,263
	Disiplin Kerja	,446	,263	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	,001	,000
	Motivasi Kerja	,001	.	,020
	Disiplin Kerja	,000	,020	.
N	Kinerja Karyawan	61	61	61
	Motivasi Kerja	61	61	61
	Disiplin Kerja	61	61	61

4. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2		Sig. F Change
1	,537 ^a	,288	,264	4,765	,288	11,736	2	58	,000	2,056

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

5. Uji F

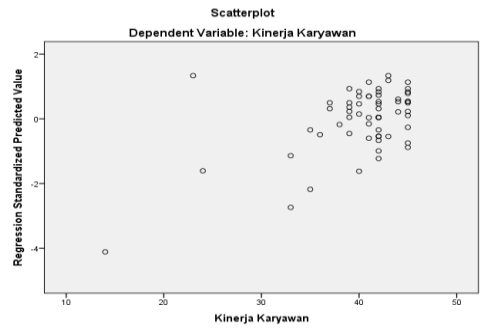
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	532,920	2	266,460	11,736	,000 ^b
	Residual	1316,883	58	22,705		
	Total	1849,803	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

6. Normalitas



7. Regresi dan Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,737	6,332		1,538	,130
	Motivasi Kerja	,300	,111	,309	2,694	,009
	Disiplin Kerja	,434	,137	,365	3,177	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel r untuk df = 51 - 100

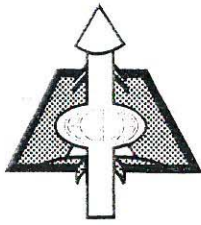
df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Distribusi Sebaran F untuk $f_{0,05}(v_1, v_2)$

v_2	v_1									
	10	12	15	20	24	30	40	60	120	∞
1	241.9	243.9	245.9	248.0	249.1	250.1	251.1	252.2	253.3	254.3
2	19.40	19.41	19.43	19.45	19.45	19.46	19.47	19.48	19.49	19.50
3	8.79	8.74	8.70	8.66	8.64	8.62	8.59	8.57	8.55	8.53
4	5.96	5.91	5.86	5.80	5.77	5.75	5.72	5.69	5.66	5.63
5	4.74	4.68	4.62	4.56	4.53	4.50	4.46	4.43	4.40	4.36
6	4.06	4.00	3.94	3.87	3.84	3.81	3.77	3.74	3.70	3.67
7	3.64	3.57	3.51	3.44	3.41	3.38	3.34	3.30	3.27	3.23
8	3.35	3.28	3.22	3.15	3.12	3.08	3.04	3.01	2.97	2.93
9	3.14	3.07	3.01	2.94	2.90	2.86	2.83	2.79	2.75	2.71
10	2.98	2.91	2.85	2.77	2.74	2.70	2.66	2.62	2.58	2.54
11	2.85	2.79	2.72	2.65	2.61	2.57	2.53	2.49	2.45	2.40
12	2.75	2.69	2.62	2.54	2.51	2.47	2.43	2.38	2.34	2.30
13	2.67	2.60	2.53	2.46	2.42	2.38	2.34	2.30	2.25	2.21
14	2.60	2.53	2.46	2.39	2.35	2.31	2.27	2.22	2.18	2.13
15	2.54	2.48	2.40	2.33	2.29	2.25	2.20	2.16	2.11	2.07
16	2.49	2.42	2.35	2.28	2.24	2.19	2.15	2.11	2.06	2.01
17	2.45	2.38	2.31	2.23	2.19	2.15	2.10	2.06	2.01	1.96
18	2.41	2.34	2.27	2.19	2.15	2.11	2.06	2.02	1.97	1.92
19	2.38	2.31	2.23	2.16	2.11	2.07	2.03	1.98	1.93	1.88
20	2.35	2.28	2.20	2.12	2.08	2.04	1.99	1.95	1.90	1.84
21	2.32	2.25	2.18	2.10	2.05	2.01	1.96	1.92	1.87	1.81
22	2.30	2.23	2.15	2.07	2.03	1.98	1.94	1.89	1.84	1.78
23	2.27	2.20	2.13	2.05	2.01	1.96	1.91	1.86	1.81	1.76
24	2.25	2.18	2.11	2.03	1.98	1.94	1.89	1.84	1.79	1.73
25	2.24	2.16	2.09	2.01	1.96	1.92	1.87	1.82	1.77	1.71
26	2.22	2.15	2.07	1.99	1.95	1.90	1.85	1.80	1.75	1.69
27	2.20	2.13	2.06	1.97	1.93	1.88	1.84	1.79	1.73	1.67
28	2.19	2.12	2.04	1.96	1.91	1.87	1.82	1.77	1.71	1.65
29	2.18	2.10	2.03	1.94	1.90	1.85	1.81	1.75	1.70	1.64
30	2.16	2.09	2.01	1.93	1.89	1.84	1.79	1.74	1.68	1.62
40	2.08	2.00	1.92	1.84	1.79	1.74	1.69	1.64	1.58	1.51
60	1.99	1.92	1.84	1.75	1.70	1.65	1.59	1.53	1.47	1.39
120	1.91	1.83	1.75	1.66	1.61	1.55	1.50	1.43	1.35	1.25
∞	1.83	1.75	1.67	1.57	1.52	1.46	1.39	1.32	1.22	1.00



