



**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT METRO  
ARTHA PRAKARSA**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

**SUMARIO**

NPM. 1815310035

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**2024**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL

ANALISIS MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PT. METRO ARTHA PRAKARSA

NAMA

N.P.M

FAKULTAS

PROGRAM STUDI

TANGGAL KELULUSAN

SUMARIO  
1815310035  
SOSIAL SAINS  
Manajemen  
06 Maret 2024

DIKETAHUI

DEKAN



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

KETUA PROGRAM STUDI



Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

DISETUJUI

KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I



Ahmad Azmi, S.E., M.Si.

PEMBIMBING II



Siswa Pratama, S.E., M.M

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : SUMARIO  
Tempat / Tanggal Lahir : Tebing Tinggi / 15-03-1998  
NPM : 1815310035  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : JL. RAHMADSYAH GG DOA

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 26 Maret 2024  
Yang membuat pernyataan



SUMARIO



## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

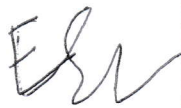
Nama : SUMARIO  
NPM : 1815310035  
Prodi : Manajemen  
Judul Skripsi : Analisis Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Metro Artha Prakarsa

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat);
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih- media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsi ini melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, April 2024



**SUMARIO**  
**NPM: 1815310035**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Metro Artha Prakarsa baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linear berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 57 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Variabel motivasi kerja memiliki nilai t hitung (6,501) > t tabel (1,67356) atau signifikansi t lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05) yang berarti bahwa variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan PT Metro Artha Prakarsa. (2) Variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung (5,756) > t tabel (1,67356) atau signifikansi t lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05) yang berarti bahwa variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan PT Metro Artha Prakarsa dan (3) Variabel motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki nilai F hitung (121,639) > F tabel (3,17) dengan tingkat sig (0,000) < 0,05 yang artinya bahwa variabel motivasi kerja ( $X_1$ ), dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan PT Metro Artha Prakarsa, (4) sedangkan besarnya pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 81,2%. Sementara sisanya sebesar 18,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

**Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja**

## **ABSTRACT**

*This research aims to determine and analyze the positive and significant influence of work motivation and work discipline on the performance of PT Metro Artha Prakarsa employees, both partially and simultaneously. This research uses quantitative methods with the data analysis technique used, namely multiple linear regression. The sample in this study was 57 respondents. The research results show that: (1) The work motivation variable has a calculated  $t$  value (6.501)  $>$   $t$  table (1.67356) or the significance of  $t$  is smaller than 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ) which means that the work motivation variable ( $X_1$ ) partially has a positive and significant influence on the performance ( $Y$ ) of PT Metro Artha Prakarsa employees. (2) The work discipline variable has a calculated  $t$  value (5.756)  $>$   $t$  table (1.67356) or  $t$  significance is smaller than 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ) which means that the work discipline variable ( $X_2$ ) partially has an influence positive and significant on the performance ( $Y$ ) of PT Metro Artha Prakarsa employees and (3) The work motivation and work discipline variables have a calculated  $F$  value (121.639)  $>$   $F$  table (3.17) with a sig level ( $0.000$ )  $<$  0.05 which means that the variables of work motivation ( $X_1$ ) and work discipline ( $X_2$ ) simultaneously have a positive and significant influence on the performance ( $Y$ ) of PT Metro Artha Prakarsa employees, (4) while the magnitude of the influence exerted by the independent variable on the dependent variable is 81.2%. Meanwhile, the remaining 18.8% was influenced by other factors outside this research.*

**Keywords: Work Motivation, Work Discipline, and Performance**

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat mengajukan proposal ini yang disusun guna memenuhi syarat untuk pembuatan skripsi. Adapun judul yang penulis ajukan yaitu: **“Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Metro Artha Prakarsa”** Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc.M., selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Ahmad Azmi, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I (satu) yang telah banyak memberikan masukan dan meluangkan waktu membimbing penulis.
5. Bapak Siswa Pratama, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II (dua) yang telah banyak memberikan masukan dan meluangkan waktu membimbing penulis.

6. Seluruh civitas akademik Universitas Pembangunan Panca Budi, yang telah memberikan bantuan dan jasanya selama penulis menjalankan pendidikan di Universitas Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
7. Teristimewa Ayahanda dan Ibunda tercinta yang dengan sabar senantiasa memberikan do'a dengan penuh keikhlasan dan memberikan semangat kepada saya selama kuliah hingga penyelesaian skripsi ini, serta untuk keluarga yang selalu mendoakan dan menjadi motivasi terbesar bagi penulis.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam pembuatan proposal ini masih jauh dari kata sempurna, seperti kata pepatah “tiada gading yang tak retak”. Orang hebat bukan yang berhasil menyusun skripsi dengan sempurna, tetapi orang hebat adalah orang-orang yang dengan lapang dada menerima berbagai kritikan, masukan, arahan dan saran yang sebenarnya sangat diharapkan oleh penulis dalam memperbaiki dari penelitian ini. Semoga kiranya penulis dapat menghasilkan berbagai penelitian yang lebih baik dari ini di suatu hari nanti.

Medan, Januari 2024  
Penulis,

**Sumario**  
NPM. 1815310035



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	9
1. Identifikasi Masalah .....	9
2. Batasan Masalah.....	10
C. Rumusan Masalah .....	10
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	10
1. Tujuan Penelitian.....	10
2. Manfaat Penelitian.....	11
E. Keaslian Penelitian.....	12
<b>BAB II : TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>14</b>
A. Landasan Teori.....	14
1. Manajemen .....	14
a. Pengertian Manajemen .....	14
b. Fungsi Manajemen .....	15
2. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	17
a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .	17
b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	18
3. Kinerja .....	19
a. Pengertian Kinerja .....	19
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	21
c. Penilaian Kinerja .....	23
d. Tujuan Penilaian Kinerja.....	25
e. Indikator Kinerja .....	26
4. Motivasi Kerja .....	28
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	28
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi ....	29
c. Tujuan Motivasi Kerja.....	29
d. Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi Kerja .....	30
e. Indikator Motivasi Kerja .....	31
5. Disiplin Kerja .....	32
a. Pengertian Disiplin Kerja .....	32

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	33
c. Fungsi Disiplin Kerja .....	35
d. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja.....	35
e. Indikator Disiplin Kerja.....	36
B. Penelitian Terdahulu .....	36
C. Kerangka Konseptual .....	39

D. Hipotesis.....	41
<b>BAB III : METODE PENELITIAN .....</b>	<b>42</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	42
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	42
C. Definisi Operasional.....	43
D. Populasi dan Sampel Penelitian/Jenis dan Sumber Data	44
E. Teknik Pengumpulan Data.....	46
F. Teknik Analisis Data.....	47
<b>BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>54</b>
A. Hasil Penelitian .....	54
1. Gambaran Umum PT Metro Artha Prakarsa.....	54
2. Deskripsi Responden.....	60
3. Hasil Analisis Data Penelitian.....	62
B. Pembahasan.....	77
<b>BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>81</b>
A. Kesimpulan .....	81
B. Saran.....	82
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>84</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
<b>Tabel 1.1</b>	Kinerja Karyawan PT Metro Artha Prakarsa ..... 2
<b>Tabel 1.2</b>	Tingkat Penjualan PT Metro Artha Prakarsa..... 2
<b>Tabel 1.3</b>	Hasil Kuesioner Pra Survey Mengenai Kinerja ..... 3
<b>Tabel 1.4</b>	Hasil Kuesioner Pra Survey Mengenai Motivasi Kerja .. 5
<b>Tabel 1.5</b>	Data Rekapitulasi Absensi Karyawan ..... 7
<b>Tabel 1.6</b>	Hasil Kuesioner Pra Survey Mengenai Disiplin Kerja.... 8
<b>Tabel 2.1</b>	Penelitian Terdahulu..... 37
<b>Tabel 3.1</b>	Skedul Penelitian..... 43
<b>Tabel 3.2</b>	Definisi Operasional Variabel ..... 43
<b>Tabel 3.3</b>	Alternatif Jawaban Responden ..... 47
<b>Tabel 4.1</b>	Jenis Kelamin Responden ..... 61
<b>Tabel 4.2</b>	Usia Responden..... 61
<b>Tabel 4.3</b>	Tingkat Pendidikan Responden..... 62
<b>Tabel 4.4</b>	Hasil Validitas Variabel Motivasi ..... 63
<b>Tabel 4.5</b>	Hasil Validitas Variabel Disiplin Kerja ..... 64
<b>Tabel 4.6</b>	Hasil Validitas Variabel Kinerja ..... 65
<b>Tabel 4.7</b>	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi ..... 66
<b>Tabel 4.8</b>	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja..... 66
<b>Tabel 4.9</b>	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja ..... 66
<b>Tabel 4.10</b>	Hasil Uji Statistik Deskriptif ..... 67
<b>Tabel 4.11</b>	Uji Normalitas ..... 70
<b>Tabel 4.12</b>	Hasil Uji Multikolinieritas..... 71
<b>Tabel 4.13</b>	Hasil Uji Regresi Linear Berganda ..... 73
<b>Tabel 4.14</b>	Hasil Uji t (Parsial)..... 74
<b>Tabel 4.15</b>	Hasil Uji Simultan (Uji F) ..... 75
<b>Tabel 4.16</b>	Hasil Uji Koefisien Determinasi ..... 76

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
<b>Gambar 2.1</b> Kerangka Konseptual.....	40
<b>Gambar 4.1</b> Struktur Organisasi PT Metro Artha Graha.....	56
<b>Gambar 4.2</b> Hasil Uji Histogram.....	69
<b>Gambar 4.3</b> Hasil Uji Probability Plot.....	69
<b>Gambar 4.4</b> Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	72

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Di era globalisasi saat ini, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sebab Sumber Daya Manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Sumber Daya Manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan atau instansi. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya.

PT Metro Artha Prakarsa merupakan salah satu perusahaan distributor obat-obatan dari berbagai merek, dengan adanya persaingan industri distribusi farmasi yang sangat ketat menuntut perusahaan untuk menomor satukan karyawan karena karyawan merupakan aset perusahaan. Walaupun perusahaan memiliki tujuan dan rencana organisasi yang baik, itu akan menjadi sia-sia belaka jika unsur sumber daya manusianya tidak diperhatikan. Perusahaan harus dapat mengelola karyawan agar dapat meningkatkan kinerja di dalam organisasi tersebut.

