

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
CV. TRI ENGINEERING MANDIRI
DI MEDAN**

SKRIPSI

**SYARIFAH CHALIZA SAFIRA
NPM 168320112**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 27/10/25

Access From (repository.uma.ac.id)27/10/25

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.Tri Engineering Mandiri Di Medan
Nama : Syarifah Chaliza Safira
NPM : 16320112
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi & Bisnis

Disetujui Oleh:

Pembimbing I

(Yuni Syahputri, SE, M.Si)

Pembimbing II

(Teddy Pribadi, SE, MM)

Mengetahui

Dekan

Ka, Prodi Manajemen



Dr. H. Ihsan Efendi, M.Si)

(Wan Rizca Amelia, SE, M.Si)

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus: 6 / 9 /2024

ABSTRAK

Syarifah, Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Engineering Mandiri Medan “, Skripsi, 2020

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap terhadap kinerja karyawan CV Enggenering Mandiri Medan

Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian asosiatif, dimana variabel diukur dengan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara (*interview*), dengan daftar pertanyaan (*questionnaire*) dan studi dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan di Pada CV Enggenering Mandiri Medan yang berjumlah 45 orang. Penarikan sampel dengan metode sampling jenuh atau lebih dikenal dengan istilah sensus. Dalam penelitian ini jumlah populasi relatif kecil yaitu sebanyak 45 orang. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23, dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) secara parsial variabel motivasi mempengaruhi kinerja karyawan CV Engineering Mandiri Medan (2) secara parsial variabel Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan CV Engineering Mandiri Medan (3) secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan CV Engineering Mandiri Medan

Kata kunci Motivasi, Disiplin kerja, Kinerja

ABSTRACT

Syarifah, The influence of motivation and work discipline on employee performance at CV Enggenering Mandiri Medan ", Thesis, 2020

The purpose of this study was to investigate and analyze the effect of motivation and work discipline on the performance of employees of CV Enggenering Mandiri Medan

The research method used is associative research, where variables are measured on a Likert scale. The method of data collection is done by interview (interview), with a list of questions (questionnaire) and study documentation. The population in this study were all employees at CV Mandiri Engineering Medan, amounting to 45 people. Sampling with saturated sampling method or better known as the census. In this study the total population is relatively small as many as 45 people. Data processing using SPSS software version 23, with descriptive analysis and hypothesis testing multiple regression analysis.

The results showed that: (1) partially motivation variables affect employee performance CV Enggenering Mandiri Medan (2) partially work discipline variables affect employee performance CV Enggenering Mandiri Medan (3) simultaneously there are positive and significant influences between motivation and discipline variables work affects the performance of employees of CV Enggenering Mandiri Medan

Keywords: Motivation, Work Discipline, Performance

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada peneliti, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada CV. Tri Engineering Mandiri di Medan”, Skripsi ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area

Penulis menyadari bahwa tulisan ini masih jauh dari sempurna juga masih banyak terdapat kekurangan serta kejanggalan baik dari bahasa, isi dan tulisan, penulis juga mengharapkan kritik dan saran sifatnya membangun dari para pembaca untuk menyempurnakan tulisan ini

Pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati tidak lupa mengucapkan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dadan Ramdan, M.Eng.Sc, Selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. H. Ihsan Efendi, M.Si, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area
3. Bapak Teddy Pribadi, SE, MM, Selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area
4. Ibu Wan Rizca Amelia, SE, M.Si, Selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area
5. Ibu Yuni Syahputri, SE, M.Si, Selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya guna membimbing penulis dan memberikan masukan-masukan dalam penyelesaian skripsi ini
6. Bapak Teddy Pribadi, SE, MM, Selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan saran dan bimbingan dalam menyelesaikan skripsi

7. Bapak Dahrul Siregar, SE, M.Si, Selaku Dosen Sekretaris yang telah banyak memberikan saran dan bimbingan dalam menyelesaikan skripsi
8. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area yang telah memberikan segenap ilmunya.
9. Terutama kepada kedua orang tua saya tercinta dengan penuh kasih sayang yang telah mengasuh, mendidik, membimbing serta dengan doa restunya penulis berhasil menyelesaikan Pendidikan hingga keperguruan tinggi
10. Seluruh temen- teman seperkuliahan dan staff- staff yang ada di Universitas Medan Area yang telah membantu saya.