PT. TRILOGAM INDOJAYA

Kawasan Industri Jababeka
Standard Factory Building Blok R1-I Jababeka - Cikarang Bekasi 17530
Phone : (62-21) 893 7715 - 893 7716, Fax : (62-21) 893 7717
E-mail : rendra.trilogam@yahoo.co.id

Surat Keterangan

Yang bertanda tangan dibawah ini, pimpinan PT Trilogam Indojaya dengan ini menerangkan:

Nama : Yuni Ernawati

Nim : 1713004

Program Keahlian: Manajemen Bisnis Industri

Asal Sekolah : Politeknik STMI Jakarta

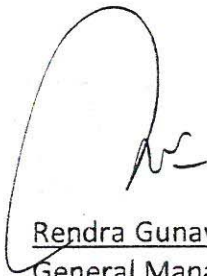
Jl. Letjen Suprpto no. 26, Cempaka Putih, Jakarta Pusat

Adalah benar nama diatas telah melaksanakan penelitian tentang motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menggunakan kuesioner yang telah disebarakan kepada seluruh karyawan. Dan PT Trilogam Indojaya menyetujui isi dari kuesioner dan penyebaran kuesioner tersebut.

Demikian surat keterangan ini agar dapat dipergunakan untuk keperluan penyusunan tugas akhir.

Cikarang, 27 Juli 2017

PT trilogam indojaya



Rendra Gunawan
General Manager



Kawasan Industri Jababeka
Standard Factory Building Blok R1-I Jababeka - Cikarang Bekasi 17530
Phone : (62-21) 893 7715 - 893 7716, Fax : (62-21) 893 7717
E-mail : rendra.trilogam@yahoo.co.id

SURAT KETERANGAN

NO:015/HRD/TLIJ/IV/17

Yang bertanda tangan dibawah ini, pimpinan PT TRILOGAM INDOJAYA dengan ini menerangkan :

Nama : YUNI ERNAWATI
NIS : 1713004
Program Keahlian : Manajemen Bisnis Industri
Asal Sekolah : POLITEKNIK STMI JAKARTA
Jl. Letjen Suprpto no.26
Cempaka Putih Jakarta Pusat.


Adalah benar nama tersebut diatas telah melaksanakan Praktik Kerja Lapangan (PKL) selama 2 (dua) bulan mulai Pada 01 Februari 2017 sampai dengan 31 Maret 2017 di PT TRILOGAM INDOJAYA Jl. Jababeka VII Blok R1-i Kawasan Industri Jababeka I Cikarang - Bekasi 17530.

Selama menjalankan PRAKERLAP telah melaksanakan tugasnya dengan baik, maka atas jasa jasanya pimpinan perusahaan mengucapkan terima kasih.

Demikian surat keterangan ini agar dapat dipergunakan untuk Sekolah.

Cikarang, 5 April 2017
PT TRILOGAM INDOJAYA

PT. TRILOGAM INDOJAYA


RENDRA GUNAWAN
GENERAL MANAGER

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Saya Yuni Ernawati adalah mahasiswi Politeknik STMI Jakarta Jurusan Manajemen Bisnis Industri yang sedang melakukan penelitian tentang “**Analisis Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Trilogam Indojava**”. Dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini.