Menurut Kasmir (2016:182), Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Suatu perusahaan pasti menginginkan karyawannya untuk bekerja secara bersungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya guna untuk mendapatkan hasil kerja yang baik, karena dengan kinerja

yang baik yang telah diberikan oleh karyawan, maka keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya akan menjadi mudah untuk dicapai. Berdasarkan data penyaluran obat-obat dari PT Metro Artha Prakarsa pada apotek-apotek maka dapat diketahui kondisi kinerja karyawan selama 3 tahun terakhir ini:

**Tabel 1.1 Kinerja Karyawan PT Metro Artha Prakarsa Tahun 2020 – 2022**

Tahun	Target Penjualan (Apotek)	Realisasi Jumlah Penjualan (Apotek)	Selisih (Unit)	Capaian (%)	Target (%)
2020	125	140	(+) 15	114%	100%
2021	150	120	(-) 30	80%	100%
2022	150	100	(-) 50	67%	100%

Sumber: PT Metro Artha Prakarsa, 2024

Berdasarkan data penjualan di atas menunjukkan bahwa PT Metro Artha Prakarsa tidak pernah mencapai target penjualan, kecuali pada tahun 2020. Bahkan realisasi penjualan mengalami penurunan sepanjang dua tahun terakhir yaitu pada tahun 2021 dan 2022 yang mengindikasikan masih belum optimalnya kinerja karyawan pada PT Metro Artha Prakarsa. Penjelasan data sekunder juga didukung dengan tingkat pertumbuhan penjualan perusahaan dari beberapa merek obat yang dipasarkan PT Metro Artha Prakarsa selama tahun terakhir ini:

**Tabel 1.2 Tingkat Penjualan PT Metro Artha Prakarsa Tahun 2020 s/d 2022**

No	Nama Obat	Penjualan (box)			Harga/Box (Rupiah)
		2020	2021	2022	
1	Cefadroxil	197	158	147	270.000
2	Cefixime	148	105	133	270.000
3	Azithromycin	325	250	67	330.000
4	Daneuron	145	186	99	330.000
5	Amoxicillin	150	128	103	159.000
<b>Jumlah</b>		<b>965</b>	<b>827</b>	<b>549</b>	

Sumber: PT Metro Artha Prakarsa, 2024

Tabel 1.2 menunjukkan jumlah penjualan beberapa merek obat PT Metro Artha Prakarsa dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2022. Dapat dilihat pada tahun 2020 sampai tahun 2022 penjualan beberapa merek obat PT Metro Artha Prakarsa

mengalami mengalami penurunan sepanjang tiga tahun terakhir. Pada tahun 2020 penjualan mencapai 965 box mengalami penurunan sekitar 14,30% atau sebanyak 138 box, menjadi 827 box pada tahun 2021, namun tahun 2022 penjualan PT Metro Artha Prakarsa kembali mengalami penurunan dari tahun 2021 yaitu sekitar 33,62% atau sebesar 278 box menjadi 549 box.

Dalam hal ini penulis juga melakukan pembagian kuesioner pra survey kepada karyawan PT Metro Artha Prakarsa sebanyak 20 orang dan pegukurannya berdasarkan indikator dari variabel kinerja. Alasan penulis menyebarkan kuesioner pra survey yaitu untuk mengetahui masalah-masalah apa saja yang menjadi penyebab kinerja karyawan PT Metro Artha Prakarsa belum optimal. Data yang didapatkan penulis adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.3 Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai Kinerja Karyawan PT Metro Artha Prakarsa**

No	Pernyataan	Pemilihan Jawaban			
		Setuju	%	Tidak	%
1	Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan masih terdapat kesalahan	10	50	10	50
2	Karyawan memiliki kuantitas kerja berdasarkan unit kerja	9	45	11	55
3	Karyawan dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu	8	40	12	60
4	Karyawan merasa pimpinan lebih menekankan tentang informasi yang berkaitan dengan target anggaran dalam menilai kinerja	13	65	7	35
5	Karyawan dapat meminimalkan kesalahan dalam bekerja ketika adanya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan	12	60	8	40
6	Karyawan termotivasi dalam bekerja ketika kerja sama dengan rekan kerja berjalan dengan baik dan menciptakan suasana yang menyenangkan	10	50	10	50

*Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survei, 2024*

Berdasarkan Tabel 1.3, dapat dilihat bahwa masih adanya karyawan PT Metro Artha Prakarsa yang merasa bahwa sumber daya yang disediakan oleh perusahaan belum sepenuhnya cukup untuk menunjang kinerja pegawai, masih terdapat beberapa hal yang harus di lengkapi, diganti, maupun diperbaiki terutama dari diri



karyawan itu sendiri dalam manajemen waktu, bahwa masih ada sekitar 60% karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya tidak tepat waktu atau mengalami keterlambatan, sehingga hal tersebut mengindikasikan kurang optimalnya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga pekerjaan yang dilaksanakan masih belum maksimal dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kasmir (2016:189) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja, dua diantaranya yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja.

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh (Afandi, 2018:23). Di dalam diri seseorang selalu akan mempunyai motivasi yang digunakan untuk menggerakkan perilakunya di dalam memenuhi tujuan tertentu. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan di PT Metro Artha Prakarsa terlihat bahwa motivasi kerja karyawan masih rendah, hal ini dapat dilihat dari sebagian karyawan yang tidak melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan sering terjadinya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan yang menjadi

kewajiban sebagai seorang karyawan, dan ada sebagian karyawan yang kurang mentaati aturan jam kerja dalam hal ini dapat dilihat adanya karyawan yang datang tidak tepat waktu, pada saat jam kerja masih ada sebagian karyawan yang berada di luar kantor dan hal tersebut tidak menunjukkan bahwa karyawan sedang melakukan suatu pekerjaan, dan menggunakan waktu istirahat melebihi jam kerja, karyawan cenderung menghabiskan waktu untuk bersantai dan tidak disiplin dalam bekerja.

Dalam hal ini penulis juga melakukan pembagian kuesioner pra survey kepada karyawan PT Metro Artha Prakarsa sebanyak 20 orang dan pegukurannya berdasarkan indikator dari variabel motivasi kerja. Alasan penulis menyebarkan kuesioner pra survey yaitu untuk mengetahui masalah-masalah apa saja yang menjadi penyebab menurunnya motivasi kerja karyawan PT Metro Artha Prakarsa. Data yang didapatkan penulis adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.4 Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai Motivasi Kerja Karyawan PT Metro Artha Prakarsa**

No	Pernyataan	Pemilihan Jawaban				Jumlah	
		Setuju	%	Tidak	%	Responden	%
1	Perusahaan selalu menyesuaikan balas jasa yang diterima dengan lama bekerja karyawan.	10	50	10	50	20	100
2	Kondisi dan perlengkapan kerja yang ada di tempat kerja sangat membantu dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan	8	40	12	60	20	100
3	Peralatan dan perlengkapan kerja yang memadai selalu dapat mendukung karyawan dalam meningkatkan kinerja	8	40	12	60	20	100
4	Saya memiliki prestasi kerja yang lebih baik dibanding karyawan lain	7	35	13	65	20	100
5	Pimpinan selalu memberikan pengakuan dan kepada saya ketika saya berhasil melaksanakan pekerjaan dengan baik	10	50	10	50	20	100
6	Saya merasa pekerjaan sangat menyenangkan, meskipun setiap harinya pekerjaan yang saya selesaikan tidak ada bedanya dengan pekerjaan sebelumnya.	9	45	11	55	20	100

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survey, 2024

Berdasarkan tabel 1.4 menunjukkan bahwa masih ada sebagian karyawan yang memiliki motivasi kerja yang masih dapat dikatakan masih rendah. Hal tersebut dapat terlihat dari tingkat persentase jawaban yang diberikan oleh karyawan, bahwasannya masih terdapat sekitar 65% karyawan mengatakan bahwa mereka tidak memiliki prestasi kerja yang lebih baik di banding karyawan lain.

Hal seperti inilah yang menunjukkan bahwa tidak disiplin terhadap waktu kerja atau peraturan yang sudah ditetapkan. Sehingga sikap disiplin baik atau tidak baik juga dapat menentukan hasil kerja yang sesuai dengan sikap yang diperlihatkan oleh pegawai. Sumardjo (2016:16) mengatakan bahwa disiplin merupakan alat penggerak karyawan, oleh karena itu agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik.

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan. Kesadaran karyawan diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Untuk lebih mengefektifkan peraturan yang telah dibuat dalam rangka menegakkan disiplin, perlu adanya aturan tentang disiplin karyawan. Disamping itu perlu ada contoh teladan dari seorang pimpinan, sebab pimpinan merupakan panutan dari bawahannya. Pimpinan harus mampu menggerakkan dan mengarahkan karyawan karena pimpinan bertanggung jawab terhadap keberhasilan dan kegagalan karyawan.

Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena

kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan penulis diperoleh informasi bahwasannya masih ada karyawan yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya masing-masing sesuai dengan target yang telah ditentukan, sehingga membuat karyawan kurang inisiatif untuk langsung mengerjakan tugas yang diberikan dari atasan, bahkan masih banyak ditemui karyawan yang sering merasa lelah, bosan dan jenuh dalam bekerja, tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efisien, dan masih terdapat juga beberapa karyawan yang kurang efektif memanfaatkan waktu di dalam pekerjaan.

Tidak disiplin dalam menggunakan waktu dalam bekerja dapat dilihat dari beberapa karyawan PT Metro Artha Prakarsa yang dalam waktu bekerja melakukan aktivitas seperti bermain *handphone*, selain itu masih terdapat juga beberapa karyawan yang tidak teliti dalam mengerjakan tugas yang di bebaskan kepadanya sehingga tidak tercapainya hasil kerja yang diinginkan serta masih tingginya tingkat absensi kerja karyawan. Berikut ini merupakan data absensi karyawan pada PT Metro Artha Prakarsa:

**Tabel 1.5 Data Rekapitulasi Absensi Karyawan Pada PT Metro Artha Prakarsa Tahun 2020-2022**

Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi Tidak Hadir/Tahun				
		Alfa	Sakit	Izin	Total	%
2020	57	25	6	8	39	68
2021	57	32	3	5	40	70
2022	57	34	3	3	40	70

Sumber: PT Metro Artha Prakarsa, 2024

Dari tabel 1.5 di atas dapat dilihat tingkat absensi karyawan PT Metro Artha Prakarsa sepanjang 3 tahun terakhir yang mengalami fluktuasi. Meskipun demikian tetap saja dari data rekapitulasi absensi di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat

disiplin kerja karyawan PT Metro Artha Prakarsa mengalami penurunan itu dapat dilihat dari tingkat karyawan yang tidak hadir tanpa alasan yang pasti mengalami peningkatan, dan jika hal tersebut tidak segera mendapat perhatian dari pimpinan perusahaan dan segera diperbaiki, maka tidak akan mengubah kemungkinan jika perilaku dari karyawan tersebut akan memberi dampak buruk bagi perusahaan.