Semoga Skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi para pembaca dan khususnya penulis, kiranya Tuhan Yang Maha Esa senantiasa melimpahkan Rahmat dan Karunianya kepada kita semua Amin.

Medan, 20 April 2020

Penulis

(Syarifah Chaliza Safira)

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	3
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	 5
2.1 Tinjauan Teoritis	5
2.1.1 Kinerja Karyawan (Y).....	5
2.1.2 Motivasi (X_1)	7
2.1.3 Disiplin (X_2).....	10
2.2 Penelitian terdahulu.....	12
2.3 Kerangka Konseptual.....	15
2.3.1 Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.....	16

2.3.2 Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan	16
2.3.3 Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan	17
2.4 Hipotesis.....	18
BAB III METODE PENELITIAN	19
3.1 Jenis Penelitian.....	19
3.2 Tempat Penelitian	19
3.3 Waktu Penelitian.....	19
3.4 Batasan Operasional	20
3.5 Variabel penelitian dan Definisi Operasional.....	20
3.6 Skala Pengukuran Variabel	21
3.7 Populasi dan Sampel.....	22
3.7.1 Populasi	22
3.7.2 Sampel	22
3.8 Jenis Data dan sumber data peneltian.....	22
3.9 Teknik Analisis Data	23
3.9.1 Pengujian Kualitas Data.....	23
3.9.1.1 Uji Validitas	23
3.9.1.2 Uji Reliabilitas	23
3.9.2 Analisis Deskriptif	23
3.9.3 Uji Asumsi Klasik.....	23
3.9.3.1 Uji Normalitas.....	24
3.9.3.2 Uji Heteroskedastisitas.....	24
3.9.3.3 Uji Multikolinaritas.....	25
3.9.4 Analisis Regresi Linear Berganda	25

3.9.5 Uji Hipotesis	26
3.9.5.1 Uji Koefisien Determinasi	26
3.9.5.2 Uji Simultan (Uji F)	26
3.9.5.3 Uji Parsial (Uji t).....	27
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	28
4.1. Karakteristik Tempat Penelitian	28
4.1.1. Gambaran Umum CV Engineering Mandiri	28
4.1.2. Visi Misi dan Tujuan CV Engineering Mandiri.....	29
4.1.3. Struktur Organisasi CV Engineering Mandiri	30
4.1.4. Penyajian Data Responden.....	35
5.1.5. Penyajian Data Angket Responden	36
4.2. Uji Validitas Dan realibilitas	38
4.3. Uji Asumsi Klasik.....	42
4.4. Model regresi Linier Berganda	46
4.5. Uji Koefisien Determinasi	48
4.6. Uji Hipotesis	49
4.7. Pembahasan Hasil Penelitian.....	52
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	55
5.1. Kesimpulan	55
5.2. Saran.....	56

DAFTAR PUSAKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	14
Tabel 3.1 Defenisi Operasional Variabel.....	20
Tabel 3.2 Instrumen Skala Likert	22
Tabel 3.3 Kriteria Pengambilan Keputusan Durbin-Watson52	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	15



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peranan sumber daya manusia sangatlah penting hubungannya dengan organisasi baik dalam organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Setiap organisasi berusaha mengembangkan kemampuan karyawan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja para karyawan. Sumber daya manusia dianggap sebagai sumber daya yang penting bagi organisasi, karena tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, maka organisasi tidak akan mampu bertahan dalam persaingan.

Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya. Seperti yang diungkapkan oleh Rivai (2005: 15-17) bahwa kinerja karyawan merupakan kesediaan seseorang untuk kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti diharapkan. Peningkatan kinerja karyawan dalam suatu organisasi diperlukan agar tujuan yang diinginkan oleh organisasi dapat direalisasi dengan baik.

Faktor pertama yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi. Handoko (2000:252) menyatakan bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan

mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan. Oleh karena itulah tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Berdasarkan penelitian Astuty dan Bramantyo (2015), Syafitriningsih (2017), Utami (2018), Ferdinan (2018), Herdinawan (2018) dan Andrey R. H, Adolfina dan Uhing (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor terakhir yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah Disiplin. Menurut Simamora (2004:610): “Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Menurut Hasibuan (2012) “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Syafitriningsih (2017), Utami (2018), Ferdinan (2018) dan Herdinawan (2018) menyatakan disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut dan mengingat pentingnya kinerja pegawai bagi perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan, peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada CV. Tri Engineering Mandiri”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah adalah:

1. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Tri Engineering Mandiri?
2. Apakah disiplin berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Tri Engineering Mandiri?
3. Apakah motivasi dan disiplin berpengaruh secara bersama sama dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Tri Engineering Mandiri?

1.3 Tujuan Penelitian

Selaras dengan pertanyaan diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Tri Engineering Mandiri
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah disiplin berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Tri Engineering Mandiri.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi dan disiplin berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Tri Engineering Mandiri

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini untuk menambah wawasan penulis dan memperdalam ilmu pengetahuan

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi Karyawan

Dengan adanya penelitian ini mengenai gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan pengalaman kerja maka seorang karyawan dituntut harus mampu bekerja secara maksimal dan profesional.

4. Bagi Peneliti lain

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai referensi tambahan dan perbandingan bagi penelitiannya yang ingin melakukan penelitian ditempat yang sejenis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teoritis

2.1.1. Kinerja Karyawan (Y)

Pengertian Kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Tika (2006) Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut Sedarmayanti (2013: 260) kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Menurut Wibowo (2013: 2) juga mengatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya berdasarkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Adanya hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan penuh tanggung jawab akan tercapai peningkatan kinerja yang efektif dan efisien. Kesiapan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja dikonsepsikan sebagai perilaku seseorang dalam menetapkan sasaran kerja, pencapaian target sasaran kerja, cara kerja dan

sifat pribadi seseorang. Kinerja atau prestasi kerja (performance) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Menurut Mathis dan Robert L (2006), tiga faktor utama yang memengaruhi kinerja individu adalah kemampuan individu melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2006) terdapat aspek-aspek standar pekerjaan yang terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif meliputi:

1. Aspek kuantitatif yaitu:
 - a. Proses kerja dan kondisi pekerjaan,
 - b. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan, Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, dan Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja
2. Aspek kualitatif yaitu:
 - a. Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan,
 - b. Tingkat kemampuan dalam bekerja,
 - c. Kemampuan menganalisis data/informasi, kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan, dan
 - d. Kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen/masyarakat).

Mathis dan Jackson (2010:324) menetapkan standart utama dalam mengukur kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. *Quantity of output* (kuantitas keluaran) Standar keluaran (output) lebih banyak digunakan untuk menilai prestasi karyawan di bagian produksi atau teknis.
2. *Quality of output* (kualitas keluaran) Jika yang digunakan dalam mengukur prestasi kerja karyawan itu.
3. *Timelines of output* (waktu keluaran) Ketepatan waktu yang digunakan dalam menghasilkan sebuah barang sering digunakan sebagai ukuran atau penilaian terhadap prestasi kerja.
4. *Presences at work* (tingkat kehadiran) Jika kehadiran karyawan di bawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi.
5. *Efficiency of work completed* (efisiensi pekerjaan yang telah diselesaikan) Melakukan setiap kegiatan suatu organisasi dengan tujuan untuk dapat memperoleh hasil yang dikehendaki dengan usaha yang seminimal mungkin sesuai dengan standar yang ada.
6. *Effectiveness of work completed* (efektivitas pekerjaan yang telah diselesaikan) Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana.

