

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. MANDALA LINTAS NUSA
(NUSA NET) DI BANDAR LAMPUNG**

(Laporan Penelitian)

**OLEH
HEPIANA PATMARINA
RIKSI USAPAN CAHYA**



**UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2017**



UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

AKUNTANSI STATUS TERAKREDITASI "B" No: 392/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2014
MANAJEMEN STATUS TERAKREDITASI "B" No: 437/SK/BAN-PT/Akred/S/XI/2014

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 26 Lb. Ratu, Bandar Lampung. Telp. : 701979 – 701463. Fax. 701467

| | | |
|--------------------|---------------|-------------------------|
| SURAT TUGAS | Nomor Dokumen | FM.SD.FEB.007 |
| | Nomor Revisi | - |
| | Tgl. Berlaku | Maret 2013 |
| | Nomor Surat | 44.b/ST/FEB-UBL/IX/2017 |
| | Halaman | 1 |

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bandar Lampung dengan ini memberi tugas kepada Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bandar Lampung dibawah ini :

N a m a : **Hepiana Patmarina, S.E., M.M.**
Pekerjaan : Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bandar Lampung.

Untuk melaksanakan kegiatan Penelitian dengan Judul : **Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandala Lintas Nusa (Nusanet) Di Bandar Lampung** Kegiatan ini dilaksanakan pada tanggal 18 September 2017 s.d. 15 Desember 2017.

Demikian surat tugas ini kami sampaikan untuk dilaksanakan, atas kerjasamanya diucapkan terimakasih.

Bandar Lampung, 15 September 2017

Dekan,

FACULTAS EKONOMI & BISNIS
UBL
SOLUTION FOR PROBLEM AND RISK

Dr. Andala Rama Putra Barusman, S.E., M.A.Ec



UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN PADA MASYARAKAT
(LPPM)

Jl. Z.A. Pagar Alam No : 26 Labuhan Ratu, Bandar Lampung Telp: 701979
E-mail : lppm@ubl.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 021 / S.Ket / LPPM-UBL / II / 2018

Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat (LPPM) Universitas Bandar Lampung dengan ini menerangkan bahwa :

- | | |
|---------------------------------|------------------------------------|
| 1. Nama | : Hepiana Patmarina S.E., M.M |
| 2. NIDN | : 0211016601 |
| 3. Tempat, tanggal lahir | : Tanjung Karang, 11 Januari 1966 |
| 4. Pangkat, golongan ruang, TMT | : Penata, III/c, 01 Januari 2012 |
| 5. Jabatan, TMT | : Lektor, 1 Desember 2002 |
| 6. Bidang Ilmu | : Manajemen |
| 7. Jurusan / Program Studi | : Manajemen |
| 8. Unit Kerja | : FAKULTAS EKONOMI dan BISNIS UBL. |

Telah melaksanakan penelitian dengan judul

:"Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. MANDALA LINTAS NUSA (NUSANET) di Bandar Lampung".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 02 Februari 2018

Ketua LPPM-UBL

Ir. Lilies Widodo, M.T.

Tembusan:

1. Bapak Rektor UBL (Sebagai Laporan)
2. Yang bersangkutan
3. Arsip

HALAMAN PENGESAHAN

1. a. Judul Penelitian : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MANDALA LINTAS NUSA (NUSANET) DI BANDAR LAMPUNG
- b. Bidang Ilmu : Manajemen
2. Ketua Peneliti
 - a. Nama Lengkap : Hepiana Patmarina, S.E.,M.M
 - b. Jenis Kelamin : Perempuan
 - c. Pangkat / Gol /NIP : Penata / III.c
 - d. Jabatan Fungsional : Lektor
 - e. Fakultas / Prodi : Ekonomi / Manajemen
 - f. Perguruan Tinggi : Universitas Bandar Lampung
 - g. Bidang Keahlian : Manajemen
 - h. Waktu Penelitian : September sd Desember 2017
3. Lokasi Penelitian : Bandar Lampung
4. Biaya Penelitian : Rp.5.000.000
5. Sumber Dana : Mandiri

Bandar Lampung, 21 Desember 2017

Mengetahui :



Dr. Andala R.P Barusman, S.E.M.A.Ec

Ketua peneliti

Hepiana Patmarina, SE.,M.M

Mengetahui

Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) UBL
Ketua



Ir. Lilis Widodojoko, M.T

ABSTRAK

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net) Di Bandar Lampung

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MANDALA LINTAS NUSA (NUSA NET) DI BANDAR LAMPUNG. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 35 pegawai PT. Mandala lintas nusa (nusa net) di Bandar Lampung. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 17. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan analisis faktor, uji reliabilitas dengan *Alpha Cronbach*, analisis regresi linier berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian, Uji T untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan Uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau keseluruhan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada uji F atau uji simultan menunjukkan bahwa Motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|----------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PENGESAHAN | ii |
| ABSTRAK | iii |
| KATA PENGANTAR | iv |
| DAFTAR ISI | v |
| DAFTAR TABEL | viii |
| DAFTAR GAMBAR | ix |
| DAFTAR LAMPIRAN | x |
| | |
| BAB I. PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Identifikasi Masalah | 7 |
| 1.3 Perumusan Masalah | 8 |
| 1.4 Batasan Masalah Keterbatasan Penelitian | 8 |
| 1.4.1 Batasan Masalah | 8 |
| 1.4.2 Keterbatasan Penelitian | 9 |
| 1.5 Tujuan Penelitian | 9 |
| 1.6 Kontribusi Penelitian | 9 |
| 1.6.1 Kontribusi Teoritis | 9 |
| 1.6.1.1 Bagi Universitas Bandar Lampung | 9 |
| 1.6.2 Kontribusi Praktis | 10 |
| 1.6.2.1 Bagi Perusahaan | 10 |
| 1.6.2.2 Bagi Masyarakat | 10 |
| 1.6.2.3 Bagi Peneliti | 10 |
| 1.7 Sistematika Penulisan | 10 |
| | |
| BAB II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS | |
| 2.1 Tinjauan Pustaka | 12 |
| 2.1.1 Pengertian Manajemen | 12 |
| 2.1.2 Pengertian Sumber Daya Manusia | 14 |
| 2.1.3 Motivasi Kerja | 16 |
| 2.1.3.1 Definisi | 18 |
| 2.1.3.2 Unsur Dan Indikator Motivasi Kerja | 18 |
| 2.1.3.3 Teori – teori Motivasi Kerja | 23 |
| 2.1.3.4 Manfaat Motivasi Kerja | 29 |
| 2.1.3.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja | 30 |

| | |
|--|----|
| 2.1.4 Disiplin Kerja..... | 31 |
| 2.1.4.1 Definisi | 31 |
| 2.1.4.2 Unsur Dan Indikator Disiplin | 32 |
| 2.1.5 Kinerja | 35 |
| 2.1.5.1 Definisi..... | 35 |
| 2.1.5.2 Penilaian Kerja..... | 38 |
| 2.1.6 Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap kinerja..... | 42 |
| 2.1.6.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja | 42 |
| 2.1.6.2 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja | 43 |
| 2.2 Penelitian Terdahulu | 43 |
| 2.3 Kerangka Konseptual | 46 |
| 2.4 Hipotesis | 48 |

BAB III, METODE PENELITIAN

| | |
|---|----|
| 3.1 Jenis Penelitian | 49 |
| 3.2 Desain Penelitian | 49 |
| 3.3 Variabel Dan Operasional Variabel | 50 |
| 3.3.1 Definisi Variabel Penelitian | 50 |
| 3.3.2 Operasional Variabel Penelitian | 50 |
| 3.4 Populasi..... | 52 |
| 3.5 Jenis Dan Sumber Data | 52 |
| 3.6 Teknik Pengumpulan Data | 53 |
| 3.7 Validitas Dan Reliabilitas | 54 |
| 3.7.1 Uji Validitas | 54 |
| 3.7.2 Uji Reliabilitas | 55 |
| 3.8 Metode Analisis | 56 |
| 3.8.1 Analisis Kualitatif..... | 56 |
| 3.8.2 Analisis Kuantitatif..... | 56 |
| 3.8.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda..... | 58 |
| 3.9 Uji Hipotesis | 58 |
| 3.9.1 Uji F | 59 |
| 3.9.2 Uji t | 60 |
| 3.9.3 Koefisien Determinasi | 60 |
| 3.10 Tahapan Penelitian | 61 |

BAB IV. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

| | |
|--|----|
| 4.1 Gambaran Umum Perusahaan..... | 62 |
| 4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan | 62 |
| 4.1.2 Visi Dan Misi | 64 |

| | |
|--|----|
| 4.1.3 Struktur Organisasi | 65 |
| 4.1.4 Karakteristik Responden | 66 |
| 4.2 Analisis Data | 67 |
| 4.2.1 Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas | 68 |
| 4.2.1.1 Uji Validitas | 68 |
| 4.2.1.2 Uji Reliabilitas | 70 |
| 4.3 Metode Analisis Data | 72 |
| 4.3.1 Kualitatif | 72 |
| 4.3.1.1 Analisis Deskriptif..... | 72 |
| 4.3.1.1.1 Analisis motivasi kerja(Variabel Bebas X_1) | 73 |
| 4.3.1.1.2 Analisis disiplin kerja(Variabel Bebas X_2) | 76 |
| 4.3.1.1.3 Analisis kinerja(Variabel Terikat Y) | 78 |
| 4.4 Analisis Kuantitatif | 81 |
| 4.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda | 81 |
| 4.4.2 Uji Hipotesis | 83 |
| 4.4.2.1 Uji Simultan (Uji F) | 83 |
| 4.4.2.2 Uji Parsial (Uji t)..... | 85 |
| 4.4.3 Koefisien Determinasi | 87 |
| 4.5 Pembahasan | 89 |
| | |
| BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN | |
| 5.1 Kesimpulan | 91 |
| 5.2 Saran | 92 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| Tabel | Halaman |
|---|---------|
| 1.1 Kehadiran karyawan PT. Mandala lintas nusa..... | 5 |
| 1.2 Penjualan PT. Mandala Lintas Nusa..... | 6 |
| 2.2 Penelitian Terdahulu..... | 43 |
| 3.1 Operasional Variabel..... | 51 |
| 3.2 Alternatif jawaban dengan sekala likert..... | 57 |
| 4.1 Jenis Kelamin Responden..... | 66 |
| 4.2 Usia Responden..... | 66 |
| 4.3 Tingkat Pendidikan Responden..... | 67 |
| 4.4 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi Kerja..... | 68 |
| 4.5 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Disiplin Kerja..... | 69 |
| 4.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja..... | 69 |
| 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja..... | 70 |
| 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja..... | 71 |
| 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja..... | 71 |
| 4.11 Distribusi Data motivasi kerja Secara Keseluruhan..... | 73 |
| 4.12 Rekapitulasi Responden Terhadap Variabel motivasi kerja (X_1)..... | 75 |
| 4.13 Distribusi Data Disiplin kerja Secara Keseluruhan..... | 77 |
| 4.14 Rekapitulasi Responden Terhadap Variabel disiplin kerja (X_2)..... | 77 |
| 4.15 Distribusi Data kinerja Secara Keseluruhan..... | 79 |
| 4.16 Rekapitulasi Responden Terhadap Variabel Kinerja..... | 80 |
| 4.17 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda..... | 82 |
| 4.18 Tabel error (e_t)..... | 82 |
| 4.19 Hasil Uji F Secara Simultan..... | 85 |
| 4.20 Hasil Uji t Secara Parsial..... | 86 |
| 4.21 Koefisien Determinasi (R^2)..... | 88 |
| 4.22 Pedoman Interpretasi Koefisien Determinasi..... | 88 |

DAFTAR GAMBAR

| Gambar | Halaman |
|-------------------------------|---------|
| 2.1 Paradigma Penelitian..... | 47 |
| 3.1 Tahapan Penelitian..... | 61 |
| 4.1 Struktur Organisasi | 65 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|-----|
| Kuesioner Lampiran 1 | 94 |
| Pernyataan Motivasi Lampiran 2 | 98 |
| Pernyataan Disiplin Lampiran 3..... | 99 |
| Pernyataan Kinerja Lampiran 4 | 100 |
| Total Rekap X1, X2, dan Y Lampiran 5 | 101 |
| Korelasi X ₁ , X ₂ , Dan Y Lampiran 6..... | 102 |
| Reliability Lampiran 7 | 108 |
| Tabel Uji R Lampiran 8 | 110 |
| Tabel Uji t Lampiran 9..... | 112 |
| Tabel Uji F Lampiran 10..... | 114 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Laju perkembangan dan lancarnya roda suatu perusahaan sangat erat kaitannya dengan investasi sumber daya manusia. Investasi ini adalah penting karena didasarkan pada konsep bahwa manusia mempunyai nilai khusus yang sangat menentukan dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat. Pertumbuhan perusahaan antara lain ditentukan oleh investasi di bidang sumber daya manusia berupa usaha peningkatan keterampilan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Organisasi mempunyai karakteristik tertentu yang struktur dan tujuannya saling berhubungan serta tergantung pada komunikasi manusia untuk mengkoordinasikan aktivitas dalam organisasi tersebut. Hal ini dapat dikatakan bahwa organisasi mempunyai tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga memperoleh kepuasan. Oleh sebab itu, organisasi menghadapkan para karyawan dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif sehingga karyawan tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan, dan malas bekerja yang mengakibatkan semangat kerja menjadi menurun. Hal ini dapat mengakibatkan kinerja karyawan juga mengalami penurunan.

Sumber daya manusia adalah aspek terpenting untuk menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Betapa canggihpun kelengkapan alat dan sarana, tanpa didampingi dan dilaksanakan oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional, maka perusahaan tersebut akan sulit berkembang. Perhatian

terhadap pentingnya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan mencerminkan bahwa perkembangan perusahaan tergantung pada tenaga kerja sebagai anggota organisasi (Handoko, 2010: 4).

(Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003 : 11) berpendapat bahwa Sumberdaya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari karyawannya. Kinerja karyawan yang menurun akan mengakibatkan kerugian pada organisasi. Pekerjaan dapat lebih cepat dan tepat diselesaikan tanpa mengurangi motivasi kerja yang ada jika didukung oleh peran serta seorang pimpinan. Dalam hal ini pimpinan harus selalu memberikan arahan, membina, dan memotivasi bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut selalu diupayakan oleh pimpinan dengan memberikan motivasi dan keseimbangan gaji atas hasil pekerjaan karyawan. Oleh karena itu setiap perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Suyadi Prawirosentono (2008: 2) menyatakan Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai olehseseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabmasing-masing dalam rangka upaya mencapaitujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan

sesuai dengan moral maupun etika. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Efektivitas dan efisiensi. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan mempunyai nilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.
2. Otoritas (wewenang), otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki (diterima) oleh seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (sumbangan tenaganya). Perintah tersebut menyatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan dalam organisasi tersebut. Motivasi kerja adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, motivasi kerjakaryawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi di mana dia bekerja.
3. Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Jadi, inisiatif adalah daya dorong kemajuan yang bertujuan untuk mempengaruhi kinerja organisasi.

Kegiatan pengukuran dalam proses manajemen adalah sangat penting, Untuk itu seorang atasan perlu mempunyai ukuran kinerja para karyawan supaya

tidak timbul suatu masalah. Informasi tentang kinerja karyawan juga diperlukan apabila suatu saat atasan ingin mengubah sistem yang ada. Kita sering terjebak untuk menilai seseorang berkinerja buruk, padahal sistem atau peralatan yang digunakanyang tidak memenuhi syarat.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja dan motivasi pada seseorang. Menurut Heidjrachman dan Husnan, (2009: 15) mengungkapkan “Motivasi kerja adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah”.

Menurut Simamora (2007: 41) motivasi adalah sesuatu yang memulai gerakan atau sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu. Motivasi timbul dari diri seorang karyawan dimulai dari pengenalan secara sadar suatu kebutuhan yang belum terpenuhi, kemudian ditetapkan sasaran yang diperkirakan akan memenuhi kebutuhan yang selanjutnya akan diikuti dengan tindakan untuk mencapai sasaran tersebut, sehingga kebutuhannya dapat terpenuhi.

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja Martoyo,(2002: 144). Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampui

standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Pada dasarnya PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net) mempunyai peran strategis dalam pemasaran ISP (Internet Service Provider) Namun seiring dengan berjalannya waktu, masalah-masalah yang terjadi pada masyarakat belum sepenuhnya dapat diatasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi berjalannya program pada PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net) adalah kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Kinerja karyawan dapat diukur dengan persentase keberhasilan program yang dijalankan dengan yang ditargetkan.