Dalam hal ini penulis juga melakukan pembagian kuesioner pra survey kepada karyawan PT Metro Artha Prakarsa sebanyak 20 orang dan pegukurannya berdasarkan indikator dari variabel disiplin kerja. Alasan penulis menyebarkan kuesioner pra survey yaitu untuk mengetahui masalah-masalah apa saja yang menjadi penyebab menurunnya disiplin kerja karyawan PT Metro Artha Prakarsa. Data yang didapatkan penulis adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.6 Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai Disiplin Kerja Karyawan PT Metro Artha Prakarsa**

No	Pernyataan	Pemilihan Jawaban				Jumlah	
		Setuju	%	Tidak	%	Responden	%
1	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja	8	40	12	60	20	100
2	Saya selalu menaati peraturan yang diterapkan perusahaan	7	35	13	65	20	100
3	Saya selalu melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya sesuai dengan prosedur kerja yang ada.	8	40	12	60	20	100

*Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survey, 2024*

Berdasarkan Tabel 1.6 menunjukkan bahwa masih ada sebagian karyawan yang memiliki disiplin kerja yang masih dapat dikatakan masih belum optimal. Hal tersebut dapat terlihat dari tingkat persentase jawaban yang diberikan oleh karyawan, bahwasannya masih terdapat sekitar 65% karyawan mengatakan bahwa mereka tidak selalu menaati setiap peraturan yang diterapkan perusahaan, beberapa karyawan mengatakan bahwa ada beberapa peraturan yang justru di langar oleh karyawan.

Dari fenomena di atas, penulis merasa tertarik untuk membahas lebih lanjut soal permasalahan di atas dalam sebuah penelitian yang berjudul “**Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Metro Artha Prakarsa**”.

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan-permasalahan yang muncul dalam penelitian ini. Adapun permasalahan-permasalahan yang muncul dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Realisasi penyaluran obat ke apotek-apotek sepanjang dua tahun terakhir tidak mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, pada tahun 2021 hanya mencapai 80% sedangkan pada tahun 2022 mengalami penurunan menjadi 67%, sehingga hal tersebut mengindikasikan masih belum optimalnya kinerja karyawan pada PT Metro Artha Prakarsa.
- b. Motivasi kerja karyawan masih rendah, hal ini dapat dilihat dari sebagian karyawan yang tidak melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan sering terjadinya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan.
- c. Tingkat disiplin kerja karyawan PT Metro Artha Prakarsa mengalami penurunan itu dapat dilihat dari tingkat karyawan yang tidak hadir tanpa alasan yang pasti mengalami peningkatan.

## **2. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, tidak semua akan dibahas dalam penelitian ini. Pembatasan masalah ini bertujuan agar pembahasan masalah tidak terlalu luas. Pembatasan masalah dalam penelitian ini “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Metro Artha Prakarsa”.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan menjadi:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Metro Artha Prakarsa?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Metro Artha Prakarsa?
3. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Metro Artha Prakarsa.

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dijabarkan di atas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Metro Artha Prakarsa.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Metro Arta Prakarsa.

- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Metro Artha Prakarsa.

## **2. Manfaat Penelitian**

Suatu penelitian akan memiliki nilai apabila penelitian tersebut dapat memberikan manfaat atau kegunaan bagi beberapa pihak. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara ilmiah maupun secara praktis bagi berbagai pihak. Berikut beberapa manfaat dari penelitian ini:

- a) **Manfaat Teoritis**

Untuk pengembangan ilmu penelitian khususnya dibidang sumber daya manusia terutama dalam menguji variabel motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan sehingga dapat dijelaskan apakah hasil penelitian ini mendukung atau menolak penelitian sebelumnya.

- b) **Manfaat Praktis**

- 1) **Bagi Universitas Pembangunan Panca Budi Medan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan tambahan pada perbendaharaan perpustakaan yang ada di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan dan dapat dijadikan dokumen akademik sebagai acuan bagi aktivitas akademik. Dapat digunakan sebagai referensi dan pembanding untuk peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan variabel yang sama.



2) Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk penulis agar dapat memperoleh gelar sarjana manajemen pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, serta untuk mengaplikasikan dan mengimplementasikan ilmu dari bangku perkuliahan dengan realitas yang ada di lapangan. Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah ilmu dan wawasan kepada penulis terutama dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

3) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan, referensi, maupun data pembanding bagi penelitian yang sejenis terhadap variabel motivasi, disiplin kerja, serta variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

4) Bagi PT Metro Artha Prakarsa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan atau pedoman bagi pihak perusahaan dalam membuat kebijakan-kebijakan sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan motivasi dan disiplin kerja sehingga perusahaan dapat meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan agar lebih maksimal dan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal.

## **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian yang dilakukan memiliki berbagai kemiripan dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan, salah satunya adalah penelitian yang dilakukan

oleh Nuraeni et al (2023), dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agri Wangi Indonesia” sedangkan penelitian ini berjudul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Artha Metro Prakarsa”. Adapun perbedaan yang terdapat pada kedua penelitian ini terletak pada:

1. Jumlah sampel : Penelitian terdahulu menggunakan 100 responden, sedangkan penelitian ini menggunakan 57 responden.
2. Lokasi penelitian : Lokasi penelitian terdahulu pada PT. Agri Wangi Indonesia, sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT Metro Artha Prakarsa.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

Dalam penentuan teori-teori yang digunakan sebelumnya peneliti akan menentukan terlebih dahulu mana *grand theory*, *middle theory*, dan *applied theory*. Grand theory adalah sekumpulan teori makro yang menjadi dasar dalam lahirnya teori-teori selanjutnya dalam level yang berbeda. *Grand theory* ini masuk pada level makro yang artinya berbicara tentang struktur dan tidak berbicara tentang fenomena mikro. *Grand theory* yang digunakan dalam penelitian ini adalah manajemen.

*Middle theory* adalah teori yang berada pada level mezo atau menengah, yang dimana fokus kajiannya adalah makro dan mikro. *Middle theory* yang digunakan dalam penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia.

*Applied theory* adalah teori yang berada pada level mikro dan siap untuk diaplikasikan dan konseptualisasi. *Applied theory* yang digunakan dalam penelitian ini adalah dari lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi dan kinerja.

#### **1. Manajemen**

##### **a. Pengertian Manajemen**

Secara etimologi kata manajemen diambil dari bahasa Perancis kuno, yaitu "*management*", yang artinya adalah seni dalam mengatur dan melaksanakan. Manajemen dapat juga didefinisikan sebagai upaya perencanaan, pengkoordinasian, pengorganisasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efisien dan efektif. Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan daripada sumber daya manusia

untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu (Firmansyah (2018:4).

Menurut Afandi (2018:1) Manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya untuk mencapai hasil lebih yang efisien dan efektif.

Pengertian Manajemen menurut Hasibuan (2016:9) mengemukakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Handoko (2018:10) juga berpendapat bahwa manajemen merupakan sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha dari para anggota guna penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Dari definisi diatas peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa manajemen merupakan aktivitas yang dilakukan untuk mengarahkan dan mengawasi segala aktivitas kerja agar mencapai hasil yang diinginkan dan bertujuan untuk pencapaian visi dan misi bersama.

#### **b. Fungsi Manajemen**

Menurut Amirullah (2015:8) fungsi manajemen pada umumnya dibagi menjadi empat fungsi yaitu fungsi perencanaan, pengorganisasian,

pengarahan, dan pengawasan dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan secara efektif dan efisien.

1) Perencanaan

Perencanaan merupakan proses pembentukan dan penentuan sasaran serta tujuan yang ingin dicapai dengan kesepakatan bersama melalui langkah-langkah strategis guna mencapai visi dan misi yang ada. Melalui sebuah perencanaan, seorang manajer mendapatkan gambaran yang diinginkan untuk melaksanakan proses tersebut.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan proses koordinasi terhadap setiap sumber daya berupa individu ataupun kelompok untuk menerapkan perencanaan yang telah di buat, mengkoordinasikan setiap individu atau kelompok terhadap kegiatan-kegiatan yang telah disepakati.

3) Pengarahan

Pengarahan merupakan proses untuk memberikan motivasi dan arahan kepada karyawan untuk menjaga semangat kerja mereka dan juga dapat melaksanakan kegiatan tersebut secara efisien dan efektif agar dapat mengurangi kendala human error yang sering terjadi.

4) Pengendalian

Pengendalian merupakan pengawasan kegiatan untuk menjaga kesesuaian kegiatan dengan visi dan misi yang telah disepakati,

dan juga menjaga kualitas atau standar pada kinerja karyawan untuk dilakukan tindakan koreksi jika dibutuhkan.

## **2. Manajemen Sumber Daya Manusia**

### **a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Handoko, 2014:4).

Menurut Hasibuan (2017:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Mangkunegara (2013:2) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

Selain itu menurut Sutrisno (2016:6) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Sedangkan menurut Kasmir (2016:25), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia mulai dari perencanaan hingga pemberhentian sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi.

#### **b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Rivai (2015:8) tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebagai berikut :

- 1) Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- 2) Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
- 3) Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
- 4) Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
- 5) Menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan.
- 6) Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
- 7) Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal).
- 8) Menjadi dasar dalam penilaian karyawan.

### **3. Kinerja**

#### **a. Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:172), kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.



Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Fahmi (2017:188), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sejalan dengan itu, menurut Edison et al (2016:190) kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Torang (2014:74), mengatakan bahwa kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Kasmir (2016:182), Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Dari uraian di atas bisa disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melakukan tugas kerjanya, baik dari segi kualitas ataupun kuantitas pada suatu jangka waktu tertentu, sesuai dengan tanggung jawab.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Kasmir (2016:189) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memilih kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- 2) Pengetahuan, adalah pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
- 3) Rancangan kerja, artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan amanah. Pada dasarnya rancangan pekerjaan digunakan untuk memudahkan pegawai dalam melakukan pekerjaannya.
- 4) Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.

- 5) Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari perusahaan dan dari dalam dirinya sendiri maka pegawai akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaannya dengan baik.
- 6) Kepemimpinan, merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya unruk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- 7) Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memrintahkan bawahannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.
- 8) Budaya organisasi, merupakan kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.
- 9) Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja pegawai. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja.