2.1.2 Motivasi (X_1)

Motivasi menurut Sutrisno (2013: 109) adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi menurut Mangkunegara (2012: 61) adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Menurut Suwanto dan Priansa (2011:171) mengatakan motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Menurut Hasibuan (2006:143) mendefinisikan bahwa motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Berdasarkan definisi tentang motivasi merupakan dorongan yang kuat dari bagi pegawai untuk mencapai keberhasilan melaksanakan pekerjaan yang optimal dalam berkompetisi yang hasilnya berupa prestasi bagi dirinya sendiri

Menurut Mangkunegara (2013), Ciri-ciri karakteristik individu yang bermotivasi baik adalah sebagai berikut:

1. Melakukan pekerjaan yang sulit dengan hasil yang memuaskan,
2. Melakukan sesuatu yang lebih baik daripada orang lain,
3. Melakukan sesuatu untuk mencapai kesuksesan,
4. Melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya,
5. Mengerjakan sesuatu yang sangat berarti,
6. Berkeinginan menjadi orang terkenal atau menguasai bidang tertentu,
7. Menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan yang dimilikinya.

Motivasi sebagai proses psikologis pegawai akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor internal dan eksternal yang berasal dari karyawan (Hasibuan, 2014).

1. Faktor Internal yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing pegawai berupa :

- a. Keinginan untuk dapat hidup
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki
 - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 - e. Keinginan untuk berkuasa
2. Faktor Eksternal yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Faktor eksternal ini mencakup:
- a. Kondisi Lingkungan Kerja
 - b. Kompensasi yang Memadai
 - c. Supervisi yang Baik
 - d. Ada Jaminan Karir (Penghargaan atas prestasi)
 - e. Hubungan antar pribadi.
 - f. Kondisi kerja.

Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer (Ardana, dkk,2012: 193). Bahwa dengan memberikan motivasi baik itu material maupun non material dan internal maupun eksternal maka pegawai diharapkan mampu untuk menyelesaikan segala tugas dan wewenang pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan. Tugas untuk pimpinan juga untuk memberikan motivasi yang nantinya dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.

2.1.3 Disiplin (X₃)

Menurut Rivai (2009:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator dari disiplin kerja adalah : kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, dan ketaatan pada standar kerja.

Menurut Moenir (2002), disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin harus ditumbuhkembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Sedangkan menurut Rahmatullah (2003), disiplin haruslah dimiliki oleh setiap pegawai dan harus terus ditingkatkan. Salah satu syarat agar dapat ditumbuhkan disiplin dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian pekerjaan yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan kapan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa ia bertanggungjawabkan hasil pekerjaan itu.

Disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Dalam hal ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertindak laku disiplin.

Menurut Hasibuan (2008) “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati Maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti:

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan. yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.
2. Tujuan khusus disiplin kerja
 - a. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
 - b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya
 - c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
 - d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
 - e. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Faktor-faktor atau indikator yang mempengaruhi kedisiplinan menurut Saydam (2005:291) sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan/organisasi.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan.
5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya (Hasibuan, 2003).

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan – aturan kerja atau dari harapan – harapan. Sedang keluhan – keluhan digunakan oleh pegawai yang merasa hak – haknya telah dilanggar oleh organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu tentang kinerja pegawai antara lain

1. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Masruroh (2018) mengenai Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang) membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan Disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Andrey R. H, Adolfini dan Uhing (2019) mengenai Pengaruh pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Rumah Makan di Manado membuktikan bahwa Pengalaman kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan dan secara parsial terhadap kinerja karyawan rumah makan di Manado.
3. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Wariati Dahniar dan Sugianti (2015) mengenai Pengaruh pengalaman kerja dan motivasi terhadap Pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan aset Kabupaten Barito Timur membuktikan bahwa Secara simultan Disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan Pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Astuty Dan Bramanty (2015) mengenai Pengaruh motivasi, pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan membuktikan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
5. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rozalia, Utami dan Ruhana (2015) mengenai Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT. Pattindo malang) membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap

kinerja pegawai. Dan Secara simultan Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Sari dan Masruroh (2018)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang)	Variabel Independen : 1. Motivasi 2. Disiplin Kerja Variabel dependen Kinerja Pegawai	1. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai
2.	Andrey R. H, Adolfina dan Uhing (2019)	Pengaruh pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Rumah Makan di Manado	Variabel Independen : 1. Pengalaman Kerja 2. Motivasi Variabel dependen Kinerja Karyawan	1. Pengalaman kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan dan secara parsial terhadap kinerja karyawan rumah makan di Manado
3.	Wariati Dahniar dan Sugianti (2015)	Pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan aset Kabupaten Barito Timur.	Variabel Independen : 1. Disiplin Kerja 2. Pengalaman Kerja Variabel dependen Kinerja Pegawai	1. Secara simultan Disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai
4.	Astuty Dan Bramanty (2015)	Pengaruh motivasi, pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Variabel Independen : 1. Motivasi, 2. Pengalaman Kerja 3. Disiplin Kerja Variabel dependen Kinerja Karyawan	1. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai

Tabel Lanjutan

No.	Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
5.	Rozalia Utami Ruhana (2015)	Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT. Pattindo malang)	Variabel Independen : 1. Motivasi Kerja 2. Disiplin Kerja Variabel dependen Kinerja Karyawan	1. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Secara simultan Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

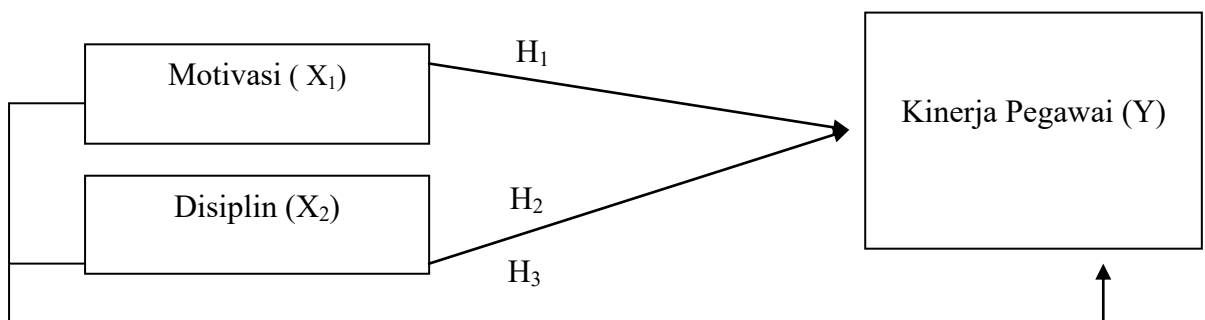
Sumber: Data dari berbagai referensi

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan penjelasan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Hal ini merupakan jaringan hubungan antar variabel yang secara logis diterangkan, dikembangkan dan dielaborasi dari perumusan masalah yang telah diidentifikasi melalui proses wawancara, observasi, dan survei literatur.

Berdasarkan teori-teori dan kajian-kajian penelitian terdahulu, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan pada gambar 2.1 dibawah ini:

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



2.3.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi merupakan rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut. Motivasi seseorang melakukan pekerjaan karena memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan merasakan kekhawatiran apabila kebutuhan hidupnya tidak tercapai sehingga hal tersebut akan mempengaruhi dalam diri individu untuk lebih meningkatkan motivasinya. Hakim (2006) menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Latief (2012) mengemukakan dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

2.3.2 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Moenir (2004) disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap

kinerja pegawainya. Disiplin menurut Hasibuan (2002) ialah suatu sikap menghormati dan menghargai suatu peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksi apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong peningkatan kinerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, serta masyarakat pada umumnya (Rivai, 2010). Disiplin kerja harus dimiliki setiap pegawai dan harus dibudayakan di kalangan pegawai agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan.