Berhasil atau tidaknya penyelenggaraan program pada PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net) sangat dipengaruhi oleh faktor manusianya, yaitu karyawan PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net) yang melaksanakan tugas dan fungsi pelayanan, seperti disiplin dan motivasi bagi seluruh karyawan PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net) Gambaran disiplin dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dijelaskan pada tabel kehadiran karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.1 Kehadiran Karyawan PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net) tahun 2015

| NO | Bulan | JumLah Karyawan | Jumlah Hari Kerja | ket - Sakit | Ket- Izin | Tanpa Ket | Telat | (%) |
|----|----------|-----------------|-------------------|-------------|-----------|-----------|-------|-----|
| 1 | januari | 35 | 24 | 4 | 45 | | 9 | 5,9 |
| 2 | Februari | 35 | 26 | 13 | 24 | | 6 | 0,1 |
| 3 | Maret | 35 | 23 | 13 | 12 | | 6 | 3,1 |
| 4 | April | 35 | 26 | 11 | 13 | | 7 | 2,6 |
| 5 | mei | 35 | 22 | 8 | 18 | | 15 | 3,3 |
| 6 | Juni | 35 | 26 | 7 | 16 | | 9 | 2,5 |
| 7 | Juli | 35 | 24 | 15 | 52 | | 20 | 7,9 |

| | | | | | | | | |
|--------------------|-----------|----|----|----|----|--|----|------------|
| 8 | agustus | 35 | 25 | 6 | 38 | | 11 | 5 |
| 9 | september | 35 | 26 | 8 | 24 | | 6 | 3,5 |
| 10 | Oktober | 35 | 24 | 8 | 24 | | 10 | 3,8 |
| 11 | November | 35 | 27 | 13 | 20 | | 11 | 3,4 |
| 12 | Desember | 35 | 24 | 6 | 18 | | 5 | 2,8 |
| Rata – rata | | | | | | | | 3,6 |

$$\text{Tingkat absensi} = \frac{(\text{S} + \text{I})}{\text{J} \times \text{H} \times \text{K}} \times 100\%$$

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net) tahun 2015 mengalami penurunan setiap periode bulannya selama tahun 2015. Disiplin kerja ini terlihat dari jumlah kehadiran karyawan setiap bulan selama bulan Januari-Desember 2015. Disiplin dan motivasi kerja yang menurun pada karyawan akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Hasil survei awal diketahui bahwa kinerja karyawan saat ini sedang mengalami penurunan, hal ini dapat dilihat dari menurunnya penjualan ISP (Internet Service Provider) seperti yang dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 1.2 Penjualan PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net) tahun 2015

| Bulan | Instalasi | Uninstall |
|-----------|-----------|-----------|
| Januari | 26 | 10 |
| Februari | 17 | 15 |
| Maret | 10 | 12 |
| April | 22 | 5 |
| Mei | 24 | 9 |
| Juni | 21 | 5 |
| Juli | 26 | 14 |
| Agustus | 28 | 17 |
| September | 20 | 14 |
| Oktober | 17 | 5 |
| November | 23 | 13 |
| Desember | 20 | 4 |



Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa setiap bulannya penjualan ISP (Internet Service Provider) di PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net) selama tahun 2015 mengalami penurunan setiap bulannya, hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan mengalami penurunan. Selanjutnya hasil wawancara dengan Kepala Cabang PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net) menyatakan bahwa salah satu faktor yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan adalah motivasi kerja dan disiplin kerja yang rendah.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **”Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net) Di Bandar Lampung”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat di identifikasikan masalah sebagai berikut:

1. Diketahui bahwa kinerja karyawan saat ini sedang mengalami penurunan, yang dapat dilihat dari menurunnya penjualan ISP (Internet Service Provider

) di PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net) selama tahun 2015 (tabel 2), hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan mengalami penurunan.

1.3 Perumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net) Di Bandar Lampung. ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net) Di Bandar Lampung. ?
3. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net) Di Bandar Lampung.?

1.4 Batasan Masalah Dan Keterbatasan Penelitian

1.4.1 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini dibatasi pada variabel X (*independent*) yaitu motivasi kerja (X_1) disiplin kerja (X_2) dan variabel Y (*dependent*) yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini hanya meneliti pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net) Di Bandar Lampung.

1.4.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini yaitu Keterbatasan waktu, peneliti harus memanfaatkan waktu, dimana penelitian dimulai pada bulan Oktober 2016 hingga bulan Februari 2017.

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net)
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net)
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net)

1.6 Kontribusi Penelitian

1.6.2 Kontribusi Teoritis

1.6.2.1 Bagi Universitas Bandar Lampung

Membuktikan secara ilmiah mengenai Pengaruh Motivasi Kerjadan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net) Di Bandar Lampung, serta sebagai referensi penelitian bagi Perpustakaan di Universitas Bandar Lampung.

1.6.3 Kontribusi Praktis

1.6.3.1 Bagi Perusahaan

Kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai masukan kepada PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net) dalam menentukan langkah-langkah peningkatan mutu Sumber Daya Manusia.

1.6.3.2 Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi masyarakat Kabupaten Kota Bandar Lampung dalam menerima pelayanan yang diberikan oleh PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net)

1.6.3.3 Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan peneliti mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan khususnya yang berhubungan dengan motivasi kerja dan disiplin kerja.

Sebagai salah satu sumbangan pemikiran bagi yang membacanya. Sebagai salah satu syarat akademik guna menyelesaikan studi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bandar Lampung.

1.7 Sistematika Penelitian

Untuk memperoleh gambaran yang utuh mengenai penelitian penelitian ini, maka dalam penelitiannya akan dibagi menjadi lima bab, dengan rincian sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini merupakan pemanduan uraian-uraian mengenai masalah yang timbul sehingga mendorong penelitian penelitian ini, yang meliputi latar belakang masalah, rumusan permasalahan, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penelitian.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi landasan teori, penelitian-penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis yang diajukan. Landasan teori bertujuan menguatkan teori tentang masalah yang dihadapi serta membentuk pola pikir melalui kerangka pemikiran

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan diulas mengenai metode penelitian yang meliputi variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, metode analisis dan tahapan penelitian.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi depenelitian objek penelitian dan laporan hasil analisis berikut pembahasannya.

BAB V: PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran yang sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Pengertian Manajemen

Kata manajemen berasal dari bahasa Inggris "*Manage*" yang memiliki arti mengelola/mengurus, mengendalikan, mengusahakan dan juga memimpin. Manajemen adalah sebuah proses dalam rangka untuk mencapai suatu tujuan organisasi dengan cara bekerja secara bersama-sama dengan orang-orang dan sumber daya yang dimiliki organisasi. Wikipedia (2009).

Menurut James A.F. Stoner (2006: 112), "Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya dari anggota organisasi serta penggunaan semua sumber daya yang ada pada organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya".

Menurut Appley dan Oey Liang Lee (2010: 106), manajemen adalah seni dan ilmu, dalam manajemen terdapat strategi memanfaatkan tenaga dan pikiran orang lain untuk melaksanakan suatu aktifitas yang diarahkan pada pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam manajemen terdapat teknik-teknik yang kaya dengan nilai-nilai estetika kepemimpinan dalam mengarahkan,

memengaruhi, mengawasi, mengorganisasikan semua komponen yang saling menunjang untuk tercapainya tujuan yang dimaksudkan.

Sedangkan menurut Georgi Terry (2010: 87), menjelaskan bahwa manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Dari berbagai definisi manajemen tersebut, terdapat fungsi manajemen yang paling mendasar yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan mencakup hal-hal pemilihan/penataan tujuan organisasi dan penentuan strategi, kebijakan, proyeksi, program, metode, sistem, anggaran, dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian merupakan proses penyusunan struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan, sumber daya organisasi, dan lingkungan tempat organisasi berada. Pengorganisasian bertujuan membagi suatu kegiatan yang besar menjadi kegiatan-kegiatan yang lebih kecil. Selain dari itu, mempermudah manajer dalam melakukan pengawasan dan menentukan orang yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugasnya yang telah dibagi-bagi tersebut.

3. Penggerakan (*Actuating*)

yaitu untuk menggerakkan organisasi agar berjalan sesuai dengan pembagian kerja masing-masing serta menggerakkan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi agar pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan bisa berjalan sesuai rencana dan bisa mencapai tujuan.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan merupakan tindakan seorang manajer untuk menilai dan mengendalikan jalannya suatu kegiatan demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, tujuan pengawasan adalah memperbaiki kesalahan, penyimpangan, penyelewengan dan kegiatan lainnya yang tidak sesuai dengan rencana.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur input sama dengan unsur input lainnya seperti modal, mesin, bahan mentah dan teknologi yang diubah melalui proses produksi menjadi output berupa barang atau jasa. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen, dimana manajemen sumber daya manusia ini menitikberatkan perhatiannya pada masalah-masalah manusia dalam hubungan kerja dengan tugas-tugasnya tanpa mengabaikan faktor-faktor produksi lainnya.

Tugas manajemen sumber daya manusia yang paling penting adalah mengatur dan mengelola faktor manusia seoptimal mungkin agar dapat diperoleh hasil yang efektif dan efisien dengan jalan menyusun, mengembangkan, dan

melaksanakan program pembangunan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Pelaksanaan pemberian insentif dan motivasi dalam rangka meningkatkan kinerja adalah suatu aspek dari manajemen sumber daya manusia, untuk itu perlu diketahui definisi atau pengertian dari manajemen sumber daya manusia untuk dapat lebih memahami maksud dan tujuan dari penelitian ini.

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Gary Dessler (2003:2) *“Human resource management is the policies and practices involved in carrying out the people or human resource aspects of a management position, including recruiting, screening, training, rewarding, and appraising”*(manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan cara-cara yang dipraktikkan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek SDM dari sebuah posisi manajemen termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, penghargaan dan penilaian).

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Sadili Samsudin (2006:22) mengemukakan bahwa: Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan.

Pendapat lain mengenai definisi manajemen sumber daya manusia menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani (2009:1) mengemukakan bahwa: *“Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memanager (mengelola) sumber daya manusia yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian*

fungsi produksi, pemasaran, maupun kepegawaian dalam pencapaian tujuan perusahaan”.

Sedangkan pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Malayu S.P Hasibuan (2005:10) adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Berdasarkan berbagai definisi para ahli manajemen sumber daya manusia diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang dilakukan oleh atasan untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan tenaga kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas agar tenaga kerja dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan. Fokus sumber daya manusia adalah masalah tenaga kerja manusia, yang diatur menurut perpaduan fungsi manajemen dengan fungsi operasional SDM diantaranya planning, organizing, actuating, dan controlling, dalam melaksanakan kegiatan recruitmen, development, maintenance, integration, separation agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Definisi

motivasi merupakan keinginan seseorang melakukan sesuatu akibat dorongan dari diri sendiri maupun dari luar diri karyawan. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan pegawai untuk melakukan tindakan karena mereka

ingin melakukannya. Dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini berbeda karena setiap anggota suatu organisasi adalah unik secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula (Suprihanto dkk, 2003:41).

Menurut Heidjachman dan Husnan (2003:197) motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Untuk membangun produktivitas dan motivasi pekerja ada dua hal yang harus dilakukan: pertama, carilah pembayaran pekerjaan individual seseorang; dan kedua, bantu mereka mencapai pembayaran untuk setiap tugas tambahan yang diberikan sehingga baik kebutuhan instansi maupun individu tercapai.

Dalam Sardiman (2006:73) motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “felling” dan di dahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Menurut A. A. Prabu Mangkunegara (2009:93), berpendapat bahwa :

“Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”

Menurut Marihot Tua Effendi Hariandja (2009:320) berpendapat bahwa :

“Motivasi adalah sebagai faktor – faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah ”

Menurut Wibowo (2010:379) mengemukakan bahwa :

“Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi

meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.”

Menurut MalayuHasibuan S.P dalam Sunyoto Danang (2012:191) motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Sedangkan motivasi dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*). Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, Ernest L. McCormick (dalam Mangkunegara, 2002:94) mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

2.1.3.2 Unsur dan Indikator Motivasi

Menurut pengertian dari Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2008:105), bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan rasa keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat dalam motivasi kerja sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisik, yang ditunjukkan dengan : pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport dan sebagainya.
2. Kebutuhan rasa keamanan dan keselamatan, ditunjukkan dengan : adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pension, tunjangan kesehatan, dan perlengkapan pekerjaan.
3. Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan : melakukan interaksi dengan orang lain diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai.
4. Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan : pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
5. Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan : sifat pekerjaan yang menarik dan menantang dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapannya, kemampuan, keterampilan, dan potensinya.

Menurut Nawawi hadari (2003: 13), faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja adalah:

1. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan motivasi kerja
2. Faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan motivasi kerja seseorang
3. Status sosial pekerjaan. Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya motivasi kerja

4. Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan motivasi kerja
5. Tujuan pekerjaan. Tujuan yang mulia dapat mendorong motivasi kerja seseorang

Motivasi kerja ada kaitannya dengan kebutuhan pekerja/pegawai itu sendiri. Apabila seseorang mempunyai motivasi kerja yang tinggi, maka pekerja/pegawai tersebut akan berusaha sekuat tenaga/pikiran dengan harapan agar kebutuhan-kebutuhannya dapat terpenuhi. Disisi lain individu berperilaku berdasarkan motifnya, sedang motif itu sendiri bersumber pada berbagai macam kebutuhan yang menuntut untuk dipenuhi.

Setiap pekerja/pegawai mempunyai kebutuhan yang ingin dipenuhi atau dipuaskan. Kebutuhan/kepuasan yang belum terpenuhi akan menyebabkan ketegangan, hal ini akan mendorong dalam diri seseorang /pegawai.. Selanjutnya dorongan akan menumbuhkan perilaku atau upaya untuk mememnuhi atau memuaskan kebutuhan.. Akibatnya ketegangan akan berkurang/menurun. Oleh karena kebutuhan manusia tidak akan ada hentinya, maka kebutuhan yang sudah terpenuhi/terpuaskan akan menimbulkan kebutuhan yang baru lagi hingga seterusnya. Proses motivasi akan berjalan secara terus menerus. Kesimpulannya motivasi dapat dikatakan sebagai suatu daya pendorong yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu.

Mengenai pengertian motivasi itu sendiri pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action atau activities*) dan

memberi kekuatan (*energy*) yang mengarah pada pencapaian kebutuhan memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan (Manullang, 2009 : 146).

Dari pengertian tersebut di atas. dapat dikatakan bahwa tidak akan ada motivasi, jika tidak ada dirasakan adanya kebutuhan dan kepuasan serta ketidakseimbangan tersebut. Rangsangan-rangsangan tersebut akan menimbulkan motivasi, dan motivasi yang telah tumbuh dapat menjadikan motor penggerak untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan atau pencapaian keseimbangan. Sedangkan menurut Kartini Kartono menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu motivasi untuk mendapatkan nilai ekonomi tertentu dalam wujud gaji, honorarium, premi atau dalam wujud immaterial seperti penghargaan, respon, status sosial, prestasi dan harga diri (Kartini Kartono, 2006:13).

Hampir tidak berbeda dengan pendapat tersebut di atas, (Alex. S Nitisemito, 2003: 96) mengatakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

1. Gaji yang cukup.
2. Adanya kebutuhan rohani.
3. Sekali-kali diciptakan suasana santai.
4. Hanya perlu mendapat perhatian.
5. Penempatan karyawan pada posisi yang tepat.
6. Adanya kesempatan untuk maju.
7. Adanya rasa aman.
8. Adanya loyalitas.

9. Sekali-kali karyawan perlu diajak berunding.
10. Pemberian insentif yang terarah.
11. Fasilitas yang menyenangkan.

Dari pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat menumbuhkan motivasi kerja seseorang dapat bersifat intrinsik yaitu faktor yang berasal dari dalam diri individu maupun faktor ekstrinsik yaitu faktor yang berasal dari luar diri individu yang bersangkutan.

Oleh Atkinson (2011: 205) dikemukakan adanya tiga faktor motivasi yaitu sebagai berikut :

1. Kekuatan daya dorong adalah tempat atau keadaan daya dorong itu sendiri, menggambarkan atau mewakili keadaan yang mendesak untuk memenuhi kepentingan.
2. Harapan adalah kemungkinan bahwa tindakan akan mencapai tujuan
3. Nilai insentif adalah harapan untuk pencapaian tujuan.

Sedangkan faktor pemelihara (*maintenance factor*) disebut juga *hygiene factor* merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan pegawai sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Faktor ini juga disebut *dissatisfier* (sumber ketidakpuasan) yang merupakan tempat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah yang dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik, meliputi:

1. Kompensasi
2. Keamanan dan keselamatan kerja
3. Kondisi kerja

4. Status
5. Prosedur perusahaan
6. Mutu dari supervisi teknis dari hubungan interpersonal di antara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan

2.1.3.3 Teori-Teori Motivasi

1. Teori Kebutuhan (*Maslow's Model*)

Model Maslow Ini sering disebut dengan model hierarki kebutuhan. Karena menyangkut kebutuhan manusia, maka teori ini digunakan untuk menunjukkan butuhan seseorang yang harus dipenuhi agar individu tersebut termotivasi untuk kerja.

- a. Kebutuhan fisiologik (*physiological needs*), misalnya makanan, minuman, istirahat/tidur, seks. Kebutuhan inilah yang merupakan kebutuhan pertama dan utama yang wajib dipenuhi pertama-tama oleh tiap individu. Karena dengan terpenuhinya kebutuhan ini, orang dapat mempertahankan hidup dari kematian. Kebutuhan utama inilah yang mendorong setiap individu untuk melakukan pekerjaan apa saja, karena ia akan memperoleh imbalan, baik berupa uang atau pun barang yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan utama ini.
- b. Kebutuhan aktualisasi diri, yakni senantiasa percaya kepada diri sendiri. Pada puncak hirarki, terdapat kebutuhan untuk realisasi diri, atau aktualisasi diri. Kebutuhan-kebutuhan tersebut berupa kebutuhan-

kebutuhan individu untuk merealisasi potensi yang ada pada dirinya, untuk mencapai pengembangan diri secara berkelanjutan, untuk menjadi kreatif.

2. Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*)

Teori ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$M = f (R \ \& \ C)$$

M = Motivasi

R = *Reward* (penghargaan) - primer/sekunder

C = *Consequens* (Akibat) - positif/negative

Motivasi seseorang bekerja tergantung pada reward yang diterimanya dan punishment yang akan dialaminya nanti (Arep Ishak & Tanjung Hendri, 2003:35- 37).

Penguatan adalah segala sesuatu yang digunakan seorang pimpinan untuk meningkatkan atau mempertahankan tanggapan khusus individu. Jadi menurut teori ini, motivasi seseorang bekerja tergantung pada penghargaan yang diterimanya dan akibat dari yang akan dialaminya nanti. Teori ini menyebutkan bahwa perilaku seorang di masa mendatang dibentuk oleh akibat dari perilakunya yang sekarang.