- 10) Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
- 11) Loyalitas, merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja dengan sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.
- 12) Komitmen, merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan pegawai kepada janji-janji yang telah dibuatnya.
- 13) Disiplin kerja, merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, seperti masuk kerja dengan tepat waktu.

### **c. Penilaian Kinerja**

Menurut Kasmir (2016:184), penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi karyawan secara rutin dan teratur. Sehingga dapat memberikan manfaat bagi pemberian kompensasi dan pengembangan karier karyawan.

Untuk menilai kinerja seorang karyawan, perlu adanya sistem yang telah ditetapkan perusahaan dalam menilai kinerja karyawan. Namun setiap perusahaan pastinya memiliki tingkat pengukuran yang berbeda. Untuk menciptakan suatu sistem penilaian maka dibutuhkan proses yang tersistem dengan baik, proses tersebut telah dikemukakan oleh Kasmir (2016:186), meliputi :

1) Menyusun Rencana Kerja

Perencanaan kerja biasanya terkait dengan sasaran tahunan perusahaan dengan membandingkan rencana yang ada. Rencana kerja disusun bertujuan agar karyawan menjadi tahu dan mau untuk mewujudkannya.

2) Pelaksanaan

Pelaksanaan merupakan pengerjaan dari rencana yang telah tersusun dengan sebaik-baiknya. Rencana yang telah dibuat harus segera dilaksanakan sesuai dengan pedoman yang telah disepakati bersama.

3) Pembinaan

Pembinaan dilaksanakan apabila karyawan belum mampu merealisasikan rencana yang telah ditentukan. Seorang manajer yang baik harus terus membimbing karyawannya agar kerja kerasnya tetap pada jalur yang benar.

4) Pengawasan

Kegiatan ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana realisasi sasaran, perilaku kerja bawahan, menarik kesimpulan, memberi

umpan balik, menentukan tindak lanjut dan menentukan berjalannya suatu rencana secara benar.

5) Mengendalikan

Saat terjadi penyimpangan, tugas seorang manajer ialah mengendalikan situasi dengan tepat. Manajer harus bisa mengendalikan keadaan yang salah kembali pada jalur yang tepat

**d. Tujuan Penilaian Kinerja**

Kasmir (2016:196) menjelaskan bahwa bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu:

1) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan

Artinya dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui dimana kelemahan pegawai dan sistem yang digunakan.

2) Keputusan penempatan

Bagi pegawai yang telah dinilai kinerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang, maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian lainnya.

3) Perencanaan dan pengembangan karir

Artinya bagi mereka yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan peraturan perusahaan.

4) Kebutuhan latihan dan pengembangan

Artinya bahwa bagi pegawai yang memiliki kemampuan yang kurang, perlu diberikan pelatihan agar meningkatkan kinerjanya.

5) Penyesuaian kompensasi

Artinya hasil penilaian kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi adalah bagi mereka yang kinerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi.

6) Inventori kompetensi pegawai

Dengan dilakukan penilaian kinerja terhadap seluruh pegawai untuk beberapa periode, maka perusahaan memiliki simpanan data pegawai.

7) Kesempatan kerja adil

Artinya bagi mereka yang memiliki kinerja baik, akan memperoleh balas jasa atas jerih payahnya meningkatkan kinerja.

8) Komunikasi efektif antara atasan bawahan

Artinya atasan akan dapat mengoreksi bagaimana seharusnya melakukan komunikasi yang baik terhadap bawahan satu persatu.

9) Budaya kerja

Artinya dengan adanya penilaian kinerja maka akan terciptanya budaya yang menghargai kualitas kerja.

10) Menerapkan sanksi

Artinya besarnya hukuman atau sanksi yang diterima tergantung dari tingkat kinerja yang telah diterima pegawai.

**e. Indikator Kinerja**

Menurut Kasmir (2016:208), untuk mengukur kinerja pegawai dapat digunakan beberapa indikator sebagai berikut:

1) Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tindakan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2) Kuantitas (jumlah)

Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

3) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik.

4) Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5) Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan pegawai akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

6) Hubungan antar pegawai

Apakah seorang pegawai mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik, dan kerja sama.



#### **4. Motivasi Kerja**

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

Motivasi berarti pemberian dorongan, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal, positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan / semangat kerja / pendorong semangat kerja (Sedarmayanti, 2017:154).

Samsudin (2015:281) menjelaskan motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan. Menurut Sunyoto (2015:4) motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya.

Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh. Sedangkan menurut Wibowo (2016:322) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana

kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Afandi (2018:24) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1) Kebutuhan hidup

Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya.

2) Kebutuhan masa depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.

3) Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian.

4) Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

#### **c. Tujuan Motivasi Kerja**

Menurut Afandi (2018:27), tujuan motivasi antara lain:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Menciptakan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

**d. Prinsip-Prinsip dalam Motivasi Kerja**

Afandi (2018:25) menjelaskan bahwa terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan diantaranya yaitu:

1) Prinsip partipasi

Pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2) Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3) Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4) Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai atau karyawan sehingga dapat memotivasi para pegawai bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh pemimpin.

**e. Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Afandi (2018:29), indikator dari motivasi sebagai berikut:

1. Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai.

2. Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut.

3. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

4. Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

5. Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

## 6. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

## 5. Disiplin Kerja

### a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional (Hamali, 2016:213). Menurut Sutrisno (2016:86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Hal senada juga di ungkapkan oleh Sumardjo (2016:16) yang menyatakan bahwa disiplin merupakan alat penggerak karyawan, oleh karena itu agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Sedangkan menurut Sinambela (2019:335) mengatakan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang

ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya.

Menurut Hartono dan Farida (2016:42) disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang dibebankan kepadanya. Disiplin kerja juga merupakan kemauan dan ketaatan untuk berperilaku menurut peraturan instansi yang bersangkutan (Agustini, 2019:81). Disiplin ialah rasa taat dan patuh terhadap pekerjaan dan bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut menurut (Ansory dan Indrasari, 2018:36).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan disiplin kerja dalam penelitian ini adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Sumardjo (2016:17) faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja ada 5 yaitu:

##### 1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang ingin dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai atau pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan agar bersungguh-sungguh mengerjakannya. Penjabaran tujuan organisasi sangat berkaitan dengan proses motivasi. Secara umum motivasi merupakan

dorongan dari dalam diri manusia untuk melakukan suatu tindakan yang dapat memberikan sesuatu yang dibutuhkan atau diharapkan.

2) Teladan pimpinan

Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahan. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil dan sesuai kata perbuatan.

3) Promosi Jabatan / Kesejahteraan

Pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaannya terhadap perusahaan ataupun terhadap pekerjaannya. Kecintaan semakin baik maka kedisiplinan mereka akan baik.

4) Motivasi

Motivasi merupakan dorongan kepada karyawan agar disiplin dalam setiap tindakan dan berusaha memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

5) Komitmen Organisasi

Komitmen penting bagi perusahaan sebab komitmen menunjukkan adanya kepatuhan terhadap pelaksanaan nilai dan peraturan di perusahaan sebagai wujud dari kecintaannya pada perusahaan. Komitmen organisasi berperan dalam memelihara kedisiplinan pegawai karena dengan peraturan yang semakin berat maka pegawai semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indisipliner.

### **c. Fungsi Disiplin Kerja**

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para karyawan mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan. Menurut Afandi (2018:13), fungsi disiplin antara lain:

- 1) Menata kehidupan bersama dalam suatu organisasi.
- 2) Membangun dan melatih kepribadian yang baik.
- 3) Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi.
- 4) Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin

### **d. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja**

Tindakan pendisiplinan kepada karyawan haruslah sama pemberlakuaanya. Disini tindakan disiplin berlaku bagi semua, tidak memilih, memilah dan memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama termasuk bagi manajer atau pimpinan, karena pimpinan harus memberi contoh terhadap para bawahannya. Menurut Afandi (2018:18) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu:

- 1) Disiplin preventif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan karyawan untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.



2) Disiplin korektif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan karyawan dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

3) Disiplin progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang

**e. Indikator Disiplin Kerja**

Sumardjo (2016:19), menuturkan ada beberapa indikator yang digunakan dalam pengukuran disiplin kerja yaitu:

1. Kepatuhan terhadap jam-jam kerja. Patuh terhadap jam-jam kerja berarti bekerja sesuai dengan jam-jam yang ditentukan, baik dari jam mulai bekerja, sampai dengan jam pulang kerja.
2. Kepatuhan terhadap instruksi dari atasan, serta pada peraturan dan tata tertib yang berlaku. Pegawai dikatakan disiplin apabila dapat mentaati tata tertib dan patuh terhadap intruksi dari atasan.
3. Bekerja dengan mengikuti cara-cara bekerja yang telah ditentukan. Pegawai dikatakan disiplin apabila bekerja mengikuti cara-cara yang telah ditentukan.