2.3.3 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Latief (2012) mengemukakan dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

Disiplin menurut Hasibuan (2002) ialah suatu sikap menghormati dan menghargai suatu peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksi apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong peningkatan kinerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, serta masyarakat pada umumnya (Rivai, 2010). Disiplin kerja harus dimiliki setiap pegawai dan harus dibudayakan di kalangan pegawai agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan.

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta kerangka konseptual yang telah diraikan sebelumnya maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_1 = Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada CV.

Tri Engineering Mandiri

H_2 = Disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada CV.

Tri Engineering Mandiri

H_3 = Motivasi dan disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada CV. Tri Engineering Mandiri

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan merupakan penelitian sebab akibat (*causal research*). Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis dan merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, yaitu apakah motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Tri Engineering Mandiri.

3.2 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV. Tri Engineering Mandiri berlokasi di jalan Sisingamaraja kilometer 10 komplek amblas trade centre blok c nomor 10. Waktu penelitian dilakukan dari bulan October 2019 sampai dengan selesai.

3.3 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan dari bulan Oktober 2019 sampai Bulan

Tabel 3.1

Pelaksanaan Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	Bulan				
		Nov 19	Des 19	Jan 20	Feb 20	April 20
1.	Penyusunan Proposal					
2.	Seminar Proposal					

3.	Pengumpulan Data					
4.	Analisis Data					
5.	Seminar Hasil					
6.	Meja Hijau					

3.4 Batasan Operasional

Batasan operasional dari penelitian ini adalah:

1. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi dan disiplin
2. Objek yang digunakan dalam penelitian ini yaitu CV. Tri Engineering Mandiri.

3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Sesuai dengan judul dan hipotesis yang telah ditentukan, maka variabel yang digunakan yaitu variabel independen yang terdiri dari motivasi dan disiplin. Sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan.

Identifikasi variabel dan definisi operasional secara terperinci disajikan dalam tabel dibawah ini:

TABEL 3.2

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukur
----	----------	----------	-----------	------------

1.	Motivasi	Dorongan yang kuat dari bagi pegawai untuk mencapai keberhasilan melaksanakan pekerjaan yang optimal dalam berkompetisi yang hasilnya berupa prestasi bagi dirinya sendiri Hasibuan (2006:143)	1. Semangat Kerja 2. Loyalitas kerja 3. Perasaan bangga dengan tercapainya sasaran/ target 4. Kebebasan menyampaikan pendapat dan gagasan 5. Pengembangan potensi dan kemampuan Hasibuan (2014)	Likert
2.	Disiplin	Suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan Moenir (2002)	1. Frekuensi kehadiran pegawai 2. Tingkat kewaspadaan pegawai dalam menggunakan bahan-bahan dan alat-alat kantor. 3. Hasil kerja pegawai dilihat dari segi kualitas dan kuantitasnya. 4. Ketaatan pegawai dalam mengikuti cara-cara kerja yang ditentukan. 5. Semangat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Saydam (2005:291)	Likert
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut Wibowo (2013)	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Pengetahuan kerja 4. Kreativitas 5. Kerja sama Mathis dan Jackson (2010:324)	Likert

3.6 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan penulis adalah menggunakan skala likert, yaitu dengan menyusun pertanyaan atau pernyataan yang masing-masing item diberi range skor. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Dengan skala likert

maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item – item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Skala likert menggunakan lima tingkat jawaban sebagai berikut:

Tabel 3.2 Instrumen Skala Likert

No.	Skala	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.7 Populasi dan Sampel

3.7.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2010:61) “Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan di CV. Tri Engineering Mandiri yang berjumlah 45 orang karyawan.

3.7.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2010:73) menjelaskan mengenai yaitu “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, dimana semua populasi dijadikan sampel sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 orang karyawan.