Jenis reinforcement ada empat, yaitu: (a) *positive reinforcement* (penguatan positif), yaitu penguatan yang dilakukan ke arah kinerja yang positif; (b) *negative reinforcement* (penguatan negatif), yaitu penguatan yang dilakukan

karena mengurangi atau menghentikan keadaan yang tidak disukai. Misalnya, berupaya cepat-cepat menyelesaikan pekerjaan karena tidak tahan mendengar atasan mengomel terus-menerus; (c) *extinction* (peredaan), yaitu tidak mengukuhkan suatu perilaku, sehingga perilaku tersebut mereda atau punah sama sekali. Hal ini dilakukan untuk mengurangi perilaku yang tidak diharapkan; (d) punishment, yaitu konsekuensi yang tidak menyenangkan dari tanggapan perilaku tertentu.

Reward adalah pertukaran (penghargaan) yang diberikan perusahaan atau jasa yang diberikan penghargaan, yang secara garis besar terbagi dua kategori, yaitu: (a) gaji, keuntungan, liburan; (b) kenaikan pangkat dan jabatan, bonus, promosi, simbol (bintang) dan penugasan yang menarik. Sistem yang efektif untuk pemberian reward (penghargaan) kepada para karyawan harus: (a) memenuhi kebutuhan pegawai; (b) dibandingkan dengan reward yang diberikan oleh perusahaan lain; (c) di distribusikan secara wajar dan adil; (d) dapat diberikan dalam berbagai bentuk; (e) dikaitkan dengan prestasi.

3. Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Teori ekspektansi menyatakan bahwa motivasi kerja dideterminasi oleh keyakinan-keyakinan individual sehubungan dengan hubungan upaya-kinerja, dan didambakannya berbagai macam hasil kerja, yang berkaitan dengan tingkat kinerja yang berbeda-beda. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa

teori tersebut berlandaskan logika: "Orang-orang akan melakukan apa yang dapat mereka lakukan, apabila mereka berkeinginan untuk melakukannya".

Vroom (dalam Winardi, 2002:109-110) berpendapat bahwa motivasi terhadap kerja merupakan hasil dari ekspektansi kali instrumentalitas, kali valensi. Hubungan multiplikatif tersebut berarti bahwa daya tarik motivasional jalur pekerjaan tertentu, sangat berkurang, apabila salah satu di antara hal berikut: ekspektansi, instrumentalitas, atau valensi mendekati nol. Sebaliknya agar imbalan tertentu memiliki sebuah dampak motivasional tinggi serta positif, sebagai hasil kerja, maka ekspektansi, instrumentalitas, dan valensi yang berkaitan dengan imbalan tersebut harus tinggi serta positif.

Motivasi - Ekspektansi x Instrumen x Valensi ($M = E \times I \times V$) Hubungan antara motivasi seseorang melakukan suatu kegiatan dengan kinerja yang akan diperolehnya yakni apabila motivasinya rendah jangan berharap hasil kerjanya (kinerjanya) baik. Motivasi dipengaruhi oleh berbagai pertimbangan pribadi seperti rasa tertarik atau memperoleh harapan.

Selain teori ekspektansi di atas, terdapat teori motivasi dengan model lain yang dirumuskan sebagai berikut:

$$M = \{(E - P)\} \{(P - O) V\}$$

Penjelasannya adalah:

M = Motivasi

E = Pengharapan (*Expectation*)

P = Prestasi (*Performance*)

O = Hasil (*Outcome*)

V = Penilaian (*Value*)

Secara sederhana, dalam teori ini, motivasi merupakan interaksi antara harapan setelah dikurangi prestasi, dengan kontribusi penilaian yang dikaitkan dengan prestasi dikurangi hasil. Karena kebutuhan di atas merupakan generalisasi karena kenyataannya kebutuhan orang tidak sama, maka dikenai *The Expectacy Model* yang menyatakan. "Motivasi adalah fungsi dari berapa banyak yang diinginkan dan berapa besar kemungkinan pencapaiannya".

Dari teori di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk meningkatkan motivasi, maka seorang manajer harus (Arep Ishak & Tanjung Hendri, 2003:32-34):

- a. Mengakui bahwa setiap pegawai memiliki kebutuhan yang berbeda dan preferensi yang berbeda pula. Tidak ada dua orang yang benar-benar memiliki kebutuhan yang sama.
- b. Mencoba memahami kebutuhan utama seorang pegawai. Memahami apa yang dibutuhkan apalagi kebutuhan utama pegawai, merupakan perilaku atasan yang dicintai bawahan.

- c. Membantu seorang pegawai menentukan upaya mencapai kebutuhannya melalui prestasi. Hal ini tidak sulit jika dilakukan dengan ketulusan, bukan pamrih.

4. Teori Penetapan Tujuan Locke

Suprihanto, dkk (2003:52-53) menyatakan bahwa teori penetapan tujuan (*goal-setting theory*) ini merupakan suatu teori yang menyatakan bahwa tujuan-tujuan yang sifatnya spesifik atau sulit cenderung menghasilkan kinerja (*performance*) yang lebih tinggi. Pencapaian tujuan dilakukan melalui usaha partisipasi. Meskipun demikian pencapaian tujuan belum tentu dilakukan oleh banyak orang. Dalam pencapaian tujuan yang partisipatif mempunyai dampak positif berupa timbulnya penerimaan (*acceptance*), artinya sesulit apapun apabila orang telah menerima suatu pekerjaan maka akan dijalankan dengan baik. Sementara itu dalam pencapaian tujuan yang partisipatif dapat pula berdampak negatif yaitu timbulnya superioritas pada orang-orang yang memiliki kemampuan lebih tinggi.

Teori Penetapan Tujuan Locke mengatakan bahwa tujuan dan maksud individu yang disadari adalah determinan utama perilaku. Perilaku orang akan terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai tingkat prestasi yang lebih tinggi. Menurut teori ini, prestasi akan tergantung pada tingkat kesukaran tujuan, kerincian tujuan, dan komitmen seseorang terhadap tujuan. Tujuan yang lebih sukar akan membuat orang frustrasi sehingga prestasinya juga

rendah. Kerincian tujuan akan mempengaruhi pemahaman seseorang terhadap tujuan di mana seseorang lebih menyadari dan memahami tujuannya akan berprestasi lebih baik. Sedangkan variabel komitmen terhadap tujuan menyangkut keterlibatan seseorang terhadap tujuan. Seseorang yang memiliki komitmen tinggi bisa diharapkan akan berprestasi lebih baik.

2.1.3.4 Manfaat Motivasi Kerja

Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya. Orang pun akan merasa dihargai/diakui, hal ini terjadi karena pekerjaannya itu betul-betul berharga bagi orang yang termotivasi, sehingga orang tersebut akan bekerja keras. Hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi (Arep Ishak & Tanjung Hendri, 2003:16-17).

2.1.3.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Seorang pemimpin yang merupakan motivator harus mengetahui tentang motivasi agar keberhasilan organisasi dalam mewujudkan usaha kerja manusia dapat tercapai. Menurut anwar perabu Mangkunegara (2004: 65) bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi perilaku manusia yaitu;

1) Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik dapat pula dibangkitkan dari dalam atau sering disebut motivasi internal. Sasaran yang ingin dicapai berada dalam individu itu sendiri. Karyawan dapat bekerja karena tertarik dan senang pada pekerjaannya, karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan memberikan makna, kepuasan dan kebahagiaan pada dirinya. Adapun faktor intrinsik terdiri dari pendidikan, pelatihan dan tanggungjawab.

2) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi yang dibangkitkan karena mendapatkan rangsangan dari luar merupakan motivasi eksternal. Faktor ekstrinsik terdiri dari insentif, lingkungan kerja, dan prasarana kerja.

Faktor pemuas yang disebut juga motivator yang merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsik) antara lain:

1. Prestasi yang diraih (*achievement*)
2. Pengakuan orang lain (*recognition*)
3. Tanggungjawab (*responsibility*)
4. Peluang untuk maju (*advancement*)

5. Kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*)
6. Kemungkinan pengembangan karir (*the possibility of growth*)

2.1.4 Disiplin Kerja

Disiplin mempunyai makna yang luas dan berbeda-beda, oleh karena itu disiplin mempunyai berbagai macam pengertian. Pengertian tentang disiplin telah banyak di definisikan dalam berbagai versi oleh para ahli. Ahli yang satu mempunyai batasan lain apabila dibandingkan dengan ahli lainnya.

Dengan kata lain, disiplin adalah kepatuhan mentaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan. Sedangkan Depdiknas (2010: 3) disiplin adalah : “ Tingkat konsistensi dan konsekuen seseorang terhadap suatu komitmen atau kesepakatan bersama yang berhubungan dengan tujuan yang akan dicapai waktu dan proses pelaksanaan suatu kegiatan”.

2.1.4.1 Definisi

Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku (Asmiarsih T 2006:23).

Menurut Davis keith (2002: 112) “Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-

pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik”.

Sedangkan Heidjrachman dan Husnan, (2002: 15) mengungkapkan “Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah”.

Menurut Alex S Nitisemito, kedisiplinan diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku atau perbuatan yang sesuai dengan peraturan, baik yang bersifat tertulis maupun peraturan yang tidak tertulis (Alex S Nitisemito, 2003 : 199).

2.1.4.2 Unsur dan Indikator Disiplin

Menurut Hasibuan (2005:194-198) Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah. Disinilah letak pentingnya the right man in the right place and the right man in the right job.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun pasti akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan

sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

5. Waskat (pengawasan melekat)

Waskat adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengatasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

6. Sanksi Hukum

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan. Berat atau ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk memberikan sanksi sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Dengan demikian pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus

berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi baik diantara semua karyawan. Kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

2.1.5 Kinerja

2.1.5.1 Definisi

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006: 67) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Menurut Martoyo, (2007:91), kinerja pegawai adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Gibson (2006:70) menyatakan kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Kinerja individu merupakan dasar dari kinerja organisasi.

Penilaian kinerja mempunyai peranan penting dalam peningkatan motivasi ditempat kerja. Penilaian kinerja ini (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Pegawai menginginkan dan memerlukan balikan berkenaan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian

memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan pegawai dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. (Dessler 2008:536).

Pengertian prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada “prestasi” dalam bahasa Inggris yaitu kata “achievement”. Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata “to achieve” yang berarti “mencapai”, maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi “pencapaian” atau “apa yang dicapai”. (Achmad S.Ruky, 2006 :15)

Bernardin dan Russel (2010:378) memberikan definisi tentang prestasi kerja sebagai berikut : *“performance is defined as the record of outcome produced on a specified job function or activity during a specified time period”* (Prestasi kerja didefinisikan sebagai catatan dari hasil-hasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama tempo waktu tertentu). Dari definisi di atas dapat dipahami bahwa prestasi kerja lebih menekankan pada hasil atau yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai

Ketika prestasi kerja tidak memenuhi syarat, maka manajer atau supervisor harus mengambil tindakan, demikian juga apabila prestasi kerjanya bagus maka perilakunya perlu dipertahankan.

Berdasarkan uraian di atas, maka secara sederhana kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang pegawai selama periode waktu tertentu pada bidang pekerjaan tertentu. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah

ditetapkan oleh perusahaan. Untuk dapat memiliki kinerja yang tinggi dan baik, seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki keahlian dan ketrampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang dimilikinya.

Menurut Robbins (2006:75) kinerja pegawai dapat dilihat dalam 3 kriteria, yaitu :

1. Hasil-hasil tugas individual. Menilai hasil tugas pegawai dapat dilakukan pada suatu badan usaha yang sudah menetapkan standar kinerja sesuai dengan jenis pekerjaan, yang dinilai berdasarkan periode waktu tertentu. Bila pegawai dapat mencapai standar yang ditentukan berarti hasil tugasnya baik.
2. Perilaku, perusahaan tentunya terdiri dari banyak pegawai baik bawahan maupun atasan dan dapat dikatakan sebagai suatu kelompok kerja yang mempunyai perilaku masing-masing berbeda karena itu seorang pegawai dituntut untuk memiliki perilaku yang baik dan benar sesuai pekerjaan masing-masing.
3. Ciri atau sifat, ini merupakan bagian terlemah dari kriteria kinerja yang ada. Ciri atau sifat pegawai pada umumnya berlangsung lama dan tetap sepanjang waktu, tetapi adanya perubahan-perubahan dan campur tangan dari pihak luar seperti diadakannya pelatihan akan mempengaruhi kinerja dalam beberapa hal.

Dari pendapat-pendapat tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang baik berupa produk atau jasa dan dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan beban tugas yang harus dilaksanakan dengan disertai adanya standart kerja yang telah ditentukan. Prestasi kerja yang baik merupakan langkah awal untuk menuju tercapainya tujuan

organisasi. Oleh karena itu perlu diupayakan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai, meskipun hal tersebut tidaklah mudah karena banyaknya faktor yang mempengaruhi, salah satunya adalah penilaian prestasi kerja itu sendiri.

2.1.5.2 Penilaian Kinerja

Prestasi pegawai di bawah standar mungkin disebabkan sejumlah faktor, mulai dari keterampilan kerja yang buruk sehingga motivasi yang tidak cukup atau suasanakerja yang buruk. Dalam kasus seorang pegawai yang memiliki sikap jelek serta tingkat keterampilan rendah, masalah utama mungkin dalam proses seleksi dan biaya yang besar untuk memperbaiki keterampilan maupun sikap sehingga pegawai tersebut lebih baik dipindahkan atau diberhentikan. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat keterampilan rendah tetapi memiliki sikap yang baik mungkin membutuhkan pelatihan.

Suatu strategi memotivasi tepat dilakukan dalam kasus ke tiga, yaitu seorang memiliki keterampilan tetapi tidak mempunyai keinginan. Dalam kasus-kasus lain, para pegawai mungkin berbakat dan bermotivasi, tetapi tidak mampu menyelesaikan tugas-tugas kerja mereka karena keterbatasan wewenang atau sumber daya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Karena dibutuhkan strategi yang berbeda untuk memperbaiki kinerja yang buruk dalam empat kategori ini adalah penting untuk menentukan penyebab kegagalan pegawai. Setiap waktu yang digunakan dalam mencoba memotivasi pegawai yang tidak terlatih dengan baik, misalnya tentu saja akan sia-sia. Tidak ada yang salah dengan memotivasi, tetapi

tidak tepat bagi masalah yang sedang dihadapi yang mungkin lebih baik di atasi melalui pelatihan keterampilan-keterampilan.

Pengertian kinerja menurut Bernardin dan Russel (2010:379) bahwa kinerja dilihat dari hasil pengeluaran produksi atas fungsi dari pekerjaan tertentu atau aktivitas selama periode tertentu. Pengertian kelompok menurut Robbins (2006:294) adalah dua individu atau lebih, berinteraksi dan saling bergantung, yang menggabung untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Untuk mengukur kinerja kelompok dengan baik maka harus menggunakan kriteria yang tepat supaya dapat mengetahui kinerja yang sebenarnya telah dicapai oleh anggota kelompok.

Menurut Benardin dan Russel (2010:383) tentang penilaian kriteria yang terdiri dari 6 kriteria utama tentang kinerja kelompok, yaitu:

1. Kualitas yaitu penilaian anggota kelompok terhadap kelompoknya untuk penggunaan cara kerja yang benar dan kesalahan hasil kerja tidak melampaui standar mutu yang ditetapkan.
2. Kuantitas yaitu penilaian anggota kelompok terhadap kelompoknya untuk jumlah hasil yang sesuai dengan rencana-rencana produksi dan dapat memanfaatkan target badan usaha.
3. Penghematan waktu yaitu penilaian anggota kelompok terhadap kelompoknya untuk menyelesaikan pekerjaan dan mencapai hasil kerja yang tepat waktu serta dapat memanfaatkan waktu yang ada dengan baik.

4. Efisiensi biaya yaitu penilaian anggota kelompok terhadap kelompoknya untuk menggunakan sarana dan prasarana produksi dengan hemat dan tidak sering melakukan kesalahan kerja sehingga tidak timbul pemborosan.
5. Keperluan untuk pengawasan yaitu penilaian anggota kelompok terhadap kelompoknya untuk memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan standar pekerjaan serta bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan benar.
6. Dampak interpersonal yaitu penilaian anggota kelompok terhadap kelompoknya untuk memiliki rasa percaya diri dan inisiatif sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya dan mau saling menghargai serta bekerja sama dengan anggota kelompoknya.

Handoko (2010:135) menjelaskan bahwa penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka.

Kinerja memerlukan indikator (*performance indicators*) yang dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja menganjurkan sudut pandang prospektif. Terdapat tujuh indikator kinerja menurut Wibowo (2010: 106), yaitu :

1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.

2. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Kinerja pegawai dapat dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3. Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dapat dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan hasilnya dapat digunakan untuk perbaikan kinerja.

4. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai bersangkutan dengan baik. Kompetensi memungkinkan pegawai melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan.

6. Motif

Motif adalah alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Atasan dapat memfasilitasi motivasi kepada bawahan dengan insentif,

pengakuan, menetapkan standar terj angkau, meminta umpan balik, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

7. Peluang

Pegawai perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyebabkan berjurangnya kesempatan untuk berkomunikasi yakni ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat

2.1.6 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja

2.1.6.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Dua hal yang berkaitan dengan kinerja/*performance* adalah kesediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha karyawan dan kemampuan karyawan untuk melaksanakannya. Menurut Gomez (2003:177) bahwa kinerja/*performance* adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan atau dapat ditulis dengan rumus $P = f(M \times A)$ dimana $P = \text{performance/kinerja}$, $m = \text{motivation/motivasi}$, $a = \text{ability/kemampuan}$.