**B. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu adalah kajian penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang dapat diambil dari berbagai sumber ilmiah seperti jurnal penelitian. Berikut adalah penelitian terdahulu yang menjadi acuan peneliti dalam melakukan penelitian :

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Penelitian dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
1	Nuraeni et al (2023)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agri Wangi Indonesia	$X_1 = \text{Motivasi}$ $X_2 = \text{Disiplin Kerja}$ $Y = \text{Kinerja}$	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan dan parsial variabel kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Agri Wangi Indonesia
2	Lestari (2022)	Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Melati Kencana Cabang RC Veteran Jakarta Selatan	$X_1 = \text{Motivasi}$ $X_2 = \text{Disiplin Kerja}$ $Y = \text{Kinerja}$	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Melati Kencana Cabang RC Veteran Jakarta Selatan
3	Pranata dan Cipta (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	$X_1 = \text{Motivasi}$ $X_2 = \text{Disiplin Kerja}$ $Y = \text{Kinerja}$	Regresi Linear Berganda	Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Fadillah dan Nasution (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai UPT. Pengujian Dan Sertifikasi Mutu Barang Medan	$X_1 = \text{Motivasi}$ $X_2 = \text{Disiplin Kerja}$ $Y = \text{Kinerja}$	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

No	Nama Penelitian dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
5	Azwina dan Rijalul (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pengadilan Agama Kelas 1A Di Kota Depok	$X_1 = \text{Motivasi}$ $X_2 = \text{Disiplin}$ Kerja $Y = \text{Kinerja}$	Regresi Linear Berganda	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja
6	Masriah et al (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Adiperkasa Di Jakarta Pusat	$X_1 = \text{Motivasi}$ $X_2 = \text{Disiplin}$ Kerja $Y = \text{Kinerja}$	Regresi Linear Berganda	Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
7	Rayyan dan Paryanti (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta	$X_1 = \text{Motivasi}$ $X_2 = \text{Disiplin}$ Kerja $Y = \text{Kinerja}$	Regresi Linear Berganda	Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
8	Maryani et al (2020)	<i>The Relationship between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City</i>	$X_1 = \text{Work Motivation}$ $X_2 = \text{Work Discipline}$ $Y = \text{Employee Performance}$	<i>Multiple Linear Regression</i>	<i>There is a positive and significant relationship between work motivation and work discipline together with employee performance as</i>
9	Budirianti et al (2020)	<i>The Influence of Work Discipline, Motivation, Job Satisfaction and the Work Environment on the Performance of Contract Employees</i>	$X_1 = \text{Work Discipline}$ $X_2 = \text{Motivation}$ $X_3 = \text{Job Satisfaction}$ $X_4 = \text{Work Environment}$ $Y = \text{Performance}$	<i>Multiple Linear Regression</i>	<i>The results of the study using of work discipline, motivation, job satisfaction and work environment showed an effect on employee performance</i>
10	Arisanti et al (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk	$X_1 = \text{Motivasi}$ $X_2 = \text{Disiplin}$ Kerja $Y = \text{Kinerja}$	Regresi Linear Berganda	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk

### **C. Kerangka Konseptual**

Sugiyono (2017:60) menyatakan bahwa kerangka konseptual/berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting dalam penelitian ini, sehingga dilakukan pengukuran pengaruh variabel independen yaitu motivasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y)

#### **1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

Afandi (2018:23) mengatakan motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

Motivasi merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi timbul karena adanya kebutuhan dalam diri seseorang yang dituntut adanya pemuasan dalam memenuhi kebutuhan pegawai. Apabila kebutuhan terpenuhi maka, akan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik. Oleh karena itu motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja.

#### **2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Sumardjo (2016:16) mengatakan bahwa disiplin merupakan alat penggerak karyawan, oleh karena itu agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-

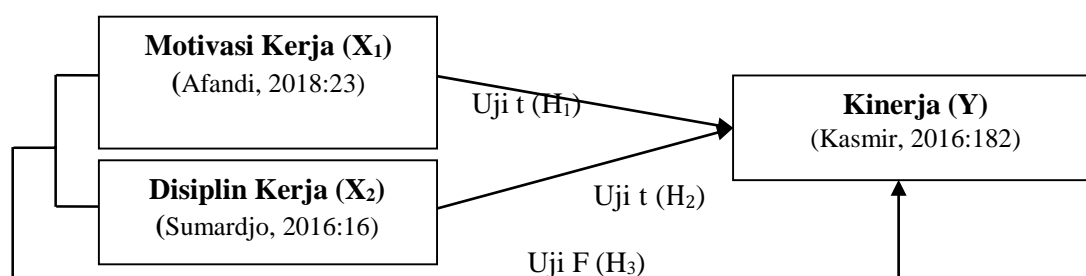
norma sosial yang berlaku di perusahaan mencerminkan kedisiplinan seorang karyawan.

Sikap tanggung jawab yang di maksud adalah tanggung jawab terhadap pekerjaannya, mentaati peraturan dalam hal ini adalah kesediaan karyawan untuk mengikuti dan menjalankan semua aturan yang berlaku dalam menjalankan pekerjaan di perusahaan, dan norma dalam hal ini adalah nilai - nilai yang berlaku di perusahaan. Disiplin kerja menjadi suatu hal yang diutamakan di dalam perusahaan, karena dengan adanya kedisiplinan perusahaan menjadi aman, tertib, lancar dan tujuan perusahaan tercapai. Jika karyawan dapat menjalankan disiplin dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat pula.

### 3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Kasmir (2016:182), Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, dua diantaranya yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini, dapat dilihat dalam Gambar 2.1.



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

*Sumber: Penulis (2024)*

#### **D. Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2017:69) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Penolakan atau penerimaan suatu hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang di kumpulkan, kemudian diambil satu kesimpulan. Sehubungan dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan memperhatikan telaah pustaka serta teori-teori yang ada, maka penulis dapat mengemukakan hipotesis dari penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub> = Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Metro Artha Prakarsa.

H<sub>2</sub> = Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Metro Artha Prakarsa.

H<sub>3</sub> = Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Metro Artha Prakarsa.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **A. Pendekatan Penelitian**

Ditinjau dari jenis datanya pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Adapun yang dimaksud dengan penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017:8). Jenis penelitian yang digunakan yaitu asosiatif, alasan menggunakan jenis penelitian ini dikarenakan jenis penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017:37).

### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

#### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT Metro Artha Prakarsa, yang berada di Jl. Panah No.14, Pahlawan, Kec. Medan Perjuangan, Kota Medan, Sumatera Utara 20224.

#### **2. Waktu Penelitian**

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan hingga selesai, yang direncanakan akan dimulai dari bulan April 2023 sampai selesai. Adapun jadwal penyelesaian penelitian hingga sampai dengan sidang meja hijau sebagai berikut:

Tabel 3.1 Skedul Penelitian

No	Kegiatan	April 2023				Mei s/d Jun 2023				Agust s/d Okt 2023				Nov s/d Des 2023				Jan 2024			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																				
2	Pra Riset																				
3	Penyusunan Proposal																				
4	Bimbingan Proposal																				
5	Seminar Proposal																				
6	Pengumpulan Data																				
7	Pengolahan Data																				
8	Penyusunan Skripsi																				
9	Bimbingan Skripsi																				
10	Seminar Hasil																				
10	Sidang Meja Hijau																				

Sumber: Peneliti (2024)

### C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional ialah suatu definisi yang di dasarkan pada karakteristik yang dapat diobservasi dari apa yang sedang didefinisikan atau menerjemahkan sebuah konsep variabel ke dalam instrumen pengukuran (Kurniawan dan Puspaningtyas, 2016:90). Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
1	Kinerja (Y)	Kasmir (2016:182), mengatakan kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.	1. Kualitas (mutu) 2. Kuantitas (jumlah) 3. Waktu (jangka waktu) 4. Penekanan Biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar karyawan (Kasmir, 2016:208)	Likert



No	Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
2	Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018:23)	1. Balas jasa 2. Kondisi kerja 3. Fasilitas kerja 4. Prestasi kerja 5. Pengakuan dari atasan 6. Pekerjaan itu sendiri (Afandi, 2018:29)	Likert
3	Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	Sumardjo (2016:16) menyatakan bahwa disiplin merupakan alat penggerak karyawan, oleh karena itu agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik	1. Kepatuhan terhadap jam-jam kerja. 2. Kepatuhan terhadap instruksi dari atasan, serta pada peraturan dan tata tertib yang berlaku. 3. Bekerja dengan mengikuti cara-cara bekerja yang telah ditentukan. (Sumardjo, 2016:19)	Likert

#### D. Populasi dan Sampel Penelitian / Jenis dan Sumber Data

##### 1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai tes, atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian (Hardani et al, 2020:361). Sehingga dari pengertian di atas dapat dijelaskan bahwa populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Metro Artha Prakarsa yang berjumlah 57 orang.

##### 2. Sampel

Menurut Arikunto (2016:174) sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Menurut Arikunto (2016:175) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan,

tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, dengan teknik penarikan sampel yang digunakan yaitu sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT Metro Artha Prakarsa yaitu sebanyak 57 orang responden.

### **3. Jenis Data**

Adapun jenis data yang digunakan dalam penulisan ini adalah data kuantitatif, yaitu data-data yang berwujud angka-angka tertentu yang dapat dioperasikan secara sistematis (Manullang dan Pakpahan, 2014:82). Dalam hal ini, yang menjadi data kuantitatif yaitu jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat pada kuesioner mengenai motivasi, stress kerja dan prestasi kerja.

### **4. Sumber Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari:

- a. Data primer, yaitu data mentah yang diambil oleh peneliti sendiri (bukan oleh orang lain) dari sumber utama guna kepentingan penelitiannya, dan data tersebut sebelumnya tidak ada (Manullang dan Pakpahan, 2014:82). Sumber data primer dalam penelitian ini berupa data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Metro Artha Prakarsa.

- b. Data sekunder, yaitu data yang sudah tersedia yang dikutip oleh peneliti guna kepentingan penelitiannya (Manullang dan Pakpahan, 2014:82). Sumber data sekunder dalam penelitian ini berupa data yang berasal dari perusahaan, buku, jurnal, website dan lain sebagainya.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Hardani, et al, 2020:120). Dalam penelitian ini adapun teknik pengumpulan data yang digunakan, yaitu:

### **1. Observasi**

Observasi adalah suatu teknik atau cara mengumpulkan data yang sistematis terhadap objek penelitian baik secara langsung maupun tidak langsung (Hardani et al, 2020:125).

### **2. Kuesioner**

Merupakan teknik pengumpulan data yang berisi daftar pernyataan yang telah disusun secara sistematis yang harus dijawab atau direspon oleh responden sesuai dengan persepsinya (Kurniawan dan Puspaningtyas, 2016:82). Dalam hal ini adapun bentuk kuesioner yang digunakan yaitu berbentuk kuesioner tertutup, yaitu kuesioner atau daftar pernyataan yang telah ditentukan pilihan jawabannya. Jawaban dari instrumen menggunakan *skala Likert*, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur suatu sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2017:93). Dengan gradasi dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju, dengan 5 alternatif jawaban sebagai berikut:

**Tabel 3.3 Alternatif Jawaban Responden**

<b>Simbol</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Nilai</b>
<b>SS</b>	Sangat Setuju	<b>5</b>
<b>S</b>	Setuju	<b>4</b>
<b>KS</b>	Kurang Setuju	<b>3</b>
<b>TS</b>	Tidak Setuju	<b>2</b>
<b>STS</b>	Sangat Tidak Setuju	<b>1</b>

Sumber: Sugiyono (2017:94)

### 3. Studi Pustaka

Studi Pustaka merupakan teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaah terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan. Teknik ini digunakan untuk memperoleh dasar-dasar dan pendapat secara tertulis yang dilakukan dengan cara mempelajari berbagai literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Hal ini juga dilakukan untuk mendapatkan data sekunder yang akan digunakan sebagai landasan perbandingan antara teori dengan praktik di lapangan. Data sekunder melalui metode ini diperoleh dengan *browsing* di internet, membaca berbagai literatur, hasil kajian dari peneliti terdahulu, catatan perkuliahan, serta sumber-sumber lain yang relevan (Nazir, 2016:93).