3.8 Jenis Data dan Sumber Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung dari objek penelitian dan diukur sendiri oleh peneliti. Pengumpulan data direncanakan dilakukan melalui kuesioner yang dikirimkan secara langsung ke karyawan CV. Tri Engineering Mandiri.

3.9 Teknis Analisis Data

3.9.1 Pengujian Kualitas Data

3.9.1.1 Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

3.9.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama. Pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas, maka akan ditentukan reliabilitasnya dengan melihat nilai dari *Cronbach's Alpha*. Apabila koefisien *cronbach's alpha* lebih dari 0,60, maka instrumen yang digunakan dikatakan reliabel.

3.9.2 Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif merupakan kegiatan menyimpulkan data mentah dalam jumlah yang besar sehingga hasilnya dapat ditafsirkan. Mengelompokkan atau memisahkan komponen atau bagian yang relevan dari keseluruhan data, juga merupakan salah satu bentuk analisis untuk menjadikan data mudah dikelola.

3.9.3 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, agar dapat perkiraan yang tidak bisa dan efisiensi maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu:

3.9.3.1 Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah model yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Metode yang dapat digunakan adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.9.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Metode yang digunakan untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai variabel dependen (ZPRED) dengan nilai residual (SRESID). Dasar analisis ini adalah:

- a. Titik-titik tersebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0 dan data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- b. Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.

3.9.3.3 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah situasi adanya korelasi variabel–variabel independen antara yang satu dengan yang lainnya. Dalam hal ini, kita sebut variabel–variabel bebas ini tidak ortogonal (Erlina, 2008:156). Variabel – variabel bebas yang bersifat ortogonal adalah variabel bebas yang memiliki nilai korelasi diantara sesamanya sama dengan nol. Model regresi yang baik selayaknya tidak terjadi multikolinearitas. Multikolinearitas dapat dilihat dari *VIF* (*Variance Inflation Factor*), jika *VIF* 10 maka tingkat multikolinearitas dapat ditoleransi. Multikolinearitas dilihat juga melalui *TOL* (*Tolerance*). Nilai *TOL* berkebalikan dengan nilai *VIF*. *Tolerance* (*TOL*) mengukur variabilitas dari

variabel independen yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi multikolinearitas terjadi jika $VIF > 10$ dan nilai tolerance $< 0,10$.

3.9.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis statistik regresi linier berganda. Persamaan yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi berganda

X_1 = Motivasi

X_2 = Disiplin

3.9.5 Uji Hipotesis

3.9.5.1 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Persentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Semakin besar koefisien determinasinya maka semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Nilai R^2 besarnya antara 0-1 ($0 < R^2 < 1$) koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas mempengaruhi

variabel tidak bebas. Nilai *R-Square* dikatakan baik bila nilainya di atas 0,5 karena nilai dari *R-Square* berkisar antara 0 sampai 1.

3.9.5.2 Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

- a. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan jika probabilitas (signifikansi) lebih besar dari 0,05 (α), maka artinya variabel bebas secara simultan tidak mempengaruhi variabel terikat secara signifikan.
- b. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan jika probabilitas (signifikansi) lebih kecil dari 0,05 (α), maka artinya variabel bebas secara simultan mempengaruhi variabel terikat secara signifikan.

3.9.5.3 Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara parsial (individual) terhadap variasi variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

- a. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan jika probabilitas (signifikansi) lebih besar dari 0,05 (α), maka artinya variabel bebas secara parsial tidak mempengaruhi variabel terikat secara signifikan.
- b. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan jika probabilitas (signifikansi) lebih kecil dari 0,05 (α), maka artinya variabel bebas secara parsial mempengaruhi variabel terikat secara signifikan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas pada bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi mempengaruhi kinerja karyawan CV Engineering Mandiri Medan
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan CV Engineering Mandiri Medan
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan CV Engineering Mandiri Medan

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian penulis memberikan beberapa saran, yaitu :
Disarankan kepada pimpinan CV Engineering Mandiri Medan.