Kemampuan melekat dalam diri seseorang dan merupakan bawaan sejak lahir serta diwujudkan dalam tindakannya dalam bekerja, sedangkan motivasi adalah aspek yang sangat penting untuk menggerakkan kreativitas dan kemampuan seseorang dalam melakukansuatu pekerjaan, serta selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan tersebut. Dari sebagian uraian yang telah dijelaskan

dapat ditarik kesimpulan bahwa para karyawan mampu melakukan pekerjaan dan ingin mencapai hasil maksimal dalam pekerjaannya.

Perwujudan kinerja yang maksimal, dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja, yaitu dengan motivasi. Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan karyawan maka akan tercipta hasil kinerja maksimal.

2.1.6.2 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Keterkaitan antara Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dikemukakan oleh Singodimendjo dalam Edi Sutrisno (2011:96) menyatakan bahwa: “Semakin baik disiplin kerja seorang pegawai/karyawan, maka semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai”.

Keith Davis dalam Mangkunegara (2011:67-68) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor (motivasi) yang mengemukakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Sikap mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal yang siap secara psikofik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi).

2.2 Penelitian Terdahulu

2.1 tabel penelitian terdahulu

| No | Peneliti | Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Perbedaan dan persamaan |
|----|------------------|---|---|---|
| 1 | Handayani (2014) | pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja | motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh positif. Disiplin mempunyai pengaruh paling dominan terhadap | Perbedaan dengan penelitian peneliti adalah objek penelitian yang berbeda yaitu di PT Mandala Lintas Nusa (NusaNet) |

| | | | | |
|---|------------------------------------|---|---|---|
| | | pegawai pada pengadilan agama martapura | kinerja pegawai dibandingkan dengan motivasi. Motivasi dan disiplin dapat menjelaskan variasi variabel kinerja pegawai sebesar 56,6%, sedangkan 43,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar model. | Lampung dan hasil penelitian. Persamaannya yaitu variabel penelitian yang meliputi motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja. |
| 2 | <i>royen bertonisitorus (2013)</i> | pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan komunikasi dan informatika kabupaten katingan | Dengan menggunakan variabel penelitian motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan disiplin kerja sebagai variabel bebas sedangkan kinerja sebagai variabel terikat, menyimpulkan secara simultan (bersama-sama) variabel bebas yang terdiri motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebesar 61,8% mempengaruhi kinerja pegawai selain ketiga variabel yang digunakan penelitian ini yaitu sebesar 38,2%. | Perbedaan dengan penelitian ini adalah objek penelitian PT Mandala Lintas Nusa (NusaNet) Lampung dan hasil penelitian. persamaan yaitu variabel penelitian motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja. |
| 3 | Yoga Arsyenda (2013) | Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja PNS (studi kasus : bappeda kota malang) | 1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kota Malang, dilihat dari hasil uji F hitung yang diperoleh sebesar 14,168 dengan signifikansi sebesar 0,000 dan uji t motivasi (X1) sebesar 2,097 dengan signifikansi 0,044, disiplin (X2) sebesar 3,662 dengan signifikansi 0,001. Hal | Perbedaan dengan penelitian peneliti adalah objek penelitian yang berbeda yaitu di PT Mandala Lintas Nusa (NusaNet) Lampung dan hasil penelitian. Persamaannya yaitu variabel penelitian yang meliputi motivasi dan disiplin terhadap kinerja. |

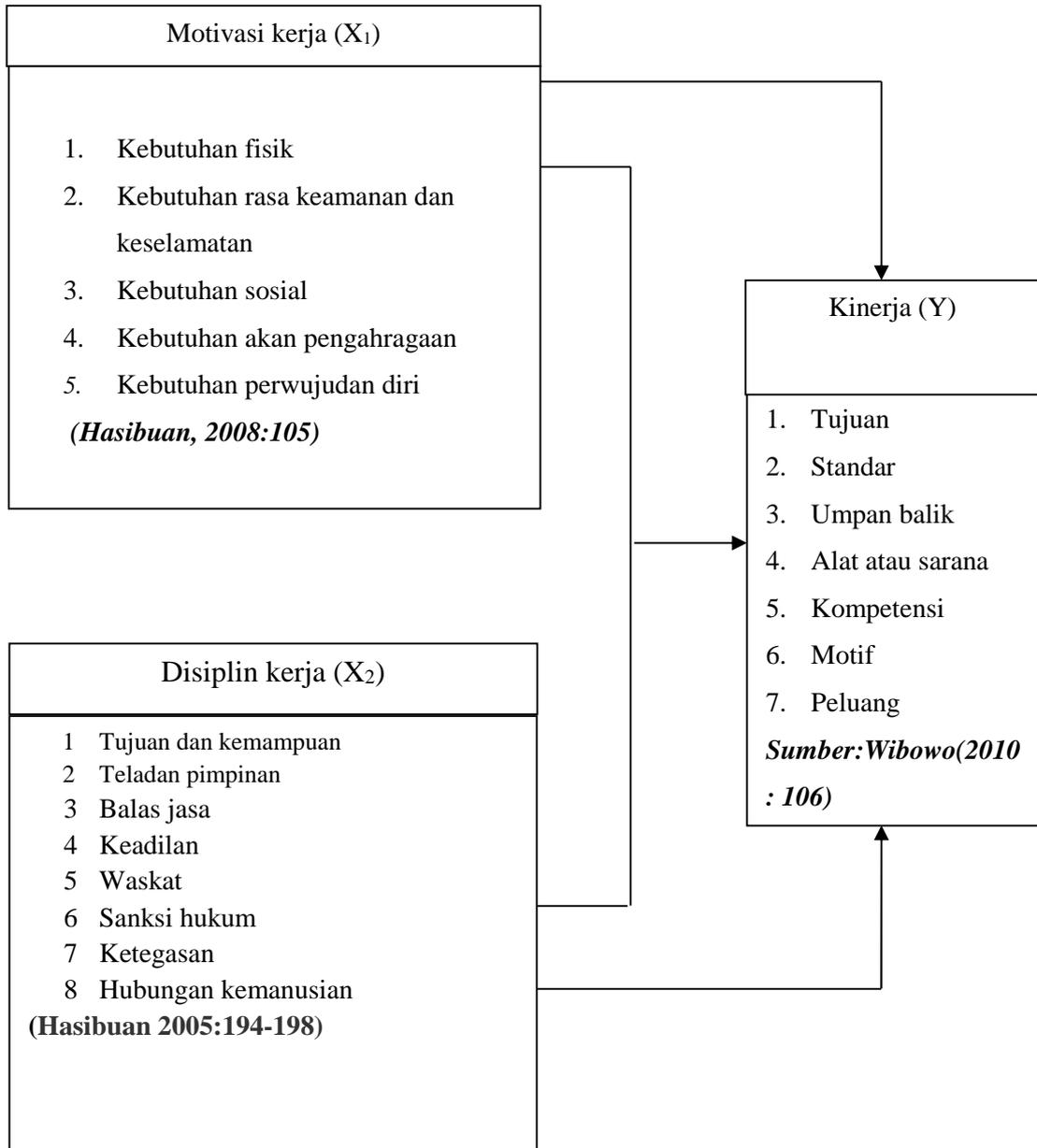
| | | | | |
|---|----------------------|---|---|--|
| | | | <p>mengindikasikan adanya pengaruh kedua variable independen terhadap variable dependen yaitu kinerja pegawai (Y).</p> <p>2. Disiplin kerja pegawai yang terdiri dari delapan indikator seperti tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, hubungan kemanusiaan, waksat, sanksi hukum dan ketegasan, berdasarkan nilai standardized coefficients () sebesar 0,509 menunjukkan bahwa variable disiplin kerja (X2) sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kota Malang.</p> | |
| 4 | annisa pratiwi(2014) | <p>pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada pt. telekomunikasi indonesia, tbk wilayah telkom pekalongan)</p> | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja dan kinerja Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jawa Barat sudah dikatakan cukup tinggi. Motivasi dan disiplin kerja memberikan pengaruh yang kecil terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 49,8% secara persial disiplin kerja memberikan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Jawa Barat.</p> | <p>Perbedaan penelitian adalah objek penelitian yang berbeda yaitu di PT Mandala Lintas Nusa (NusaNet) Lampung dan hasil penelitian.</p> <p>Persamaannya yaitu variabel penelitian yang meliputi motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja.</p> |

2.3 Kerangka Konseptual

Menurut Uma Sekaran dalam Sugiyono (2011), mengemukakan bahwa “Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting jadi dengan demikian maka kerangka berpikir adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan”.

Berdasarkan pendapat di atas, penilaian prestasi kerja adalah pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Pemimpin perusahaan yang menilai prestasi kerja pegawai, yaitu atasan pegawai langsung, dan atasan tak langsung. Disamping itu pula, kepala bagian personalia berhak pula memberikan penilaian prestasi terhadap semua pegawainya sesuai dengan data yang ada di bagian personalia. Berdasarkan uraian di atas, selanjutnya variabel penelitian tersebut dapat digambarkan dalam kerangka penelitian atau paradigma penelitian sebagai berikut :

Gambar2.1
Paradigma Penelitian



2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau pendapat yang kebenarannya masih rendah atau kadar kebenarannya masih belum meyakinkan, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan sedangkan kebenaran pendapat tersebut perlu diuji atau dibuktikan. Moh. Nazir (2000: 15), .

Berdasarkan pemaparan tinjauan pustaka dan kerangka konseptual diatas, maka dapat diambil kesimpulan hipotesis yaitu :

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net) Di Bandar Lampung.
2. Disiplin berpengaruh Signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net) Di Bandar Lampung.
3. Motivasi kerja dan Disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net) Di Bandar Lampung.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif yaitu menganalisis dengan cara menggambarkan keadaan atau kenyataan yang sebenarnya lalu di bandingkan dengan teori, ketentuan maupun peraturan yang berlaku guna mencari pemecahan terhadap permasalahan yang ada (Istijanto, 2005:32). Dimana variabel yang digunakan adalah variabel independen (X) yaitu variabel motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dan variabel kinerja karyawan (Y).

3.2. Desain Penelitian

Desain penelitian menggunakan observasional analitik dengan desain Cross Sectional, yaitu untuk mengetahui hubungan antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Dengan penelitian ini maka dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramal, memprediksi dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini bersifat kuantitatif karena menggunakan data yang memerlukan perhitungan dan menggunakan analisis kualitatif untuk mendipenelitiakan data-data yang sudah diperoleh sehingga akan lebih jelas data tersebut. Pada penelitian ini terdapat tiga variabel yang berhubungan, yaitu variabel X_1 (motivasi kerja), variabel X_2 (Disiplin kerja) dan variabel Y (kinerja karyawan).

3.3. Variabel dan Operasionalisasi Variabel

3.3.1. Definisi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2006:2), “Variabel adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

jenis variabel penelitian yang sering digunakan yaitu:

1. Variabel bebas (independent variable) adalah variabel yang menjadi sebab atau berubahnya dependent variable. Variabel bebas dalam penelitian yaitu motivasi kerja.
2. Variabel terikat (dependent variable) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas, dan variabel ini sering disebut variabel respon. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah prestasi kerja.

3.3.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Berdasarkan pengamatan peneliti di lapangan , dan mengacu pada teori yang ada, maka peneliti menetapkan definisi dan indikator yang sesuai dengan kondisi dan situasi dengan motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net) Di Bandar Lampung

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

| Variabel | Konsep Variabel | Indikator | Skala |
|----------------------------|---|---|--------------|
| Motivasi Kerja (X1) | Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan (Heidjachman dan Husnan (2003:197)) | <ul style="list-style-type: none"> • Kebutuhan fisik. • Kebutuhan keamanan dan keselamatan. • Kebutuhan sosial. • Kebutuhan akan penghargaan. • Kebutuhan perwujudan diri. | Ordinal |
| Disiplin kerja (X2) | Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku (Asmiarsih 2006:23) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tujuan dan kemampuan ▪ Teladan pimpinan ▪ Balas jasa ▪ Keadilan ▪ Waskat ▪ Sanksi hukum ▪ Ketegasan ▪ Hubungan kemanusiaan | |
| Kinerja (Y) | Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikanya. (Anwar Prabu Mangkunegara (2000;67)) | <ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas • Kualitas • Ketepatan waktu | Ordinal |

3.4. Populasi

Menurut Sugiyono (2005 :74), populasi adalah seluruh subjek penelitian berupa kumpulan sejumlah individu dengan kualitas serta ciri tertentu yang telah ditetapkan untuk diteliti. Berdasarkan definisi tersebut, maka populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Karyawan PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net) Di Bandar Lampung. yang berjumlah 35 orang karyawan tetap (staf) dan karyawan supir. Apabila subjek penelitian kurang dari 100, Menurut Suharsimi Arikunto (2012: 107) menyatakan apabila subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

3.5. Jenis Dan Sumber Data

1. Data primer

Pengumpulan data primer dilakukan dengan melakukan survei langsung ke Karyawan PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net) Di Bandar Lampung. sebagai objek penelitian. Tujuan penelitian lapangan ini adalah untuk memperoleh data akurat.

2. Data Sekunder

Data ini merupakan pendukung yang berhubungan dengan penelitian ataupun data yang diperoleh dari literatur baik berupa buku-buku yang membahas tentang kinerja karyawan PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net) Di Bandar Lampung. Data ini diperoleh antara lain melalui studi kepustakaan, bahan perkuliahan, laporan-laporan tentang tugas, fungsi dan pekerjaan karyawan PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net) Di Bandar Lampung.

3.6 Tehnik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data (Riduwan, 2012:69). Dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data yang akan dipergunakan dalam penelitian ini diantaranya:

a. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk mendapatkan data dari pengamatan langsung ke lapangan dengan mengadakan tanya jawab kepada karyawan. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah karyawan Karyawan PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net) Di Bandar Lampung.

b. Observasi

Peneliti melakukan suatu pengamatan secara langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti pada perusahaan guna mengetahui permasalahan yang sebenarnya.

c. Dokumentasi

Peneliti mengumpulkan data dari dokumen yang sudah ada, sehingga peneliti dapat memperoleh catatan-catatan yang berhubungan dengan penelitian seperti : gambaran umum perusahaan, struktur organisasi dan sebagainya. Metode dokumentasi ini dilakukan untuk mendapatkan data-data yang belum didapatkan melalui metode observasi dan wawancara.

d. Kuisisioner

Kuisisioner atau daftar pertanyaan yaitu dengan cara membuat daftar pertanyaan yang kemudian disebarkan pada para responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat. Daftar pertanyaan mengenai gambaran umum, perhatian dan pendapat responden mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Karyawan PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net) Di Bandar Lampung.

Kuesisionernya menggunakan skala linkert. Pertanyaan dalam kuesioner dibuat dengan menggunakan skala *Likert* dari pertanyaan yang diberikan kepada responden (Sugiyono, 2005:87), yaitu :

1. Untuk jawaban sangat tidak setuju diberi nilai = 1
2. Untuk jawaban tidak setuju diberi nilai = 2
3. Untuk jawaban cukup setuju diberi nilai = 3
4. Untuk jawaban setuju diberi nilai = 4
5. Untuk jawabansangat setuju diberi nilai = 5

3.7 Validitas dan Reliabilitas

3.7.1 Uji validitas

Menurut Sugiyono (2011:348), “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau ketepatan suatu alat ukur. Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek

dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti.” Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan valid atau tidak, maka r yang diperoleh (r_{hitung}) dikonsultasikan dengan (r_{tabel}) maka instrumen dikatakan valid, dan apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan valid, dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan tidak valid. Uji validitas dapat diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2011:354), Reliabilitas merupakan suatu konsistensi alat ukur dalam menghasilkan data, disebut konstan apabila data hasil pengukuran dengan alat yang sama dan berulang-ulang akan menghasilkan data yang relatif sama. Berikut ini adalah langkah-langkah untuk melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode Alpha Cronbach di proses dengan SPSS Versi 17.

Menentukan reliabilitas yang menggunakan split half hasilnya bisa dilihat dari nilai *Correlation Between Forms*. Jika nilainya lebih besar dari nilai r_{tabel} , maka bisa dikatakan reliabel atau membandingkannya dengan *nilai cut off point* 0,3 maka reliabel jika nilai $r > 0,30$. Pengujian reliabilitas dengan *Alpha Cronbach* bisa dilihat dari nilai *Alpha*, jika nilai *Alpha* > dari nilai r tabel yaitu 0,7 maka dapat dikatakan reliabel.

3.8 Metode Analisis

3.8.1 Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif merupakan analisis yang digunakan dalam bentuk uraian dan didasarkan dalam bentuk data yang telah ada. Data kualitatif merupakan data berupa informasi yang kemudian dikaitkan dengan data lainnya sehingga memunculkan suatu kebenaran. Analisis ini berbentuk deskriptif data yang berguna untuk menjelaskan tentang berbagai macam masalah atau hal-hal penting yang dinyatakan dalam bentuk kalimat.

3.8.2 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif merupakan analisis yang digunakan terhadap data yang berwujud angka-angka dan cara pembahasannya dalam penelitian ini menggunakan program spss for windows versi 17.00. kemudian peneliti melakukan analisis untuk menarik kesimpulan. Langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Peneliti melakukan pengumpulan data dengan, kemudian ditentukan alat untuk memperoleh data dari elemen-elemen yang akan diselidiki. Alat yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat responden tentang fenomena sosial. Dalam skala likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen dimana alternatifnya berupa pertanyaan. Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif. Adapun alternatif jawaban dengan menggunakan skala

likert, yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban pertanyaan alternatif sebagai berikut:

Tabel 3.2
Alternatif Jawaban Dengan Skala Likert

| Alternatif Jawaban | Bobot Nilai |
|---------------------------|-------------|
| SS (Sangat Setuju) | 5 |
| S (Setuju) | 4 |
| R (Ragu-ragu) | 3 |
| TS (Tidak Setuju) | 2 |
| STS (Sangat Tidak Setuju) | 1 |

Sumber : Sugiyono (2010)

2. Ketika data tersebut terkumpul, kemudian dilakukan pengolahan data, disajikan dalam bentuk tabel dan dianalisis. Dalam penelitian peneliti menggunakan Analisa deskriptif yang berupa uraian data yang diperoleh dari penelitian lapangan, kemudian akan dikemukakan dalam bentuk tabel beserta penyelesaiannya. Data yang berhasil dikumpulkan tersebut selanjutnya akan digolongkan dan disajikan dalam bentuk tabel beserta penguraian dan penyelesaiannya.