### F. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil kuesioner, wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih nama yang penting

dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2017:206).

Dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data yang digunakan sudah jelas, yaitu diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam proposal. Karena datanya kuantitatif, maka teknik analisis data menggunakan metode statistik yang sudah tersedia, seperti:

### **1. Uji keabsahan data/Uji instrumen**

Uji keabsahan data dalam penelitian, sering hanya ditekankan pada uji validitas dan reliabilitas.

#### **a. Uji Validitas**

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:90), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dengan ketentuan nilai *corrected item-total correlation* > 0,30 maka dapat dinyatakan bahwa butir pernyataan valid atau sah.

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

Uji 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 tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel. Reliabilitas suatu

konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar ( $>$ ) dari 0,60 (Manullang dan Pakpahan, 2014:94).

## 2. Uji Asumsi Klasik

Model regresi yang baik (tidak termasuk model regresi sederhana), harus memenuhi asumsi klasik. Pemenuhan asumsi klasik dimaksudkan agar dalam pengerjaan model regresi, tidak menemukan masalah-masalah statistik. Selain itu, model regresi yang dihasilkan dapat memenuhi standar statistik, sehingga parameter yang diperoleh logis dan masuk akal (Gani dan Amalia, 2014:121).

Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari:

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi yang terdistribusi normal atau berada dalam sebaran normal (Nuryadi et al, 2017:79). Dalam penelitian ini pengujian normalitas dilakukan dengan dua cara yaitu pengujian secara grafik dan pengujian secara statistik.

#### 1) Pengujian Normalitas Secara Grafik

Pengujian normalitas secara grafik dapat dilakukan melalui grafik histogram dan grafik *probability plot*. Menurut Nuryadi et al (2017:79), distribusi normal diartikan sebagai sebuah distribusi tertentu yang dimiliki karakteristik berbentuk seperti lonceng jika dibentuk menjadi sebuah histogram. Sedangkan grafik normal *probability plot* (PP-Plot) dikatakan berdistribusi normal jika memperlihatkan garis lurus yang terbentang dari kiri bawah ke kanan atas dan titik-titik menyebar disekitar garis diagonal.

## 2) Pengujian Normalitas Secara Statistik

Banyak teknik pengujian distribusi normalitas data, di antaranya yang paling sering dipakai adalah dengan menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov*. *Kolmogorov-Smirnov* adalah alat uji ketidaknormalan. Konsekuensinya,  $H_0$  adalah hipotesis untuk data berdistribusi normal. Sebaliknya  $H_1$  adalah hipotesis untuk data tidak berdistribusi normal. Dengan demikian, penempatan pengertian  $H_0$  dan  $H_a$ , sangat tergantung dengan alat uji yang digunakan. Dengan kriteria: jika tingkat signifikansi uji kenormalan distribusi data lebih besar dari tingkat alpha (0,05), maka  $H_0$  diterima, atau data berdistribusi normal. Sebaliknya, jika signifikansi uji kenormalan distribusi data lebih kecil dari tingkat alpha (0,05), maka  $H_a$  yang diterima, atau data tidak berdistribusi normal (Gani dan Amalia, 2014:111).

### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah dua atau lebih variabel independen dalam model regresi memiliki hubungan linear yang erat atau tidak. Jika dua variabel atau lebih variabel independen memiliki hubungan linear yang erat, maka model regresi ini tergejala oleh kondisi multikolinieritas. Model regresi yang baik harus bebas dari gejala multikolinieritas. Jika tergejala multikolinieritas, maka model regresi menjadi buruk, karena beberapa variabel akan menghasilkan parameter yang mirip, sehingga dapat saling mengganggu.

Pendeteksian masalah multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF kurang dari 10 ( $VIF < 10$ ) maka tidak ada gejala multikolinieritas (Gani dan Amalia, 2014:123).

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah kondisi dimana varians dan nilai sisa adalah tidak sama (*unequal*) antara satu *observer* (pengamat) dengan *observer* lainnya. Jika varian dan nilai sisa sama (*equal*) antara satu *observer* dengan *observer* lainnya, maka kondisi ini disebut dengan kondisi homokedastisitas. Regresi yang baik adalah regresi yang berada dalam posisi homokedastisitas dan bukan kondisi heteroskedastisitas. Variabel dinyatakan dalam posisi homokedastisitas, jika penyebaran titik-titik *observer* di atas dan atau di bawah angka nol pada sumbu Y, tidak mengarah kepada satu pola yang jelas (Gani dan Amalia, 2014:123).

### 3. Uji Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda dapat menjelaskan hubungan fungsional antara beberapa variabel, yang terdiri dari satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen (Gani dan Amalia, 2014:136). Maka digunakan model regresi linear berganda, perumusan model analisis regresi yang digunakan menurut Trihendradi (2013:141):

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

Dimana :

Y = Kinerja

a = Konstanta



- b = Koefisien regresi
- $X_1$  = Motivasi Kerja
- $X_2$  = Disiplin Kerja
- e = Standar *Error*

#### 4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan suatu prosedur yang dilakukan dalam penelitian dengan tujuan untuk dapat mengambil keputusan menerima atau menolak hipotesis yang diajukan (Kurniawan dan Puspitaningtyas, 2016:103). Dalam pengujian hipotesis terdapat beberapa uji untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dan dependen, yaitu:

##### 1) Uji Parsial (Uji-t)

Uji t ini juga disebut dengan uji parsial, pengujian ini bertujuan untuk menguji signifikan pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen (Riyanto dan Hatmawan, 2020:138). Hasil Uji t dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom t dan sig, dengan kriteria:

- a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai sig  $< 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.
- b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dengan nilai sig  $> 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

##### 2) Uji Simultan (Uji-F)

Pengujian hipotesis ini dimaksud untuk mengetahui sebuah tafsiran parameter secara bersama-sama, yang artinya seberapa besar

pengaruh dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama (Riyanto dan Hatmawan, 2020:140). Hasil uji F dilihat dalam tabel Anova dalam kolom F dan sig. dengan kriteria:

- a. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan nilai  $sig < 0,05$ , maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dengan nilai  $sig > 0,05$ , maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

## 5. Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (variabel terikat). Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) berkisar antara 0-1. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang kecil menunjukkan kemampuan variabel-variabel bebas (independen) dalam menjelaskan variabel terikat (dependen) sangat terbatas. Sebaliknya, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang besar dan mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas (independen) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (dependen) (Riyanto dan Hatmawan, 2020:141).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum PT Metro Artha Prakarsa**

###### **a. Sejarah Singkat PT Metro Artha Prakarsa**

PT Metro Artha Prakarsa berawal dari perusahaan agensi distribusi yang didirikan pada 7 Oktober 2010. Setelah sejumlah perkembangan gudang dan perpindahan lokasi, kini PT Metro Artha Prakarsa secara khusus menyediakan pelayanan distribusi obat-obatan farmasi terintegrasi di Indonesia. Perusahaan ini bertujuan memberi dampak positif bagi sesama.

- 1) Pada tahun 2011, PT Metro Artha Prakarsa dimulai dengan gudang penyimpanan sebesar 20m<sup>2</sup>
- 2) Pada tahun 2013, PT Metro Artha Prakarsa beralih lokasi dan meningkatkan kapasitas gudang menjadi 40m<sup>2</sup> PT Metro Artha Prakarsa merenovasi gedung kantor dan menambah kapasitas gudang penyimpanan hingga menjadi 180m<sup>2</sup>
- 3) Pada tahun 2014, PT Metro Artha Prakarsa menjalin kerja sama dengan Principal PT Graha Farma, dan PT First Medipharma. Kedua Principal juga memproduksi peralatan kesehatan, obat OTC (*Over the Counter*) obat bermerek, dan juga suplemen kesehatan. PT Graha Farma juga memproduksi kosmetik biasa, sedangkan PT First Mediphama memproduksi kosmetik yang aman bagi ibu hamil.

- 4) Pada Tahun 2015, PT Metro Artha Prakarsa, Principal PT IFARS Pharmaceutical Laboratones, dan PIM Pharmaceuticals, mulai membentuk kemitraan bersama PT IFARS Pharmaceutical memproduksi obat OTC (*Over the Counter*), obat resep, suplemen kesehatan, sedangkan PIM Pharmaceuticals memproduksi obat bermerek, suplemen kesehatan, dan juga kosmetik
- 5) Pada tahun 2017, PT Metro Artha Prakarsa memulai kemitraan dengan Principal BERLICO Mulia Farma, yang memproduksi obat bermerek, obat generik, obat OTC (*Over the Counter*), obat herbal, dan suplemen kesehatan
- 6) Pada tahun 2018, PT Metro Artha Prakarsa menjalin kerja sama dengan Principal Novaphann, yang kini telah memproduksi lebih dari 180 jenis produk obat serta suplemen kesehatan.
- 7) Pada tahun 2020, PT Metro Artha Prakarsa berhasil membentuk kerja sama dengan Principal Holi Pharma, yang digunakan secara nasional oleh berbagai rumah sakit dan klinik Indonesia. Selain dengan Holi Pharm Abadi juga bekerja sama dengan Zenith Pharmaceuticals serta Bufa Aneka.

**b. Visi dan Misi PT Metro Artha Prakarsa**

Visi PT Metro Artha Prakarsa

Menjadi perusahaan yang unggul dan terpercaya pada produk kesehatan dan memberi pelayanan terbaik bagi pelanggan.