Akhir kata saya ucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat Saya,



Yuni Ernawati

A. PETUNJUK PENGISIAN

- (1) Bacalah baik-baik setiap pernyataan dan seluruh pilihan jawaban yang di berikan.
- (2) Mohon memberikan tanda (✓) pada jawaban yang anda anggap paling benar.
- (3) Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawabansaja.
- (4) Mohon memberikan jawaban yangsebenar-benarnya.
- (5) Ada lima alternatif jawaban yaitu:

Sangat Setuju (SS) = 5

Setuju (S) = 4

Kurang Setuju (KS) = 3

Tidak Setuju (TS) = 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

IDENTITAS RESPONDEN

Nama Responden :

NIK :

Usia : a. 18-25 b. 26-35 c. 36-45 d. >45 Tahun

Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan

Status : a. Menikah b. Belum Menikah

Jabatan :

Bagian/Unit Kerja :

Lama Bekerja : Tahun/Bulan

Pendidikan Terakhir : a. SMP b. SMA c. D3 d. S1

a. Motivasi Kerja

No	P e r n y a t a a n	S	S	S	K	ST	SSTS
	P e n g a k u a n / P e n g h a r g a a n						
1	Selama ini pimpinan memberikan hadiah dalam bentuk insentif atau kenaikan posisi kepada tenaga kerja yang berprestasi						
2	Pemberian promosi (kenaikan posisi) yang ada saat ini dilakukan berdasarkan masa kerja dan prestasi kerja						
	P e k e r j a a n i t u s e n d i r i						
3	Saat bekerja saya mau mengambil resiko dan berfikir keras untuk memperoleh hasil yang terbaik						
4	Saya berusaha memperoleh hasil kerja yang lebih baik dari yang dihasilkan oleh tenaga kerja yang lain						
	T a n g g u n g J a w a b						
5	Saya ingin menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan						
6	Saya ingin menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar						

	G a j i						
7	Gaji yang saya terima sesuai dengan hasil kerja dan pendidikan akhir						
	K o n d i s i K e r j a						
8	Pimpinan selalu memberi semangat kepada tenaga kerja dalam mengerjakan pekerjaan						
	H u b u n g a n A n t a r P r i b a d i						
9	Seluruh tenaga kerja memiliki sikap saling menghargai dan menghormati						
10	Adanya komunikasi yang baik antar tenaga kerja						

b. Disiplin Kerja

No	Pernyataan	S	S	S	K	ST	SSTS
	Tanggung Jawab dalam Pekerjaan dan Tugas						
11	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu						
12	Saya selalu hadir tepat waktu pada saat diadakan rapat						
13	Saya mematuhi perintah pimpinan yang berkaitan dengan pekerjaan						
	Mematuhi Peraturan Perusahaan						
14	Saat bekerja saya mematuhi peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam bekerja						
15	Saya selalu mematuhi peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat						
16	Saya mematuhi peraturan dalam melakukan pekerjaan dan bertubung dengan bagian/unit kerja lain						
	Tingkat Absensi						
17	Saya tidak pernah alfa selama bekerja di PT Triogam Indojoya						
18	Apabila saya berhalangan hadir, saya akan memberitahu pimpinan dan membawa surat izin						
	Penggunaan Waktu Secara Efektif						
19	Saya cekatan dalam menjalankan tugas						

c. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	S	S	S	K	ST	SSTS
	Kualitas						
20	Dalam melakukan tugas, saya jarang melakukan						
21	Saya memahami dan menguasai pekerjaan yang menjadi tugas pokok saya						
22	Hasil kerja saya memiliki kualitas yang lebih baik dari tenaga kerja pada bagian/unit kerja yang sama						
	Kuantitas						
23	Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan sesama rekan						
24	Kuantitas hasil kerja saya melebihi hasil kerja tenaga kerja pada bagian/unit kerja yang sama						
	Ketepatan Waktu Nyelesaikan Tugas						
25	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu						
	Kreativitas						
26	Saya mampu memberikan ide-ide (inisiatif) dalam melaksanakan tugas						
	Pengetahuan Karyawan						
27	Saya menguasai apapun yang berkaitan dengan pekerjaan						
	Standar Karyawan						
28	Hasil kerja saya melebihi standar resmi perusahaan						

Terimakasih dan Selamat Bekerja

Disetujui oleh,

PT Triogam Indojoya

PT. TRI LOGAM INDOJAYA

Rendra Gunawan

General Manager