Cara penggolongan data pada tabel tersebut dengan menggunakan rumus Interval (Sutrisno Hadi, 1989:19)

$$I = \frac{(NT - NR)}{K}$$

Keterangan :

NT : Nilai Tertinggi

NR : Nilai Terendah

K : Kategori

I : Interval

3.8.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Metode statistik yang digunakan untuk melihat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan serta untuk mengetahui variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah menggunakan metode analisis regresi, analisis regresi merupakan salah bentuk statistik parametris. Model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Untuk mengetahui adanya pengaruh antara motivasi kerja (X1) disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y), Data yang diperoleh diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS, dengan persamaan analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

Persamaan yang digunakan (Riduwan, 2004: 97) :

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

Keterangan :

- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi berganda
- Y = Kinerja
- X₁ = Motivasi kerja
- X₂ = Disiplin kerja
- e = Error of term (variabel pengganggu)

3.9 Pengujian Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan yang mungkin benar atau mungkin salah. Hipotesis akan ditolak jika salah atau palsu, dan akan diterima jika benar.

Penolakan dan penerimaan hipotesis sangat bergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta yang sudah dikumpulkan. Uji hipotesis antara variabel X1 (Motivasi), X2 (Disiplin kerja) serta Y (kinerja).

3.9.1 Uji F

Uji model digunakan untuk menguji / mengetahui apakah model regresi yang digunakan cukup baik atau tidak. Uji model dapat dilihat dari nilai F hitung dengan ketentuan sebagai berikut :

Hipotesis:

Ho: $\beta=0$ Tidak terdapat pengaruh yang positif antara variabel bebas (motivasi kerja X₁), (disiplin kerja X₂) terhadap variabel terikat (Kinerja Y).

Ha: $\beta \neq 0$ Terdapat pengaruh yang positif antara variabel bebas (motivasi kerja X₁), (disiplin kerja X₂) terhadap variabel terikat (Kinerja Y).

Kesimpulan

a). Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ dan nilai signifikansinya $< 0,05$, maka ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan demikian pengujian model tersebut dikatakan baik

b). Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ dan nilai signifikansinya $> 0,05$ maka tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan demikian pengujian model dikatakan tidak baik.

3.9.2 Uji t

Yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Hipotesis

Ho: $\beta=0$ Tidak terdapat pengaruh yang positif antara variabel bebas (motivasi kerja X_1), (disiplin kerja X_2) terhadap variabel terikat (Kinerja Y).

Ha: $\beta \neq 0$ Terdapat pengaruh yang positif antara variabel bebas (motivasi kerja X_1), (disiplin kerja X_2) terhadap variabel terikat (Kinerja Y).

Kesimpulan:

a) Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, dan $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

Dengan demikian hipotesis dapat diterima / terbukti.

b) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, dan $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$ maka Ho diterimadan Ha ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

Dengan demikian hipotesis ditolak / tidak terbukti.

3.9.3 Koefisien Determinasi

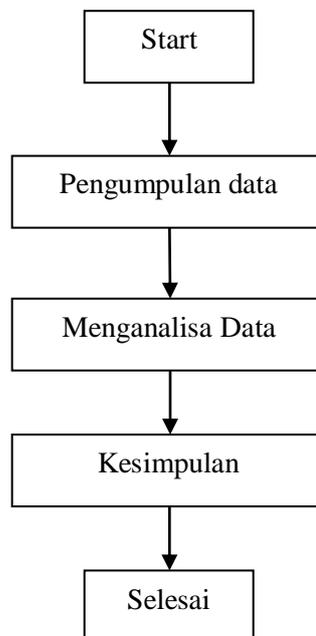
Uji R^2 atau uji determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi (R^2) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2 = 0$), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila $R^2 = 1$, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat

diterangkan oleh X. Dengan kata lain bila $R^2 = 1$, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R^2 nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu.

Menurut Dwi Priyatno (2008:81) *Adjusted R square* adalah *Rsquare* yang telah disesuaikan nilai ini selalu lebih kecil dari *R square* dari angka ini bisa memiliki harga negatif, bahwa untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas digunakan *Adjusted R²* sebagai koefisien determinasi.

3.10 Tahapan Penelitian

Tahapan penelitian dapat dilihat dalam gambar berikut ini:



BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat perusahaan

Pada awal perjalanan bisnis yaitu pada tahun (1996), Nusa Net merupakan sebuah badan penyedia jasa pembuatan web. Namun sekarang Nusanet menjadi sebuah perusahaan ISP berlisensi nasional dari Dirjen Postel yang pertama tumbuh dari luar pulau Jawa dan juga adalah perusahaan pertama di luar pulau Jawa yang memenuhi persyaratan sertifikasi sebagai ‘Microsoft Certified Partner). Dengan kepuasan pelanggan Nusanet berkembang dan sekarang memiliki koneksi Internet langsung ke USA, STIX (SingTel Internet eXchange) dan IIX (Indonesia Internet eXchange).

Nusanet juga merupakan anggota aktif di APJII (Asosiasi Perusahaan Jasa Internet Indonesia). APJII adalah pengelola IIX (Indonesia Internet eXchange), sebuah peering hub Internet yang terbesar dan satu- satunya di Indonesia. Dengan menjadi anggota APJII, Nusanet memiliki hak eksklusif anggota untuk memiliki koneksi 100 mbps ke IIX, mendapat assign IP block dan AS number dari APNIC (otoritas Internet Asia Pasific).

Nusanet adalah Motorola Authorized Canopy Solution Provider dan pengelola medannic.com (domain name registrant online pertama di Indonesia dalam mata uang rupiah).

Nusanet berpusat di kota Medan dan sementara melayani, Lubuk Pakam, Pematang Siantar, dan Lampung untuk Internet akses berkecepatan tinggi. Melayani seluruh Indonesia untuk jasa dial up, domain name registration, webhosting dan juga co location server di NOC Nusanet Medan maupun IIX Nusanet di Jakarta.

Dengan dukungan management yang solid, sumber daya manusia terbaik, update teknologi yang terus menerus, partners yang realible dan costumers yang puas, Nusanet akan terus tumbuh menjadi Internet Solution Provider yang terbaik bagi Anda.

4.1.2 Visi Dan Misi perusahaan

Visi

- Menjadi perusahaan internet solution provider terkemuka yang memiliki cabang di setiap propinsi Indonesia.

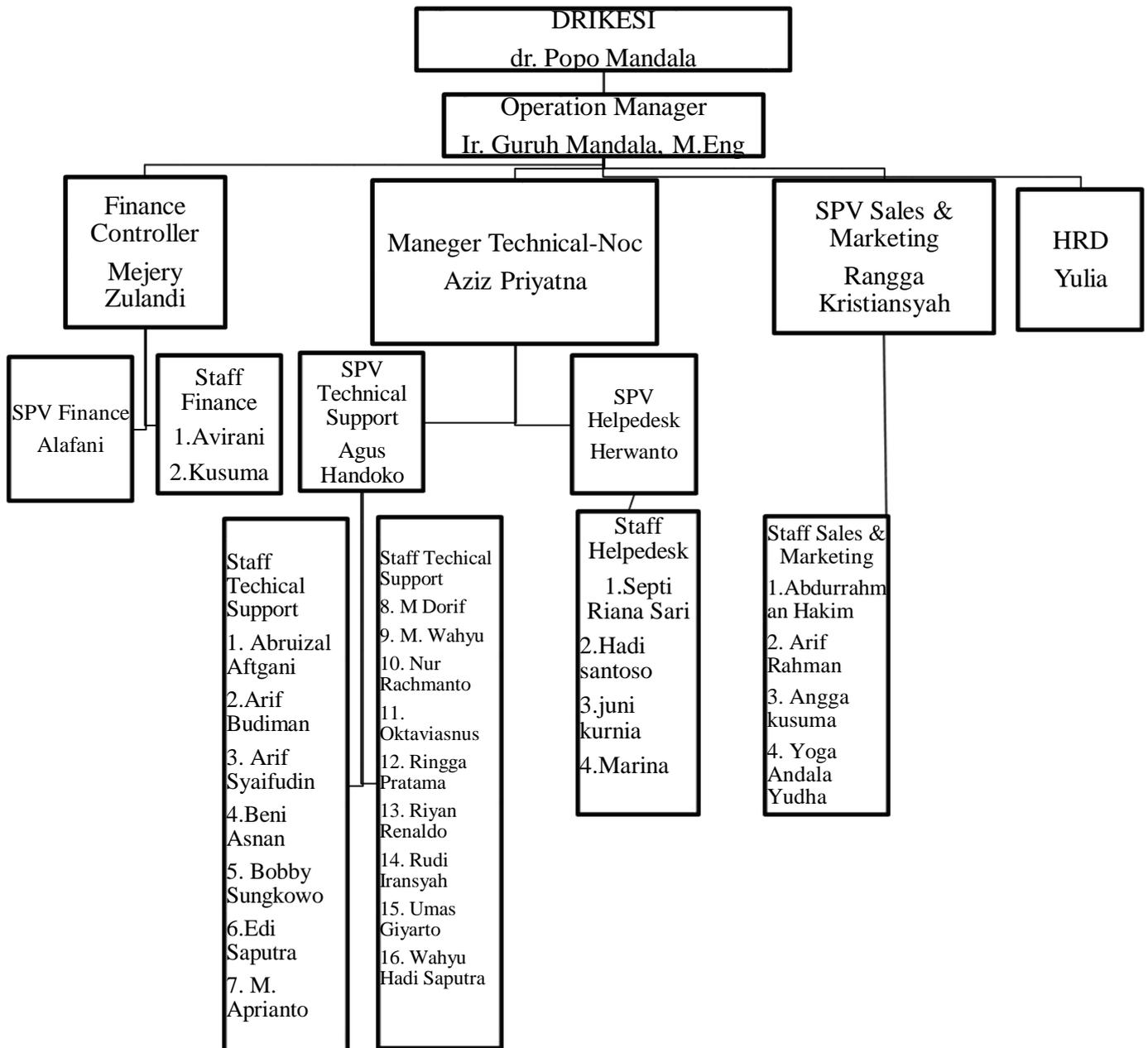
Misi

- Memberikan pelayanan yang berkualitas dengan teknologi terkini demi kepuasan pelanggan.

- Memberikan pelatihan yang berkesinambungan dan kompensasi menarik bagi karyawan yang berkompeten.
- Memberikan keuntungan bagi investor.
- Berkontribusi kepada industri Internet agar pengguna Internet Indonesia tumbuh.

4.1.3 Struktur Organisasi

Gambar 4.1 Struktur Organisasi



4.1.4 Karakteristik Responden

Responden dari penelitian ini adalah pegawai PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net) Di Bandar Lampung yang berjumlah 35 responden. Karakteristik responden yang diperoleh antara lain data tentang jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja. Berikut ini penelitian mengenai responden :

Tabel 4.1
Depenelitian Reponden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Nomor | Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentasi (%) |
|--------|---------------|-----------|----------------|
| 1 | Laki-Laki | 27 | 77,14% |
| 2 | Perempuan | 8 | 22,86% |
| Jumlah | | 35 | 100% |

Sumber : Data diolah, 2016

Berdasarkan hasil pada tabel 4.1 menunjukkan jumlah responden laki-laki 27 pegawai atau presentasi (77,14%) sedangkan jumlah responden wanita berjumlah 8 pegawai atau presentasi (22,86%). Maka hasil dari penelitian diatas menunjukkan bahwa responden didominasi oleh laki-laki.

Tabel 4.2
Depenelitian Responden Berdasarkan Usia

| Nomor | Usia | Frekuensi | Persentasi (%) |
|--------|---------|-----------|----------------|
| 1 | < 20 | - | - |
| 2 | 20 – 29 | 29 | 82,86 % |
| 3 | 30 – 39 | 5 | 14,28 % |
| 4 | 40 – 49 | - | - |
| 5 | > 50 | 1 | 2,86 % |
| Jumlah | | 35 | 100 % |

Sumber : Data diolah, 2016

Berdasarkan pada tabel 4.2 menunjukkan pegawai PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net) Di Bandar Lampung yang berusia 20-29 tahun berjumlah 29

pegawai, usia 30-39 tahun berjumlah 5 pegawai, di usia 40-49 tahun tidak ada, di usia lebih dari 50 tahun berjumlah 1 pegawai. Maka dari hasil depenelitian diatas menunjukkan bahwa responden didominasi oleh usia 20 sampai 29 tahun.

Tabel 4.3
Depenelitian Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| Nomor | Tingkat Pendidikan | Frekuensi | Persentasi (%) |
|--------|--------------------|-----------|----------------|
| 1 | SMP | - | |
| 2 | SMA | 16 | 45,72 % |
| 3 | D-3 | 5 | 14,28 % |
| 4 | S-1 | 13 | 37,14 % |
| 5 | S-2 | 1 | 2,86 % |
| Jumlah | | 35 | 100 % |

Sumber : Data diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan pegawai PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net) Di Bandar Lampung yang berpendidikan SMA berjumlah 16 pegawai atau presentasi (45,72%), D-3 berjumlah 5 pegawai atau presentasi (14,28%) sedangkan S1 berjumlah 13 pegawai atau presentasi (37,14%), dan S2 berjumlah 1 pegawai atau presentasi (2,86%), Maka dari hasil depenelitian diatas menunjukkan bahwa responden didominasi oleh tingkat pendidikan SMA.

4.2 Analisis Data

Memperkirakan ,menghitung atau mencari besarnya pengaruh secara kuatitatif dari perubahan suatu variabel terhadap variabel lainnya,serta memperkirakan atau meramalkan kondisi variabel dimasa yang akan datang.

4.2.1 Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

4.2.1.1 Uji Validitas

Sebelum dilakukan analisis data maka dalam penelitian ini perlu dilakukan pengujian instrumen yaitu pengujian validitas dan pengujian reliabilitas. Validitas merupakan tingkat kemamuan suatu instrumen untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut. Menurut Sugiyono (2008:116) syarat minimum suatu item dianggap valid adalah $r > 0,30$. Dimana semakin tinggi validitas suatu alat test maka alat tersebut makin mengenai sarasanya atau menunjukkan apa yang seharusnya diukur. Hasil tes validitas dengan menggunakan bantuan program SPSS Versi 17.0 dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.4
Tabel Validitas Variabel Motivasi

| Pertanyaan | Standar Deviasi | Motivasi | Keterangan |
|-------------------|------------------------|-----------------|-------------------|
| Pertanyaan 1 | 0,30 | 0.669 | Valid |
| Pertanyaan 2 | 0,30 | 0.310 | Valid |
| Pertanyaan 3 | 0,30 | 0.648 | Valid |
| Pertanyaan 4 | 0,30 | 0.651 | Valid |
| Pertanyaan 5 | 0,30 | 0.506 | Valid |
| Pertanyaan 6 | 0,30 | 0.580 | Valid |
| Pertanyaan 7 | 0,30 | 0.625 | Valid |
| Pertanyaan 8 | 0,30 | 0.645 | Valid |
| Pertanyaan 9 | 0,30 | 0.395 | Valid |
| Pertanyaan 10 | 0,30 | 0.701 | Valid |

Sumber : Data diolah, 2016

Menurut Sugiyono (2008:116) syarat minimum suatu item dianggap valid adalah $r > 0,30$ dan berdasarkan Hasil perhitungan pada Tabel 4.4 yang dilakukan untuk variabel Motivasi kerja menunjukkan hasil yang baik Karena keseluruhan

nilai r hitung semua indikator yang diuji lebih besar daripada nilai r tabel, maka dapat di lihat bahwa semua butir indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 4.5
Tabel Validitas Variabel Disiplin Kerja

| Pertanyaan | Standar Deviasi | Disiplin Kerja | Keterangan |
|-------------------|------------------------|-----------------------|-------------------|
| Pertanyaan 11 | 0,30 | 0.779 | Valid |
| Pertanyaan 12 | 0,30 | 0.302 | Valid |
| Pertanyaan 13 | 0,30 | 0.584 | Valid |
| Pertanyaan 14 | 0,30 | 0.529 | Valid |
| Pertanyaan 15 | 0,30 | 0.768 | Valid |
| Pertanyaan 16 | 0,30 | 0.339 | Valid |
| Pertanyaan 17 | 0,30 | 0.534 | Valid |
| Pertanyaan 18 | 0,30 | 0.632 | Valid |
| Pertanyaan 19 | 0,30 | 0.569 | Valid |
| Pertanyaan 20 | 0,30 | 0.315 | Valid |

Sumber : Data diolah, 2016

Menurut Sugiyono (2008:116) syarat minimum suatu item dianggap valid adalah r 0,30 dan berdasarkan Hasil perhitungan pada Tabel 4.5 yang dilakukan untuk variabel Disiplin Kerja menunjukkan hasil yang baik Karena keseluruhan nilai r hitung semua indikator yang diuji lebih besar daripada nilai r tabel, maka dapat di lihat bahwa semua butir indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 4.6
Tabel Validitas Variabel Kinerja Pegawai

| Pertanyaan | Standar Deviasi | Disiplin Kerja | Keterangan |
|-------------------|------------------------|-----------------------|-------------------|
| Pertanyaan 21 | 0,30 | 0.625 | Valid |
| Pertanyaan 22 | 0,30 | 0.517 | Valid |
| Pertanyaan 23 | 0,30 | 0.654 | Valid |
| Pertanyaan 24 | 0,30 | 0.681 | Valid |
| Pertanyaan 25 | 0,30 | 0.634 | Valid |
| Pertanyaan 26 | 0,30 | 0.588 | Valid |
| Pertanyaan 27 | 0,30 | 0.625 | Valid |
| Pertanyaan 28 | 0,30 | 0.634 | Valid |
| Pertanyaan 29 | 0,30 | 0.521 | Valid |
| Pertanyaan 30 | 0,30 | 0.638 | Valid |

Sumber : Data diolah, 2016

Menurut Sugiyono (2008:116) syarat minimum suatu item dianggap valid adalah $r > 0,30$ dan berdasarkan Hasil perhitungan pada Tabel 4.6 yang dilakukan untuk variabel Kinerja menunjukkan hasil yang baik Karena keseluruhan nilai r hitung semua indikator yang diuji lebih besar daripada nilai r tabel, maka dapat dilihat bahwa semua butir indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid.