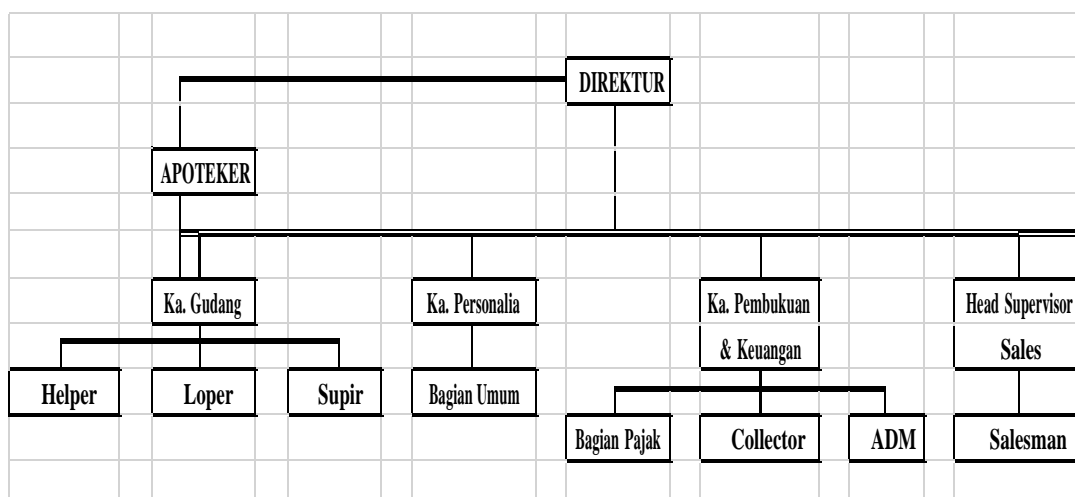
Misi PT Metro Artha Prakarsa

- 1) Menyiapkan produk yang berkualitas.

- 2) Menerapkan semangat untuk terus meningkatkan kualitas pada semua dimensi pekerjaan.
- 3) Menjalankan perusahaan secara profesional dengan kualitas produk dan layanan prima.
- 4) Mengembangkan budaya perusahaan dan sumber daya manusia yang handal serta berkinerja tinggi dengan menerapkan prinsip tata kelola perusahaan yang baik.

### c. Struktur Organisasi PT Metro Artha Prakarsa

Struktur organisasi perusahaan memiliki peran yang penting dalam dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan dengan memberikan penjelasan mengenai wewenang, fungsi, tugas dan tanggung jawab anggota perusahaan untuk mekanisme kerja yang efektif dan efisien, untuk itulah maka struktur organisasi harus dirancang sesuai dengan tingkat kebutuhan dan keadaan perusahaan. Berikut Struktur organisasi dari PT Metro Artha Prakarsa adalah:



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Metro Artha Prakarsa**

*Sumber: PT Metro Artha Prakarsa, 2024*

Berdasarkan gambar diatas dapat kita ketahui struktur organisasi pada PT Metro Artha Prakarsa berbentuk organisasi lini dan staf, selanjutnya dari struktur organisasi dapat dijelaskan tugas, wewenang dan tanggung jawab anggota organisasi sebagai berikut :

1) Direktur

Direktur adalah orang yang berwenang merumuskan dan menetapkan suatu kebijaksanaan dan program umum perusahaan, atau organisas, yang memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a) Menetapkan kebijakan strategi perusahaan sebagaimana mestinya dalam Rancangan Jangka Panjang (RPJ), Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP), dan Rencana Kerja Operasional (RKO).
- b) Merencanakan, membina dan mengembangkan efektifitas dan efisiensi organisasi sesuai kebutuhan.
- c) Memelihara dan mengembangkan sistem pengawasan untuk pengamatan perusahaan.
- d) Bertindak sebagai pimpinan umum perusahaan mengkoordinir kegiatan bawahan dalam mengendalikan kegiatan operasional perusahaan.

2) Apoteker

Apoteker bertanggung jawab untuk menyiapkan, mencampur, serta mengeluarkan obat-obatan sesuai dengan peraturan Kementerian Kesehatan. Profesi ini perlu memastikan bahwa tidak ada interaksi yang berbahaya jika obat-obatan tersebut digunakan bersamaan.

Berikut tugas dan tanggung jawab dari seorang apoteker PT Metro

Artha Prakarsa:

- a) Merancang dan menerapkan kebijakan terkait prosedur dan anggaran penyaluran obat-obatan di perusahaan.
  - b) Mengatur ketersediaan obat-obatan dan menyimpan catatan yang akurat.
  - c) Membaca permintaan pasar dan melakukan konfirmasi jika ada yang belum jelas.
  - d) Menyiapkan obat-obatan sesuai keinginan pasar, termasuk meracik obat-obatan tersebut dalam bentuk kapsul, krim, maupun cairan.
  - e) Memberikan penjelasan terkait dosis dan cara penggunaan obat-obatan.
  - f) Menjelaskan tentang efek samping yang mungkin terjadi dari penggunaan obat.
  - g) Memberikan informasi kesehatan lainnya yang diperlukan.
  - h) Merancang serta melaksanakan uji klinis produk.
  - i) Mengatur dan mengawasi pekerjaan staf farmasi lain yang menjadi wewenangnya.
- 3) Kepala Gudang

Tugas dan tanggung jawab dari seorang kepala Gudang PT Metro

Artha Prakarsa, yaitu sebagai berikut:

- a) Menilai dan mengawasi segala kegiatan yang ada di dalam Gudang.
- b) Menjalankan SOP yang berlaku

- c) Keahlian dalam menyusun rencana
- d) Mengawasi alur distribusi barang.

4) Kepala Personalia

Tugas dan wewenang dari kepala bagian personalia adalah sebagai berikut:

- a) Mengkoordinir pekerjaan bagian umum perusahaan.
- b) Mengkoordinir penyelesaian permasalahan hukum yang menyangkut perusahaan, berkaitan dengan perundang-undangan atau peraturan yang diterbitkan oleh pemerintah.

5) Kepala Pembukuan dan Keuangan

Kepala bagian keuangan adalah seorang akuntan profesional yang bertanggung jawab atas kinerja keuangan perusahaan atau organisasi.

Tugas dan wewenang dari kepala bagian keuangan PT Metro Artha Prakarsa adalah sebagai berikut:

- a) Menyediakan data fakta dan informasi yang akurat tentang kegiatan sumber dana.
- b) Mengkoordinir kebijaksanaan operasional di bidang keuangan.
- c) Mengkoordinir pelaksanaan administrasi, aktiva, dan hutang piutang.
- d) Mengkoordinir pelaksanaan manajemen perkantoran bagian akuntansi

6) *Head Supervisor Sales*

Tugas dan tanggung jawab *head supervisor sales* adalah sebagai berikut:



- a) Melakukan koordinasi dengan team untuk mendiskusikan program-program kerja.
- b) Melakukan monitoring penjualan secara *continue* minimal seminggu sekali dan bila diperlukan akan dilakukan setiap hari guna menjalin koordinasi yang lebih baik.
- c) Melakukan monitoring dan meeting kordinasi untuk hal-hal penjualan produk, promosi penjualan.

## **2. Deskripsi Responden**

Deskripsi identitas responden merupakan salah satu teknik analisis data yang digunakan untuk memberikan gambaran mengenai identitas responden dalam penelitian ini dengan cara pengelompokan menjadi beberapa kelompok berdasarkan profil responden. Penelitian ini menyangkut judul mengenai motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian maka untuk mendapatkan data penelitian akan dilakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Metro Artha Prakarsa dengan jumlah sebanyak 57 responden. Setelah didapatkan kuesioner yang terisi secara lengkap, langkah pertama yaitu mengelompokan responden berdasarkan pengisian identitas diri yang terdiri dari jenis kelamin, umur, dan pendidikan seperti yang tercantum di kuesioner. Hasil deskripsi untuk melihat karakteristik responden dapat dilihat sebagai berikut:

### **a. Jenis Kelamin Responden**

Responden pada penelitian akan dikelompokan berdasarkan jenis kelamin responden yaitu pria dan wanita. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner didapatkan jumlah responden pria dan wanita seperti tabel 4.1:

**Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden**

No	Jenis Kelamin Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Pria	31	54,39
2	Wanita	26	45,61
		<b>57</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dijelaskan frekuensi jenis kelamin responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini yang mayoritas berjenis kelamin pria yaitu ada sebanyak 31 orang dengan tingkat persentase sebesar 54,39%, sedangkan untuk jumlah responden berjenis kelamin wanita ada sebanyak 26 orang atau sebesar 45,61%.

#### **b. Usia Responden**

Responden pada penelitian akan dikelompokkan berdasarkan usia responden. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner didapatkan jumlah responden berdasarkan karakteristik usia seperti tabel 4.2:

**Tabel 4.2 Usia Responden**

No	Usia Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	<21 tahun	5	8,77
2	21 – 25 tahun	20	35,09
3	26 – 30 tahun	14	24,56
4	31 – 35 tahun	9	15,79
5	>35 tahun	9	15,79
		<b>57</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dijelaskan frekuensi usia responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini yang mayoritas berusia 21 – 25 tahun yaitu ada sebanyak 20 orang dengan tingkat persentase sebesar 35,09%, sedangkan untuk jumlah responden berusia 26 – 30 tahun ada sebanyak 14 orang atau sebesar 24,56%, responden yang berusia 31 – 35 tahun dan >35 tahun masing-masing kriteria ada sebanyak 9 orang atau

sebesar 15,79% dan yang terakhir sisanya ada sebanyak 5 orang atau sebesar 8,77% responden berusia <21 tahun.

### c. Tingkat Pendidikan Responden

Responden pada penelitian akan dikelompokan berdasarkan tingkat pendidikan responden. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner didapatkan jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan seperti tabel 4.3:

**Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden**

No	Pendidikan Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	17	29,82
2	D3	4	7,02
3	S1	34	59,65
4	S2	2	3,51
		<b>57</b>	<b>100,00</b>

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2024*

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dijelaskan mengenai frekuensi responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dalam penelitian ini telah dijadikan sampel, dimana mayoritas responden berpendidikan S1 yaitu ada sebanyak 34 orang dengan tingkat persentase sebesar 59,65%, sedangkan responden berpendidikan SMA ada sebanyak 17 orang atau sebesar 29,82%, sedangkan responden dengan tingkat D3 ada sebanyak 4 orang atau sebesar 7,02% dan untuk sisanya responden dengan pendidikan S2 dimana memiliki frekuensi sebanyak 2 responden dengan tingkat persentase sebesar 3,51%.