1. Berdasarkan hasil penelitian, motivasi merupakan variabel yang mempunyai pengaruh dominan. Menanggapi kondisi ini pihak CV Engineering Mandiri Medan.sebaiknya tetap mempertahankan kondisi ini yang mencakup pemberian gaji yang sesuai kebutuhan, tunjangan atau bonus bagi karyawan serta keamanan diri para karyawan
2. Bagi CV Engineering Mandiri Medan.supaya mempertahankan dan meningkatkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dengan cara mempertahankan aspek-aspek disiplin kerja yang telah ada saat ini dan selalu melakukan pengawasan terhadap kinerja pegawainya

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Asriyanto, Nur Abib, 2013. **“Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Kalika intergraha di Semarang”**. Skripsi. Universitas Negeri Semarang
- Astuty, Pudji dan Bramantyo, Arief, 2015.* **“Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”**. Jurnal Manajemen Volume 3 No. 1
- Ayer, Johaness Eliezer, Pangemanan, Lyndon R.J. dan Rori, Yolanda P.I., 2016. **“Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai pada dinas pertanian Kabupaten Supiori”**. Agri-SosioEkonomi Unsrat, ISSN 1907– 4298, Volume 12 Nomor 3A.
- Ferdinan, 2018. **“Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Lubuk Linggau Utara II Kota Lubuk Linggau**, Tugas akhir, program magister, Universitas Terbuka, Jakarta.
- Hakim, Abdul. 2006. **Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah**. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- Handoko, T. Hani, 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2006. *Organisasi dan Motivasi – Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Dasar-Dasar Perbankan*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2012. **“Manajemen Sumber Daya Manusia”**. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Herdinawan, Faisal (2018). **“Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada rumah sakit umum daerah dr. Sayidiman Magetan)”**. Skripsi. IAIN Jakarta.
- Heriyanto dan Hidayati, Siti Noor, 2016. **“Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai”**. Jurnal MAKSIPRENEUR, Vol. VI, No. 1.

- Latief, Baharuddin, 2012. ***Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pt. Mega Mulia Servindo Di Makasar. Jurnal Manajemen Dan Akuntansi***. Volume 1, Nomor 2, Agustus 2012.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2006. ***Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia***, Pen. PT Refika Aditama
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2013. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan***, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moenir, A.S, 2002. ***Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia***. Jakarta : Bumi Aksara
- Moenir, A.S, 2004. ***Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia***. Jakarta : Bumi Aksara
- Mulyadi, Hari dan Marliana, Nina, 2010. “***Pengaruh motivasi dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada departemen weaving PT. Adetex cabang Banjarnegara Kab. Bandung***”. *Strategic*, Volume 9, Nomor 17.
- Purwanti, Retno Ummi, 2016. “***Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan Di Kota Makassar***”. Skripsi. UIN Alauddin Makassar.
- Rahmatullah, Reska. 2003. “***Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*** PT Penerbit Erlangga Cabang Palembang
- Rivai, Veithzal, 2005. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal, 2010. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Rozalia, Nur Avni, Utami, Hamida Nayati dan Ika Ruhana, 2015.” ***Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan pt. Pattindo malang)***“. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 26 No. 2.
- Sari, Mawar dan Masrurroh, Fatkhathul, 2018. “***Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang***”. Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN), Vol. 02 No. 02.
- Sedarmayanti, 2013. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Bandung: Refika Aditama.
- Saydam, Gouzali, 2000. ***Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro***, Djanbatan, Jakarta

- Sutrisno, Edy, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media.
- Suwanto; dan Priansa, D.J. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syafitriningsih, Nining, 2017. "***Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Inkabiz Indonesia***", Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Tika, 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Utami, Rina Destian, 2018. "***Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Duta Lestari Sentratama Yogyakarta***". Skripsi. STIE Widya Wiwaha.
- Wariati, N., Dahniar, & Sugiati, T, 2015. "***Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur***". Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 3, 217–228.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- .