4.2.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali dalam buku duwi priyatno(2013:30) Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut Ghazali dalam buku duwi priyatno(2013:30) Suatu variabel dikatakan reliabel, apabila: Hasil $\alpha > 0,60$ = reliabel dan Hasil $\alpha < 0,60$ = tidak reliabel.

Tabel 4.7
Tabel Hasil Uji Reliabilitas motivasi

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .771 | 10 |

Sumber : Data diolah, 2016

Menurut Ghazali dalam buku duwi priyatno (2013:30) Suatu variabel dikatakan reliabel, apabila: Hasil $\alpha > 0,60$ = reliabel dan Hasil $\alpha < 0,60$ = tidak reliabel. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.7 diperoleh hasil $0,771 > 0,60$

dari 10 item pernyataan maka dapat dilihat bahwa dari setiap indikator pernyataan reliabel atau stabil dari waktu ke waktu.

Tabel 4.8
Tabel Hasil Uji Reliabilitas disiplin kerja

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .698 | 10 |

Sumber : Data diolah, 2016

Menurut Ghazali dalam buku duwi priyatno(2013:30) Suatu variabel dikatakan reliabel, apabila: Hasil $\alpha > 0,60$ = reliabel dan Hasil $\alpha < 0,60$ = tidak reliabel. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.8 diperoleh hasil $0,698 > 0,60$ dari 10 item pernyataan maka dapat dilihat bahwa dari setiap indikator pernyataan reliabel atau stabil dari waktu ke waktu.

Tabel 4.9
Tabel Hasil Uji Reliabilitas Kinerja

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .809 | 10 |

Sumber : Data diolah, 2016

Menurut Ghazali dalam buku duwi priyatno(2013:30) Suatu variabel dikatakan reliabel, apabila: Hasil $\alpha > 0,60$ = reliabel dan Hasil $\alpha < 0,60$ = tidak reliabel. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.9 diperoleh hasil $0,809 > 0,60$

dari 10 item pernyataan maka dapat dilihat bahwa dari setiap indikator pernyataan reliabel atau stabil dari waktu ke waktu.

4.3 Metode Analisis Data

4.3.1 Kualitatif

Menurut Sugiyono (2008:14) kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, sebagai lawannya adalah eksperimen.

4.3.1.1 Analisis Deskriptif

Analisa deskriptif yang berupa uraian data yang diperoleh dari penelitian lapangan, kemudian akan dikemukakan dalam bentuk tabel beserta penyelesaiannya. Data yang berhasil dikumpulkan tersebut selanjutnya akan digolongkan dan disajikan dalam bentuk tabel beserta penguraian dan penyelesaiannya.

Cara penggolongan data pada tabel tersebut dengan menggunakan rumus Interval (Sutrisno Hadi, 1989:19)

$$I = \frac{(NT - NR)}{K}$$

Keterangan :

NT : Nilai Tertinggi

NR : Nilai Terendah

K : Kategori

I : Interval

Dalam penelitian ini, peneliti menyebarkan 35 angket untuk 35 responden dimana dalam angket tersebut terdapat 30 item pernyataan dari 20 indikator yang didapat dari variable X_1 , X_2 , dan Y . Dari skor yang diperoleh dikelompokkan menjadi 5 kategori yaitu.

4.3.1.1.1 Analisis motivasi kerja (Variabel Bebas X_1)

a. Indikator tentang motivasi kerja keseluruhan dengan ketentuan

$$NT = 50$$

$$NR = 10$$

$$K = 5$$

$$I = \frac{(NT - NR)}{K}$$

$$I = \frac{(50 - 10)}{5}$$

$$I = 8$$

Dengan demikian dapat diketahui skor pengelompokannya sebagai berikut:

| | |
|--------------|--------------------------------|
| Skor 42 - 50 | Penilaiannya Sangat Baik |
| Skor 34 - 41 | Penilaiannya Baik |
| Skor 26 - 33 | Penilaiannya Cukup Baik |
| Skor 18 - 25 | Penilaiannya Tidak Baik |
| Skor 10 - 17 | Penilaiannya Sangat Tidak Baik |

Sumber: (Sugiyono, 2010)

Tabel 4.11
Distribusi Data motivasi kerja Secara Keseluruhan

| No | Skor | Kategori | Frekuensi | % |
|----|---------|-------------------|-----------|----|
| 1 | 42 - 50 | Sangat Baik | 28 | 80 |
| 2 | 34 - 41 | Baik | 7 | 20 |
| 3 | 26 - 33 | Cukup Baik | 0 | 0 |
| 4 | 18 - 25 | Tidak Baik | 0 | 0 |
| 5 | 10 - 17 | Sangat Tidak Baik | 0 | 0 |

| | | | |
|--|--------|----|-----|
| | Jumlah | 35 | 100 |
|--|--------|----|-----|

Sumber: Data diolah 2016

Dari 35 orang responden penelitian, yang menyatakan motivasi kerja PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net) Di Bandar Lampung “Sangat Baik” ada 28 orang (80%), yang menyatakan “Baik“ ada 7 orang (20%) yang menyatakan “Cukup Baik” tidak ada (0%) yang menyatakan “Tidak Baik” tidak ada (0%) dan yang menyatakan “Sangat Tidak Baik” tidak ada (0%).

Indikator Rekapitulasi Responden Dengan ketentuan sebagai berikut:

$$I = \frac{\%MAX - \%MIN}{K}$$

$$= \frac{100\% - 20\%}{5} = \frac{80}{5} = 16$$

Dengan demikian dapat diketahui skor pengelompokannya sebagai berikut:

20% - 35% : Kategori sangat Tidak Setuju

36% - 51% : Kategori Tidak Setuju

52% - 67% : Kategori Netral

68% - 83% : Kategori Setuju

84% - 100% : Kategori sangat Setuju

Rekapitulasi hasil pernyataan variabel Motivasi Kerja Pegawai PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net) Di Bandar Lampung dapat dilihat pada tabel 4.12 di bawah ini.

Tabel 4.12
Rekapitulasi Responden Terhadap Variabel motivasi kerja (X₁)
Pernyataan Tentang motivasi (X₁)

| No | Penyataan motivasi | MA X | RIL L | % | Katago ri |
|------------------|--|-----------------|------------------|----------|----------------------|
| 1 | Karyawan merasa kondisi penerangan (dari listrik maupun dari cahaya matahari) diruangan kerja saya sudah terpenuhi | 175 | 150 | 86 | Sangat Setuju |
| 2 | Karyawan merasa kondisi kebersihan diruangan dalam kondisibersih | 175 | 152 | 87 | Sangat Setuju |
| 3 | Adanyaperhatianperusahaanterhadapjaminansosial (yangberupajaminankeserhatan). | 175 | 152 | 87 | Sangat Setuju |
| 4 | AdanyaperhatianperusahaanterhadapjaminanKeselamatan Kerja | 175 | 157 | 90 | Sangat Setuju |
| 5 | Hubungan antar karyawan terjalin dengan baik | 175 | 153 | 87 | Sangat Setuju |
| 6 | Adanyahubungan yangbaikKaryawan denganatasan. | 175 | 155 | 89 | Sangat Setuju |
| 7 | Adanya pemberian bonus yang diberikan perusahaan. | 175 | 152 | 87 | Sangat Setuju |
| 8 | Adanya pemberian penghargaan yang diberikan oleh perusahaan. | 175 | 153 | 87 | Sangat Setuju |
| 9 | Perusahaan selalu memberikan kesempatanuntuk berkreatifitas sendiridalam melaksanakanpekerjaan. | 175 | 153 | 87 | Sangat Setuju |
| 10 | Perusahaanselalumemberikan kesempatanuntukpertumbuhanperkembangan diri. | 175 | 156 | 89 | Sangat Setuju |
| rata-rata | | 175 | 153,3 | 87,6 | Sangat Setuju |

Sumber : Data diolah, 2016

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4.12 pada variabel Motivasi kerja diperoleh hasil rata-rata dari setiap indikator sebesar **87.6%** dan berdasarkan indeks perhitungan berada pada kriteria baik maka dapat lihat bahwa hasil

jawaban 35 responden terhadap 10 pernyataan yang telah diajukan berada pada tingkat **Sangat Baik**.

Berdasarkan temuan nilai presentasi skor yang paling kecil (**86%**) pada variabel motivasi Kerja adalah Karyawan merasa kondisi penerangan (dari listrik maupun dari cahaya matahari) diruangan kerja saya sudah terpenuhi, oleh karena itu perusahaan memberikan fasilitas yang baik untuk dapat memotivasi pegawai pada PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net) Di Bandar Lampung.

4.3.1.1.2 Analisis disiplin kerja (Variabel Bebas X₂)

b. Indikator tentang disiplin kerja keseluruhan dengan ketentuan

$$NT = 50$$

$$NR = 10$$

$$K = 5$$

$$I = \frac{(NT - NR)}{K}$$

$$I = \frac{(50 - 10)}{5}$$

$$I = 8$$

Dengan demikian dapat diketahui skor pengelompokannya sebagai berikut:

| | |
|--------------|--------------------------------|
| Skor 42 - 50 | Penilaiannya Sangat Baik |
| Skor 34 - 41 | Penilaiannya Baik |
| Skor 26 - 33 | Penilaiannya Cukup Baik |
| Skor 18 - 25 | Penilaiannya Tidak Baik |
| Skor 10 - 17 | Penilaiannya Sangat Tidak Baik |

Sumber: (Sugiyono, 2010)

Tabel 4.13
Distribusi Data Disiplin kerja Secara Keseluruhan

| No | Skor | Kategori | Frekuensi | % |
|----|---------|-------------------|-----------|-----|
| 1 | 42 - 50 | Sangat Baik | 28 | 80 |
| 2 | 34 - 41 | Baik | 7 | 20 |
| 3 | 26 - 33 | Cukup Baik | 0 | 0 |
| 4 | 18 - 25 | Tidak Baik | 0 | 0 |
| 5 | 10 - 17 | Sangat Tidak Baik | 0 | 0 |
| | | Jumlah | 35 | 100 |

Sumber: Data diolah 2016

Dari 35 orang responden penelitian, yang menyatakan disiplin kerja PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net) Di Bandar Lampung “Sangat Baik” ada 28 orang (80%), yang menyatakan “Baik” ada 7 orang (20%) yang menyatakan “Cukup Baik” tidak ada (0%) yang menyatakan “Tidak Baik” tidak ada (0%) dan yang menyatakan “Sangat Tidak Baik” tidak ada (0%).

Rekapitulasi hasil pernyataan variabel Disiplin Kerja Pegawai PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net) Di Bandar Lampung dapat dilihat pada tabel 4.14 di bawah ini.

Tabel 4.14
Rekapitulasi Responden Terhadap Variabel disiplin kerja (X₂)
Pernyataan Tentang disiplin kerja (X₂)

| No | Pernyataan disiplin kerja | MAX | RILL | % | Kategori |
|----|--|-----|------|----|---------------|
| 1 | Saya selalu mempunyai target dalam bekerja | 175 | 153 | 87 | Sangat Setuju |
| 2 | Perusahaan mempunyai tujuan yang jelas dalam menetapkan standart kerja | 175 | 155 | 89 | Sangat Setuju |
| 3 | Pimpinan menjadi teladan dan panutan oleh para karyawannya | 175 | 146 | 83 | Sangat Setuju |
| 4 | Pimpinan selalu memberikan dorongan dan semangat untuk | 175 | 147 | 84 | Sangat Setuju |

| | | | | | |
|------------------|---|-----|-------|------|----------------|
| | bekerja lebih baik. | | | | |
| 5 | Perusahaan memberikan reward atau hadiah kepada saya jika berprestasi | 175 | 156 | 89 | Sangat Setuju |
| 6 | Perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi. | 175 | 141 | 81 | Sangat Setuju |
| 7 | Jumlah tugas yang diberikan sesuai dengan posisi atau jabatan saya sebagai karyawan | 175 | 152 | 87 | Sangatn Setuju |
| 8 | Perusahaan selalu adil dalam memberikan sanksi terhadap karyawan yang melanggar peraturan | 175 | 144 | 82 | Sangat Setuju |
| 9 | Sanksi hukuman dibuat oleh perusahaan agar terciptanya kedisiplinan bagi para karyawan | 175 | 150 | 86 | Sangat Setuju |
| 10 | Karyawan bersedia diberikan sanksi bila melanggar peraturan yang dibuat atasan | 175 | 153 | 87 | Sangat Setuju |
| rata-rata | | 175 | 149.7 | 85,5 | Sangat Setuju |

Sumber : Data diolah, 2016

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4.14 pada variabel Disiplin kerja diperoleh hasil rata-rata dari setiap indikator sebesar **85,5%** dan berdasarkan indeks perhitungan berada pada kriteria sangat baik maka dapat dilihat bahwa hasil jawaban 35 responden terhadap 10 pernyataan yang telah diajukan berada pada tingkat **Sangat Baik**.

Berdasarkan temuan nilai presentasi skor yang paling kecil (**81%**) adalah Perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi pada PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net) Di Bandar Lampung .

4.3.1.1.3 Analisis kinerja(Variabel TerikatY)

c. Indikator tentang kinerja keseluruhan dengan ketentuan

$$NT = 50$$

$$NR = 10$$

$$K = 5$$

$$I = \frac{(NT - NR)}{K}$$

$$I = \frac{(50 - 10)}{5}$$

$$I = 8$$

Dengan demikian dapat diketahui skor pengelompokannya sebagai berikut:

| | |
|--------------|--------------------------------|
| Skor 42 - 50 | Penilaiannya Sangat Baik |
| Skor 34 - 41 | Penilaiannya Baik |
| Skor 26 - 33 | Penilaiannya Cukup Baik |
| Skor 18 - 25 | Penilaiannya Tidak Baik |
| Skor 10 - 17 | Penilaiannya Sangat Tidak Baik |

Sumber: (Sugiyono, 2010)

Tabel 4.15
Distribusi Data kinerja Secara Keseluruhan

| No | Skor | Kategori | Frekuensi | % |
|----|---------|-------------------|-----------|-----|
| 1 | 42 - 50 | Sangat Baik | 25 | 71 |
| 2 | 34 - 41 | Baik | 10 | 29 |
| 3 | 26 - 33 | Cukup Baik | 0 | 0 |
| 4 | 18 - 25 | Tidak Baik | 0 | 0 |
| 5 | 10 - 17 | Sangat Tidak Baik | 0 | 0 |
| | | Jumlah | 35 | 100 |

Sumber: Data diolah 2016

Dari 35 orang responden penelitian, yang menyatakan kinerja PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net) Di Bandar Lampung “Sangat Baik” ada 25 orang (71%), yang menyatakan “Baik” ada 10 orang (29%) yang menyatakan “Cukup Baik” tidak

ada (0%) yang menyatakan “Tidak Baik” tidak ada (0%) dan yang menyatakan “Sangat Tidak Baik” tidak ada (0%).

Rekapitulasi hasil pernyataan variabel Kinerja PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net) Di Bandar Lampung dapat dilihat pada tabel 4.16 di bawah ini.

Tabel 4.16
Rekapitulasi Responden Terhadap Variabel Kinerja
Pernyataan Tentang Kinerja (Y)

| No | Penyataan Kinerja | MAX | RILL | % | Katagori |
|------------------|--|-----|-------|------|---------------|
| 1 | Karyawan bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan | 175 | 152 | 87 | Sangat Setuju |
| 2 | Hasil kerja karyawan bekerja sesuai standar kerja perusahaan | 175 | 157 | 90 | Sangat Setuju |
| 3 | Hasil kerja karyawan dinilai dari target dan realisasi kerja | 175 | 152 | 87 | Sangat Setuju |
| 4 | Karyawan memberikan umpan balik kepada perusahaan berupa peningkatan penjualan | 175 | 156 | 89 | Sangat Setuju |
| 5 | Alat atau sarana yang disediakan digunakan sebagai penunjang hasil kerja | 175 | 149 | 85 | Sangat Setuju |
| 6 | Sarana yang disediakan perusahaan dimanfaatkan untuk hasil kerja yang lebih baik | 175 | 152 | 87 | Sangat Setuju |
| 7 | Kemampuan karyawan dapat menentukan hasil kerja | 175 | 152 | 87 | Sangat Setuju |
| 8 | Kemampuan karyawan disesuaikan dengan bidang kerja | 175 | 156 | 89 | Sangat Setuju |
| 9 | Motivasi karyawan sangat tinggi untuk meningkatkan kinerja | 175 | 151 | 86 | Sangat Setuju |
| 10 | Karyawan memanfaatkan peluang untuk maju dalam bekerja | 175 | 156 | 89 | Sangat Setuju |
| rata-rata | | 175 | 153,3 | 87,6 | Sangat Setuju |

Sumber : Data diolah, 2016

Berdasarkan hasil perhitungan pada **Tabel 4.16** pada variabel kinerja diperoleh hasil rata-rata dari setiap indikator sebesar **87,6%** dan berdasarkan

indeks perhitungan berada pada kriteria sangat baik maka dapat dilihat bahwa hasil jawaban 33 responden terhadap 10 pernyataan yang telah diajukan berada pada tingkat **Sangat Baik**.

Berdasarkan temuan nilai presentasi skor yang paling kecil (**85%**) pada variabel Kinerja adalah Alat atau sarana yang disediakan digunakan sebagai penunjang hasil kerja itu hendaknya pemimpin memberikan perhatian terhadap sarana untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai dimasa yang akan datang.

4.4 Analisis Kuantitatif

Pendekatan kuantitatif dibantu oleh SPSS versi 17.0 for window digunakan untuk mencari informasi secara mendetail, dan akurat yang sedang menggejala dan mengidentifikasi masalah-masalah atau untuk mendapatkan justifikasi keadaan dan kegiatan-kegiatan yang sedang berjalan.

4.4.1 Analisis Regresi Liner Berganda

analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan pengaruh dua atau lebih variabel prediktor (variabel bebas) terhadap satu variabel kriterium (variabel terikat) atau untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional antara dua buah variabel bebas (X) atau lebih dengan sebuah variabel terikat (Y) dengan menggunakan program Software SPSS 17.0 For Windows dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Pada Tabel 4.17
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Correlations | | | Collinearity Statistics | |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|--------------|---------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Zero-order | Partial | Part | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 2.460 | 3.058 | | -.804 | .427 | | | | | |
| motivasi kerja | .659 | .185 | .581 | 3.560 | .001 | .928 | .533 | .218 | .141 | 7.115 |
| disiplin kerja | .407 | .178 | .374 | 2.290 | .029 | .913 | .375 | .140 | .141 | 7.115 |

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber:Data Diolah 2016

Tabel 4.18
Tabel error (e_t)
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .938 ^a | .880 | .873 | 1.979 |

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, motivasi kerja

Sumber:Data Diolah 2016

Berdasarkan tabel tersebut di atas diperoleh persamaan regresi linear berganda $Y = a + bX_1 + bX_2 + e_t$

$$Y = 2,460 + 0,659 X_1 + 0,407 X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut :

1. Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,659 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel motivasi terhadap kinerja Pegawai PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net) Di Bandar Lampung. Artinya bahwa setiap peningkatan yang dilakukan terhadap

disiplin kerja dengan anggapan motivasi tetap sebesar 1% akan meningkatkan kinerja Pegawai PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net) Di Bandar Lampung sebesar 65,9% pada konstanta 2,460.

2. Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,407 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net) Di Bandar Lampung. Artinya bahwa setiap peningkatan yang dilakukan terhadap motivasi dengan anggapan disiplin kerja tetap sebesar 1% akan meningkatkan kinerja Pegawai PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net) Di Bandar Lampung sebesar 40,7% pada konstanta 2,460.
3. Diantara motivasi yang mempunyai pengaruh yang lebih besar yaitu 65,9% dibandingkan variabel disiplin kerja yaitu 40,7% terhadap kinerja pegawai PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net) Di Bandar Lampung.

4.4.2 Uji Hipotesis

Untuk menguji apakah hipotesis yang di ajukan yakni Motivasi (X_1) Dan Disiplin Kerja (X_2) Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net) Di Bandar Lampung di terima atau ditolak. Maka dilakukan pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan menggunakan uji t dan pengujian hipotesis secara simultan dilakukan dengan menggunakan uji F.

4.4.2.1 Uji Hipotesis Simultan Uji F

Menurut pendapat (Sugiyono:2005) Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji hipotesis simultan dilakukan untuk mengetahui apakah variabel Motivasi Dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh atau tidak. Hasil uji hipotesis simultan dapat diketahui dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel dengan ketentuan sebagai berikut.

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}(\alpha = 0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}(\alpha = 0,05)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Hipotesis simultan yang diajukan adalah sebagai berikut

1. H_0 : Motivasi (X_1) Dan Disiplin Kerja (X_2) tidak berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja (Y) Pegawai PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net) Di Bandar Lampung.
2. H_a : Motivasi (X_1) Dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja (Y) Pegawai PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net) Di Bandar Lampung.

Nilai F hitung dapat dilihat dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 17.0 pada tabel ANOVA kolom F dibawah ini.

Tabel 4.19
Tabel Uji Secara Simultan Atau (F)
ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 920.300 | 2 | 460.150 | 117.516 | .000 ^a |
| | Residual | 125.300 | 32 | 3.916 | | |
| | Total | 1045.600 | 34 | | | |

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, motivasi kerja

b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel 4.19 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 117.516 signifikan pada p-value 0,000 sedangkan nilai F_{tabel} (lampiran F_{tabel}) pada tingkat kepercayaan 95% atau ($\alpha = 0,05$) dan $df = n-k-1 = 32$ maka didapat nilai F_{tabel} sebesar 3.294. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}(\alpha = 0,05)$ ($117.516 > 3,294$) dan p-value $0,000 < 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net) Di Bandar Lampung.

4.4.2.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Menurut Sugiyono (2008,p244) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Adapun kriteria atau ketentuan penerimaan dan penolakan hipotesis dengan uji-t sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}(\alpha=0,05)$, maka H_0 ditolak, dan H_a diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}(\alpha=0,05)$, maka H_0 diterima, dan H_a ditolak.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H_0 : Motivasi (X_1) Tidak Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net) Di Bandar Lampung.

H_a : Motivasi (X_1) Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net) Di Bandar Lampung.

H_0 : Disiplin Kerja (X_2) Tidak Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net) Di Bandar Lampung.

H_a : Disiplin Kerja (X_2) Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net) Di Bandar Lampung.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 17.0 diperoleh nilai t hitung untuk variabel motivasi dan disiplin kerja sebagai berikut

Tabel 4.20
Uji Parsial (Uji-t)
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Correlations | | | Collinearity Statistics | |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|--------------|---------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Zero-order | Partial | Part | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | -2.460 | 3.058 | | -.804 | .427 | | | | | |
| motivasi kerja | .659 | .185 | .581 | 3.560 | .001 | .928 | .533 | .218 | .141 | 7.115 |
| disiplin kerja | .407 | .178 | .374 | 2.290 | .029 | .913 | .375 | .140 | .141 | 7.115 |

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.20 diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi sebesar 3.560 signifikan pada p-value 0,001, sedangkan nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja sebesar 2,290 signifikan pada p-value 0,029 adapun nilai t_{tabel} (lampiran t tabel) diperoleh nilai sebesar 1,693.

Dengan demikian, hipotesis pada penelitian ini yang menyatakan bahwa :

1. Motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) Pegawai PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net) Di Bandar Lampung. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh koefisien regresi untuk Motivasi (X_1) sebesar 0,659 dan nilai t_{hitung} sebesar 3,560 dengan signifikan sebesar 0,001. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,560 > 1,693) dan p-value 0,001 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net) Di Bandar Lampung Diterima.
2. Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) Pegawai PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net) Di Bandar Lampung. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh koefisien regresi untuk Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,407 dan nilai t_{hitung} sebesar 2.290 dengan signifikan sebesar 0,029. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,290 > 1,693) dan p-value 0,029 > 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya hipotesis yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net) Di Bandar Lampung Diterima.

4.4.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besaran kontribusi pengaruh variabel Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net) Di Bandar Lampung baik secara parsial maupun secara simultan dapat diketahui melalui koefisien determinasi (R^2). Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS Versi 17.0 diperoleh nilai koefisien determinasi seperti yang dilihat

Tabel 4.21
Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .938 ^a | .880 | .873 | 1.979 |

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, motivasi kerja

Sumber : Data Diolah 2016

Pengaruh tinggi rendahnya koefisien determinasi tersebut digunakan pedoman yang dikemukakan oleh Guilford yang dikutip oleh Supranto (2000:227) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.22
Pedoman Interpretasi Koefisien Determinasi

| Pernyataan | Keterangan |
|------------|----------------------------|
| > 4% | Pengaruh Rendah Sekali |
| 5% - 16% | Pengaruh Rendah Tapi Pasti |
| 17% - 49% | Pengaruh Cukup Berarti |
| 50% - 81% | Pengaruh Tinggi atau Kuat |
| > 80% | Pengaruh Tinggi Sekali |

Sumber : Supranto (2000:227)

Berdasarkan pada Tabel 4.21 diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) variabel Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama menunjukkan nilai

0,880 atau (**88%**), Berdasarkan hasil kutipan Supranto (2000:227) bahwa besaran kontribusi pengaruh berada pada kriteria Tinggi maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama **Berkontribusi Tinggi sekali** terhadap Kinerja pegawai PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net) Di Bandar Lampung. Dan sisanya **22%** dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

4.5 Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis pertama (1) yang menyebutkan bahwa Motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) Pegawai PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net) Di Bandar Lampung. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh koefisien regresi untuk Motivasi (X_1) sebesar 0,659 dan nilai t_{hitung} sebesar 3,560 dengan signifikan sebesar 0,001. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,560 > 1,693$) dan $p\text{-value } 0,001 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net) Di Bandar Lampung Diterima.

Hasil pengujian hipotesis kedua (2) yang menyebutkan bahwa Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) Pegawai PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net) Di Bandar Lampung. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh koefisien regresi untuk Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,407 dan nilai t_{hitung} sebesar 2,290 dengan signifikan sebesar 0,029. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,290 > 1,693$) dan $p\text{-value } 0,029 > 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa H_a diterima

dan H_0 ditolak. Artinya hipotesis yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net) Di Bandar Lampung Diterima.

Berdasarkan pada Tabel 4.18 diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) variabel Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama menunjukkan nilai 0,880 atau (**88%**), Berdasarkan hasil kutipan Supranto (2000:227) bahwa besaran kontribusi pengaruh berada pada kriteria Tinggi maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama **Berkontribusi Tinggi sekali** terhadap Kinerja pegawai PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net) Di Bandar Lampung. Dan sisanya **22 %** dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat peneliti sampaikan setelah dilakukannya penelitian dan pembahasan mengenai masalah pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net) Di Bandar Lampung , maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan dan positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net) Di Bandar Lampung sehingga dapat disimpulkan bahwa: H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Ada pengaruh yang signifikan dan positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net) Di Bandar Lampung sehingga dapat disimpulkan bahwa: H_0 ditolak dan H_a diterima
3. Secara simultan ada pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net) Di Bandar Lampung sehingga dapat disimpulkan bahwa: H_0 ditolak dan H_a diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat peneliti berikan sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sebaiknya perusahaan PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net) Di Bandar Lampung terutama pimpinan lebih memperhatikan faktor-faktor yang menyangkut sikap yang membangun motivasi karyawan. Dalam hal ini dapat dilakukan dengan memberikan semangat kepada karyawan dalam mengerjakan pekerjaan untuk mencapai keberhasilan, selain itu memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan agar ia lebih termotivasi,serta memberikan program pelatihan untuk karyawan baru agar kemampuannya lebih meningkat.
2. Untuk meningkatkan disiplin kerja, sebaiknya PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net) Di Bandar Lampung harus dapat memperhatikan karakteristik pekerjaan terkait dengan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan target pekerjaan kepada karyawan, selain itu perusahaan wajib memberikan promosi jabatan dan reward kepada karyawan yang berprestasi , serta memberikan jumlah tugas yang sesuai dengan posisi atau jabatan karyawan tersebut. Dengan demikian apabilafaktor faktor tersebut terpenuhi maka akan meningkatkan disiplin kerja karyawan sehingga kinerja karyawannya juga akan meningkat.

3. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, sebaiknya karyawan PT. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net) Di Bandar Lampung harus mampu menyelesaikan tugas pokoknya dan menyelesaikannya tepat waktu. Apabila dua aspek tersebut terpenuhi maka kinerja perusahaan juga akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, tahun 2006, *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pen. PT Refika Aditama.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rusdakarya
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2011. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Achmad S. Ruky. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- A.F. Stoner James, DKK, 2006, *Manajemen*, Edisi Indonesia, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Alex S. Nitisemito, 2003. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghaha Indonesia.
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Annisa Pratiwi, 2014. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan)*. Jurnal Wawasan Manajemen
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan cetakan pertama*, penerbit PT. Remaja Rsodakarya. Bandung
- Appley A, Lawrence, Lee, Oey, Liang, (2010). *Pengantar Manajemen*. Jakarta. Salemba Empat.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Trisakti*.

- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta,2005
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta,2012
- Asmiarsih T. 2006. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Brebes. [Skripsi]. Semarang : Fakultas Ilmu Sosial. Universitas Negeri Semarang.
- Atkinson, 2011 . *A Practicial guide to Self Massage*. Jakarta : PT Buana Ilmu Populer
- Barnard, I, Chester. 1992. *Organisasi dan manajemen, Struktur, Perilaku dan proses*. Jakarta: Gramedia.
- Bernardin, H.John and Russel. 2010. *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill
- Danang Sunyoto, 2012. *Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*
- Depdiknas. (2010). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Dessler, Gary.2003. *Human Resource Management Tenth Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Dessler, G. (2008 : 290). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 11. Alih Bahasa. Jakarta:PT Indeks.
- Duwipriyatno,2013. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung: Alfabeta,
- EdySutrisno.(2011). *ManajemenSumberDayaManusia*.Jakarta: KencanaPrenada Media Group.
- Gibson, james L al 2006, "Organization (behavior, Structure, Processes)." Twelfth Edition, McGrow Hill
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *ManajemenSumberDayaManusia*. Yogyakarta: Andi.
- Hadi, Sutrisno. 1989. *Metodologi Research Jilid I & II*. Yogyakarta : Andi Offse

- Handayani. 2014. *pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada pengadilan agama martapura*. Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 2, Nomor 3, Oktober 2014
- Handoko T. Hani, 2010, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi II*, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan. 2003. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFEI.
- Heidjrachman dan Suad Husnan, 2009, *Manajemen Personalia*, Edisi 4, Cetakan Kesembilan, BPFE, Yogyakarta.
- Istijanto, M.M..M.Com. (2005), *Riset Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Kartono, Kartono, 2006. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- M. Manullang, (2009). *Dasar-Dasar Manajemen*. Gadjah Mada University Press
- Marihot, Tua Efendi Hariandja, (2009) : *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : Grafindo
- Martoyo, 2002. *Fundamental Organization Behavior*, diterjemahkan Agus Dharma, Jakarta ; Erlangga.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Moh. Nazir. 2000. *Metode Penelitian*, Cetakan Pertama, Penerbit : Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan Kelima. Yogyakarta. Gadjha Mada University Press

- Prawirosentono, Suryadi. 2008. *Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:BPFE.
- Riduwan.2004. *Dasar-dasar Statistika*, Bandung: Alfabeta
- Riduwan.2012. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan,Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan)*,Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: PT INT AN SEJATI.
- Royen Bertoni Sitorus, 2013. *pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan komunikasi dan informatika kabupaten katingan*. Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 2, Nomor 1, Februari 2014
- Sadili Samsudin, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit: CV Pustaka Setia.
- Sardiman. 2006. *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Simamora, Henry. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2005). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABET.
- Sugiyono, 2006, *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan Ketujuh, Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono, 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABET.
- Sugiyono, 2010. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABET.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung: Alfabeta, 2011
- Suprpto,2000. *Metode Penelitian*, Cetakan Ketujuh, Bandung: CV. Alfabeta.
- Suprihanto John, dkk., 2003. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Terry, George dan Leslie W. Rue. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan kesebelas. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. PT. Raja Grafindo Prasada. Jakarta

Winardi. 2002. *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wikipedia. (2009). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka

Yoga Arsyenda, 2013. *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pns (Studi Kasus : BAPPEDA Kota Malang)*. Jurnal Wawasan Manajemen

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Pertanyaan dibawah ini dalam rangka penelitian tesis yang berjudul:
**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. MANDALA LINTAS NUSA (NUSA NET)
DI BANDAR LAMPUNG**

Data Responden:

Nama :
Jenis Kelamin : L/P (lingkari yang sesuai)
Usia/Masa Kerja :
Tingkat Pendidikan :

Petunjuk Pengisian:

Isilah pertanyaan-pertanyaan di bawah ini dengan menggunakan tanda (x) berdasarkan jawaban Bapak/Ibu.

Keterangan:

Sangat Tidak Setuju (STS)

Tidak Setuju (TS)

Netral (N)

Setuju (S)

Sangat Setuju (SS)

KUESIONER
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. MANDALA LINTAS NUSA (NUSA NET) DI
BANDAR LAMPUNG

Petunjuk Pengisian

1. Yang berhak memberikan jawaban adalah responden Pengisian jawaban dengan memberi tanda silang (x) pada alternatif jawaban yang disediakan.
2. Jika terdapat keraguan terhadap pertanyaan tertentu karena kurang dipahami, dapat ditanyakan langsung pada peneliti.

| No | Pertanyaan | SS | S | N | TS | STS |
|---------------------------------|--|----|---|---|----|-----|
| Motivasi (X₁) | | | | | | |
| 1 | Karyawan merasa kondisi penerangan (dari listrik maupun dari cahaya matahari) diruangan kerja saya sudah terpenuhi | | | | | |
| 2 | Karyawan merasa kondisi kebersihan diruangan dalam kondisi bersih | | | | | |
| 3 | Adanya perhatian perusahaan terhadap jaminan sosial (yang berupa jaminan keserhatan). | | | | | |
| 4 | Adanya perhatian perusahaan terhadap jaminan Keselamatan Kerja | | | | | |
| 5 | Hubungan antar karyawan terjalin dengan baik | | | | | |
| 6 | Adanya hubungan yang baik Karyawan dengan atasan. | | | | | |
| 7 | Adanya pemberian bonus yang diberikan perusahaan. | | | | | |
| 8 | Adanya pemberian penghargaan yang diberikan oleh perusahaan. | | | | | |
| 9 | Perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk berkreatifitas sendiri dalam melaksanakan pekerjaan. | | | | | |
| 10 | Perusahaan selalu memberikan kesempatan | | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | untuk pertumbuhan dan perkembangan diri. | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|

| No | Pertanyaan | SS | S | N | TS | STS |
|---------------------------------------|---|----|---|---|----|-----|
| Disiplin Kerja (X₂) | | | | | | |
| 1 | Saya selalu mempunyai target dalam bekerja | | | | | |
| 2 | Perusahaan mempunyai tujuan yang jelas dalam menetapkan standart kerja | | | | | |
| 3 | Pimpinan menjadi teladan dan panutan oleh para karyawannya | | | | | |
| 4 | Pimpinan selalu memberikan dorongan dan semangat untuk bekerja lebih baik. | | | | | |
| 5 | Perusahaan memberikan reward atau hadiah kepada saya jika berprestasi | | | | | |
| 6 | Perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi. | | | | | |
| 7 | Jumlah tugas yang diberikan sesuai dengan posisi atau jabatan saya sebagai karyawan | | | | | |
| 8 | Perusahaan selalu adil dalam memberikan sanksi terhadap karyawan yang melanggar peraturan | | | | | |
| 9 | Sanksi hukuman dibuat oleh perusahaan agar terciptanya kedisiplinan bagi para karyawan | | | | | |
| 10 | Karyawan bersedia diberikan sanksi bila melanggar peraturan yang dibuat atasan | | | | | |

| No | Pertanyaan | SS | S | N | TS | STS |
|--------------------|--|----|---|---|----|-----|
| Kinerja (Y) | | | | | | |
| 1 | Karyawan bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan | | | | | |
| 2 | Hasil kerja karyawan bekerja sesuai standar kerja perusahaan | | | | | |
| 3 | Hasil kerja karyawan dinilai dari target dan realisasi kerja | | | | | |
| 4 | Karyawan memberikan umpan balik kepada perusahaan berupa peningkatan penjualan | | | | | |
| 5 | Alat atau sarana yang disediakan digunakan sebagai penunjang hasil kerja | | | | | |
| 6 | Sarana yang disediakan perusahaan dimanfaatkan untuk hasil kerja yang lebih baik | | | | | |
| 7 | Kemampuan karyawan dapat menentukan hasil kerja | | | | | |
| 8 | Kemampuan karyawan disesuaikan dengan bidang kerja | | | | | |
| 9 | Motivasi karyawan sangat tinggi untuk meningkatkan kinerja | | | | | |
| 10 | Karyawan memanfaatkan peluang untuk maju dalam bekerja | | | | | |

Keterangan:

Sangat Tidak Setuju (STS)

Tidak Setuju (TS)

Netral (N)

Setuju (S)

Sangat Setuju (SS)

Lampiran 2

Pernyataan Motivasi

| Nomor | Pernyataan Motivasi | | | | | | | | | | x1 |
|---------------|---------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | |
| 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 44 |
| 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 45 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 48 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 44 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 47 |
| 7 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 44 |
| 8 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 1 | 4 | 38 |
| 9 | 3 | 5 | 3 | 4 | 1 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 10 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 12 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 42 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 45 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 48 |
| 16 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 44 |
| 17 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 44 |
| 18 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 43 |
| 19 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 45 |
| 20 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 21 | 2 | 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 5 | 3 | 35 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 47 |
| 23 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 2 | 36 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 48 |
| 26 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 43 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 48 |
| 29 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 35 |
| 30 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 48 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 48 |
| 32 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 40 |
| 33 | 3 | 5 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 32 |
| 34 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 47 |
| 35 | 2 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 41 |
| jumlah | 150 | 152 | 152 | 157 | 153 | 155 | 152 | 153 | 153 | 156 | |

Lampiran 3

Pernyataan Disiplin Kerja

| Nomor | Pernyataan Disiplin Kerja | | | | | | | | | | x2 |
|---------------|---------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|
| | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | |
| 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 43 |
| 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 37 |
| 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 42 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 45 |
| 6 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 42 |
| 7 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 46 |
| 8 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 38 |
| 9 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 5 | 37 |
| 10 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 47 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 12 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 42 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 14 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 45 |
| 15 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 16 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 42 |
| 17 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 44 |
| 18 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 43 |
| 19 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 43 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 49 |
| 21 | 3 | 5 | 2 | 1 | 3 | 5 | 2 | 3 | 2 | 5 | 31 |
| 22 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 23 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 33 |
| 24 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 45 |
| 25 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 26 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 44 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 46 |
| 28 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 29 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 33 |
| 30 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 45 |
| 31 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 48 |
| 32 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 41 |
| 33 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 5 | 31 |
| 34 | 4 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 41 |
| 35 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 41 |
| jumlah | 153 | 155 | 146 | 147 | 156 | 141 | 152 | 144 | 150 | 153 | |

Lampiran 4

Pernyataan Kinerja

| Nomor | Pernyataan Kinerja | | | | | | | | | | y |
|---------------|--------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|
| | P21 | P22 | P23 | P24 | P25 | P26 | P27 | P28 | P29 | P30 | |
| 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 44 |
| 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 46 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 48 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 44 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 47 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 46 |
| 8 | 5 | 3 | 5 | 4 | 1 | 3 | 5 | 4 | 1 | 4 | 35 |
| 9 | 3 | 5 | 3 | 4 | 1 | 5 | 3 | 4 | 1 | 4 | 33 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 12 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 42 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 45 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 48 |
| 16 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 44 |
| 17 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 44 |
| 18 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 43 |
| 19 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 45 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 21 | 2 | 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 5 | 3 | 35 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 23 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 2 | 37 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 48 |
| 26 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 48 |
| 29 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 35 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 49 |
| 32 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 40 |
| 33 | 3 | 5 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 32 |
| 34 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| 35 | 2 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 41 |
| jumlah | 152 | 157 | 152 | 156 | 149 | 152 | 152 | 156 | 151 | 156 | |

Lampiran 6

Tabel Correlations X₁

| | | p1 | p2 | p3 | p4 | p5 | p6 | p7 | p8 | p9 | p10 | x1 |
|----|---------------------|--------|--------|--------|------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| p1 | Pearson Correlation | 1 | -,017 | ,904** | ,134 | ,219 | ,152 | ,934** | ,136 | -,062 | ,172 | ,669** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,923 | ,000 | ,441 | ,205 | ,384 | ,000 | ,438 | ,723 | ,322 | ,000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| p2 | Pearson Correlation | -,017 | 1 | -,004 | ,107 | -,099 | ,653** | -,044 | ,121 | ,106 | ,113 | ,310 |
| | Sig. (2-tailed) | ,923 | | ,980 | ,540 | ,572 | ,000 | ,804 | ,489 | ,544 | ,519 | ,070 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| p3 | Pearson Correlation | ,904** | -,004 | 1 | ,089 | ,185 | ,190 | ,936** | ,100 | -,085 | ,131 | ,648** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,980 | | ,612 | ,288 | ,275 | ,000 | ,567 | ,627 | ,454 | ,000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| p4 | Pearson Correlation | ,134 | ,107 | ,089 | 1 | ,204 | ,291 | ,092 | ,858** | ,257 | ,933** | ,651** |
| | Sig. (2-tailed) | ,441 | ,540 | ,612 | | ,240 | ,090 | ,600 | ,000 | ,137 | ,000 | ,000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| p5 | Pearson Correlation | ,219 | -,099 | ,185 | ,204 | 1 | ,101 | ,157 | ,259 | ,522** | ,279 | ,506** |
| | Sig. (2-tailed) | ,205 | ,572 | ,288 | ,240 | | ,564 | ,369 | ,133 | ,001 | ,104 | ,002 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| p6 | Pearson Correlation | ,152 | ,653** | ,190 | ,291 | ,101 | 1 | ,156 | ,316 | ,234 | ,377* | ,580** |
| | Sig. (2-tailed) | ,384 | ,000 | ,275 | ,090 | ,564 | | ,372 | ,065 | ,176 | ,026 | ,000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| p7 | Pearson Correlation | ,934** | -,044 | ,936** | ,092 | ,157 | ,156 | 1 | ,063 | -,088 | ,097 | ,625** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,804 | ,000 | ,600 | ,369 | ,372 | | ,720 | ,616 | ,581 | ,000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |

| | | | | | | | | | | | | |
|-----|---------------------|--------|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|
| p8 | Pearson Correlation | ,136 | ,121 | ,100 | .858** | ,259 | ,316 | ,063 | 1 | ,182 | .891** | .645** |
| | Sig. (2-tailed) | ,438 | ,489 | ,567 | ,000 | ,133 | ,065 | ,720 | | ,297 | ,000 | ,000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| p9 | Pearson Correlation | -,062 | ,106 | -,085 | ,257 | .522** | ,234 | -,088 | ,182 | 1 | ,249 | .395* |
| | Sig. (2-tailed) | ,723 | ,544 | ,627 | ,137 | ,001 | ,176 | ,616 | ,297 | | ,150 | ,019 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| p10 | Pearson Correlation | ,172 | ,113 | ,131 | .933** | ,279 | .377* | ,097 | .891** | ,249 | 1 | .701** |
| | Sig. (2-tailed) | ,322 | ,519 | ,454 | ,000 | ,104 | ,026 | ,581 | ,000 | ,150 | | ,000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| x1 | Pearson Correlation | .669** | ,310 | .648** | .651** | .506** | .580** | .625** | .645** | .395* | .701** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,070 | ,000 | ,000 | ,002 | ,000 | ,000 | ,000 | ,019 | ,000 | |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |

Tabel Correlations X₂

| | | p11 | p12 | p13 | p14 | p15 | p16 | p17 | p18 | p19 | p20 | x2 |
|-----|---------------------|--------|-------|-------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|------|--------|
| p11 | Pearson Correlation | 1 | ,154 | ,197 | .582** | .891** | ,163 | ,063 | .827** | ,136 | ,157 | .779** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,377 | ,256 | ,000 | ,000 | ,349 | ,720 | ,000 | ,438 | ,367 | ,000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| p12 | Pearson Correlation | ,154 | 1 | -,096 | -,029 | ,218 | ,278 | -,042 | ,039 | -,011 | ,199 | ,302 |
| | Sig. (2-tailed) | ,377 | | ,582 | ,870 | ,209 | ,106 | ,810 | ,823 | ,951 | ,252 | ,078 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| p13 | Pearson Correlation | ,197 | -,096 | 1 | ,153 | ,205 | -,101 | .848** | ,121 | .836** | ,073 | .584** |
| | Sig. (2-tailed) | ,256 | ,582 | | ,380 | ,237 | ,564 | ,000 | ,487 | ,000 | ,676 | ,000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| p14 | Pearson Correlation | .582** | -,029 | ,153 | 1 | .531** | -,096 | ,042 | .370* | ,053 | ,139 | .529** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,870 | ,380 | | ,001 | ,583 | ,813 | ,029 | ,764 | ,425 | ,001 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| p15 | Pearson Correlation | .891** | ,218 | ,205 | .531** | 1 | ,234 | ,097 | .642** | ,172 | ,143 | .768** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,209 | ,237 | ,001 | | ,177 | ,581 | ,000 | ,322 | ,413 | ,000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| p16 | Pearson Correlation | ,163 | ,278 | -,101 | -,096 | ,234 | 1 | -,032 | ,057 | -,055 | ,105 | .339* |
| | Sig. (2-tailed) | | | | | | | | | | | |
| | N | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|-----|---------------------|--------|-------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|-------|--------|
| | Sig. (2-tailed) | ,349 | ,106 | ,564 | ,583 | ,177 | | ,855 | ,745 | ,753 | ,548 | ,047 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| p17 | Pearson Correlation | ,063 | -,042 | ,848** | ,042 | ,097 | -,032 | 1 | ,073 | ,934** | -,059 | ,534** |
| | Sig. (2-tailed) | ,720 | ,810 | ,000 | ,813 | ,581 | ,855 | | ,677 | ,000 | ,735 | ,001 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| p18 | Pearson Correlation | ,827** | ,039 | ,121 | ,370* | ,642** | ,057 | ,073 | 1 | ,108 | ,119 | ,632** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,823 | ,487 | ,029 | ,000 | ,745 | ,677 | | ,536 | ,497 | ,000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| p19 | Pearson Correlation | ,136 | -,011 | ,836** | ,053 | ,172 | -,055 | ,934** | ,108 | 1 | -,029 | ,569** |
| | Sig. (2-tailed) | ,438 | ,951 | ,000 | ,764 | ,322 | ,753 | ,000 | ,536 | | ,867 | ,000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| p20 | Pearson Correlation | ,157 | ,199 | ,073 | ,139 | ,143 | ,105 | -,059 | ,119 | -,029 | 1 | ,315 |
| | Sig. (2-tailed) | ,367 | ,252 | ,676 | ,425 | ,413 | ,548 | ,735 | ,497 | ,867 | | ,066 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| x2 | Pearson Correlation | ,779** | ,302 | ,584** | ,529** | ,768** | ,339* | ,534** | ,632** | ,569** | ,315 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,078 | ,000 | ,001 | ,000 | ,047 | ,001 | ,000 | ,000 | ,066 | |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |

Tabel Correlations Y

| | | p21 | p22 | p23 | p24 | p25 | p26 | p27 | p28 | p29 | p30 | y |
|-----|---------------------|---------|--------|--------|--------|------|--------|---------|--------|--------|--------|--------|
| p21 | Pearson Correlation | 1 | ,092 | ,968** | ,101 | ,112 | ,191 | 1.000** | ,101 | ,037 | ,097 | ,625** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,600 | ,000 | ,563 | ,521 | ,273 | ,000 | ,563 | ,834 | ,581 | ,000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| p22 | Pearson Correlation | ,092 | 1 | ,130 | ,418* | ,240 | ,784** | ,092 | ,215 | ,100 | ,254 | ,517** |
| | Sig. (2-tailed) | ,600 | | ,458 | ,012 | ,165 | ,000 | ,600 | ,215 | ,567 | ,142 | ,001 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| p23 | Pearson Correlation | ,968** | ,130 | 1 | ,137 | ,136 | ,216 | ,968** | ,137 | ,064 | ,131 | ,654** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,458 | | ,433 | ,434 | ,213 | ,000 | ,433 | ,713 | ,454 | ,000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| p24 | Pearson Correlation | ,101 | ,418* | ,137 | 1 | ,306 | ,448** | ,101 | ,855** | ,214 | ,863** | ,681** |
| | Sig. (2-tailed) | ,563 | ,012 | ,433 | | ,074 | ,007 | ,563 | ,000 | ,216 | ,000 | ,000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| p25 | Pearson Correlation | ,112 | ,240 | ,136 | ,306 | 1 | ,331 | ,112 | ,272 | ,874** | ,260 | ,634** |
| | Sig. (2-tailed) | ,521 | ,165 | ,434 | ,074 | | ,052 | ,521 | ,114 | ,000 | ,132 | ,000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| p26 | Pearson Correlation | ,191 | ,784** | ,216 | ,448** | ,331 | 1 | ,191 | ,215 | ,064 | ,242 | ,588** |
| | Sig. (2-tailed) | ,273 | ,000 | ,213 | ,007 | ,052 | | ,273 | ,215 | ,713 | ,161 | ,000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| p27 | Pearson Correlation | 1.000** | ,092 | ,968** | ,101 | ,112 | ,191 | 1 | ,101 | ,037 | ,097 | ,625** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,600 | ,000 | ,563 | ,521 | ,273 | | ,563 | ,834 | ,581 | ,000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| p28 | Pearson Correlation | ,101 | ,215 | ,137 | ,855** | ,272 | ,215 | ,101 | 1 | ,286 | ,955** | ,634** |
| | Sig. (2-tailed) | | | | | | | | | | | |
| | N | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|-----|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | Sig. (2-tailed) | ,563 | ,215 | ,433 | ,000 | ,114 | ,215 | ,563 | | ,096 | ,000 | ,000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| p29 | Pearson Correlation | ,037 | ,100 | ,064 | ,214 | .874** | ,064 | ,037 | ,286 | 1 | ,273 | .521** |
| | Sig. (2-tailed) | ,834 | ,567 | ,713 | ,216 | ,000 | ,713 | ,834 | ,096 | | ,112 | ,001 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| p30 | Pearson Correlation | ,097 | ,254 | ,131 | .863** | ,260 | ,242 | ,097 | .955** | ,273 | 1 | .638** |
| | Sig. (2-tailed) | ,581 | ,142 | ,454 | ,000 | ,132 | ,161 | ,581 | ,000 | ,112 | | ,000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| y | Pearson Correlation | .625** | .517** | .654** | .681** | .634** | .588** | .625** | .634** | .521** | .638** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,001 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,001 | ,000 | |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |

Laampiran 7

motivasi

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .771 | 10 |

Disiplin

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .698 | 10 |

Kinerja

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .809 | 10 |

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .938 ^a | .880 | .873 | 1.979 |

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, motivasi kerja

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 920.300 | 2 | 460.150 | 117.516 | .000 ^a |
| | Residual | 125.300 | 32 | 3.916 | | |
| | Total | 1045.600 | 34 | | | |

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, motivasi kerja

b. Dependent Variable: kinerja

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Correlations | | | Collinearity Statistics | |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|--------------|---------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Zero-order | Partial | Part | Tolerance | VIF |
| | | | | | | | | | | | |
| 1 | (Constant) | -2.460 | 3.058 | | -.804 | .427 | | | | | |
| | motivasi kerja | .659 | .185 | .581 | 3.560 | .001 | .928 | .533 | .218 | .141 | 7.115 |
| | disiplin kerja | .407 | .178 | .374 | 2.290 | .029 | .913 | .375 | .140 | .141 | 7.115 |

a. Dependent Variable: kinerja