### 3. Hasil Analisis Data Penelitian

Analisis merupakan prosedur yang harus dilaksanakan dan dipenuhi, sehingga simpulan yang diambil dari hasil analisis yang dilakukan dapat

dipertanggung jawabkan kebenarannya apabila syarat-syarat analisisnya telah dipenuhi. Persyaratan uji analisis meliputi:

#### a. Hasil Uji Instrumen

Instrumen pengukur seluruh variabel pada penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket, disampaikan kepada responden untuk dapat memberikan pernyataan sesuai dengan apa yang dirasakan dan dialaminya. Angket sebagai instrumen harus memenuhi persyaratan utama, yaitu valid dan reliabel. Berikut ini hasil pengujian validitas dan reliabilitas angket penelitian

##### 1) Hasil Pengujian Validitas

Validitas adalah tingkat kehandalan dan keshahihan alat ukur yang digunakan instrument, dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang harusnya diukur. Uji validitas yang digunakan yaitu analisis *scale* yang melihat tabel *item-total statistic* dan pada kolom *corrected item-total correlation*, dengan syarat *corrected item-total correlation* > 0,3 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan valid. Berikut hasil uji validitas yang diperoleh dari penelitian ini:

**Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir1	40.5263	53.897	.557	.828
Butir2	40.5965	56.745	.389	.840
Butir3	40.5439	56.753	.515	.832
Butir4	40.5439	57.110	.440	.836
Butir5	40.5263	54.254	.718	.819
Butir6	40.4737	51.897	.550	.829

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir7	40.4561	52.145	.544	.829
Butir8	40.6667	56.940	.348	.844
Butir9	40.4912	56.540	.464	.834
Butir10	40.3860	53.277	.665	.820
Butir11	40.2982	54.856	.518	.831
Butir12	40.4211	55.641	.484	.833

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Terlihat pada tabel 4.4 nilai dari setiap item kolom *corrected item total correlation*  $> 0,3$ . Dengan nilai *corrected item total correlation* terendah sebesar  $0,348 > 0,3$  yang berarti bahwa seluruh item-item pernyataan yang terdapat pada variabel motivasi dapat dikatakan valid dan siap untuk di analisis.

Sedangkan untuk hasil *corrected item total correlation* dari variabel disiplin kerja yang telah diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 24.0 dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir1	16.9825	16.410	.555	.708
Butir2	17.0175	16.518	.452	.733
Butir3	17.0175	16.268	.577	.703
Butir4	17.0175	15.482	.473	.730
Butir5	17.0175	16.053	.498	.721
Butir6	17.0526	16.015	.457	.733

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Terlihat pada tabel 4.5 nilai dari setiap item kolom *corrected item total correlation*  $> 0,3$ . Dengan nilai *corrected item total correlation* terendah sebesar  $0,452 > 0,3$  yang berarti bahwa seluruh item-item

pernyataan yang terdapat pada variabel disiplin kerja dapat dikatakan valid dan siap untuk di analisis.

Sedangkan untuk hasil *corrected item total correlation* dari variabel kinerja yang telah diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 24.0 dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir1	39.9298	59.566	.686	.864
Butir2	39.9825	63.232	.542	.872
Butir3	39.8947	62.203	.500	.874
Butir4	39.8246	61.790	.597	.869
Butir5	39.9825	63.196	.500	.874
Butir6	39.9474	62.301	.558	.871
Butir7	39.8947	59.739	.595	.869
Butir8	40.1404	61.980	.511	.874
Butir9	40.2982	57.106	.629	.867
Butir10	39.9649	59.392	.567	.871
Butir11	40.3333	58.083	.619	.868
Butir12	40.3333	57.405	.631	.867

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Terlihat pada tabel 4.6 nilai dari setiap item kolom *corrected item total correlation*  $> 0,3$ . Dengan nilai *corrected item total correlation* terendah sebesar  $0,500 > 0,3$  yang berarti bahwa seluruh item-item pernyataan yang terdapat pada variabel kinerja dapat dikatakan valid dan siap untuk di analisis.

## 2) Hasil Pengujian Reliabilitas

Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan alpha cronbach dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 24.0. Adapun hasil dari uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.843	12

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Dari tabel 4.7 diketahui bahwa *Alpha Cronbach's* sebesar 0,843. Dimana tabel menunjukkan nilai reliabilitas dengan prasyarat *Alpha Cronbach's*  $> 0,6$ . Jika mengacu pada ketentuan yang ada, maka keseluruhan alat ukur yang terdapat pada variabel motivasi dapat dikatakan reliabel dengan baik atau memenuhi persyaratan.

**Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.757	6

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Dari tabel 4.8 diketahui bahwa *Alpha Cronbach's* sebesar 0,757. Dimana tabel menunjukkan nilai reliabilitas dengan prasyarat *Alpha Cronbach's*  $> 0,6$ . Jika mengacu pada ketentuan yang ada, maka keseluruhan alat ukur yang terdapat pada variabel disiplin kerja dapat dikatakan reliabel dengan baik atau memenuhi persyaratan.

**Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.880	12

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Dari tabel 4.9 diketahui bahwa *Alpha Cronbach's* sebesar 0,880. Dimana tabel menunjukkan nilai reliabilitas dengan prasyarat *Alpha Cronbach's*  $> 0,6$ . Jika mengacu pada ketentuan yang ada, maka

keseluruhan alat ukur yang terdapat pada variabel kinerja dapat dikatakan reliabel dengan baik atau memenuhi persyaratan.

### b. Hasil Deskriptif Statistik

Statistik deskriptif adalah statistika yang digunakan dalam mendiskripsikan data menjadi informasi yang lebih jelas serta mudah dipahami yang memberikan gambaran mengenai penelitian berupa hubungan dari variabel *independent*. Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, *sum*, *range*, kurtosis dan *skewness* (kemencengan distribusi) dari masing-masing variabel. Hasil penelitian analisis statistik deskriptif dapat dilihat dalam tabel 4.10 di bawah ini:

**Tabel 4.10 Hasil Uji Statistik Deskriptif**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja	57	27.00	57.00	44.1754	8.03369
Disiplin Kerja	57	10.00	30.00	20.4211	4.70542
Kinerja	57	27.00	57.00	43.6842	8.43919
Valid N (listwise)	57				

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa N atau jumlah data setiap variabel yang valid berjumlah 57, dari 57 data sampel motivasi ( $X_1$ ), nilai minimum sebesar 27, nilai maksimum sebesar 57, dengan nilai mean sebesar 44,1754, serta nilai standar deviasi sebesar 8,03369 yang artinya nilai *mean* lebih besar dari nilai standar yang memiliki tingkat variasi data yang rendah.



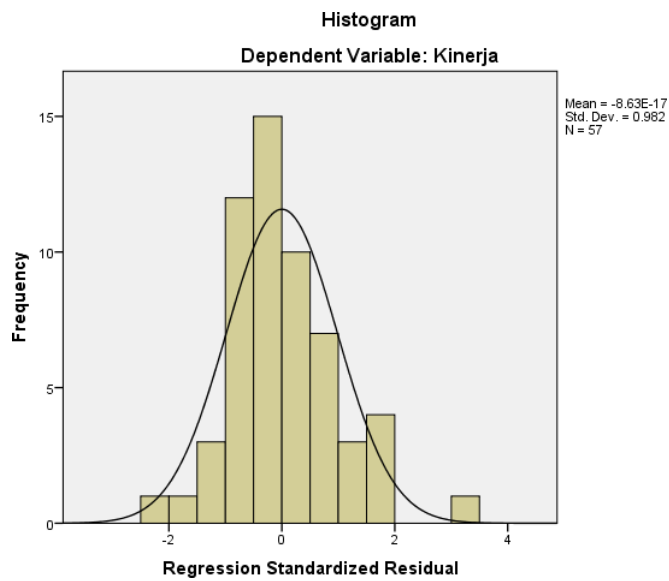
Disiplin kerja ( $X_2$ ) dari 57 data sampel diketahui bahwa nilai minimum sebesar 10, nilai maksimum sebesar 30, nilai mean sebesar 20,4211, serta nilai standar deviasi sebesar 4,70542 artinya nilai *mean* disiplin kerja lebih besar dari nilai standar yang memiliki tingkat variasi data yang rendah.

Pada variabel kinerja (Y), nilai minimum yang diperoleh sebesar 27, dengan nilai maksimum sebesar 57, sedangkan nilai mean yang diperoleh sebesar 43,6842 dan standar deviasi sebesar 8,43919, yang berarti bahwa nilai mean kinerja lebih besar dari nilai standar yang memiliki tingkat variasi data yang rendah.

### c. Hasil Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Normalitas

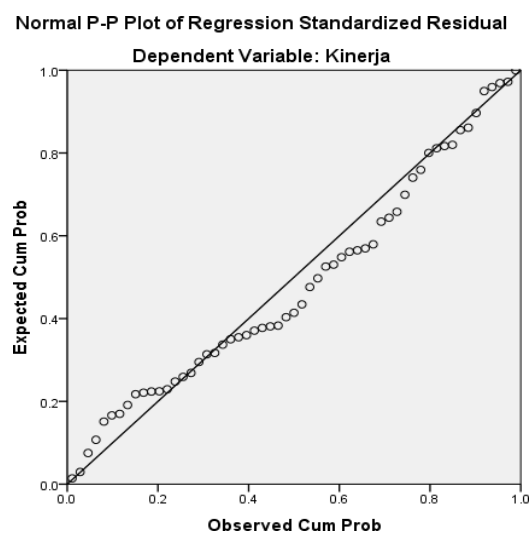
Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu dan residual berdistribusi normal atau tidak, karena data yang baik adalah data yang berdistribusi normal. Pada penelitian ini, peneliti melakukan uji normalitas dengan analisis grafik histogram dan grafik PP-plot. Berdasarkan hasil pengujian SPSS, maka dapat disimpulkan melalui gambar di bawah ini:



**Gambar 4.2 Hasil Uji Histogram**

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2024*

Pada gambar di atas dapat terlihat bahwa distribusi dari data motivasi kerja dan disiplin kerja membentuk satu gambar mirip seperti lonceng, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang disajikan dapat dikatakan normal. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja berdasarkan masukan variabel bebas.



**Gambar 4.3 Hasil Uji P-P Plot**

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2024*

Berdasarkan gambar di atas, hasil uji normalitas grafik P-P Plot menunjukkan bahwa data atau titik-titik plot berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal. Sedangkan berdasarkan uji *Kolmogorov-Smirnov* yang digunakan untuk menguji normalitas nilai residual sebagai berikut:

**Tabel 4.11 Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.59680466
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.103
	Negative	-.077
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.199 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Dari tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* (*Test Statistic*) Z yaitu 0,066 dan Asymp. Sig. (2-tailed) yaitu 0,199 nilai ini  $> \alpha$  (0,05) hal ini mengindikasikan model regresi memenuhi asumsi normalitas atau data berdistribusi secara normal.

## 2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan uji asumsi klasik untuk mengetahui korelasi atau gejala multikolinieritas antar variabel bebas. Harapannya antar variabel bebas atau eksogen tidak memiliki korelasi. Pengujian ini dicari menggunakan nilai VIF (*variance inflation factor*) serta besaran *Tolerance* ( $\alpha$ ). Kriteria pengambilan

keputusan, apabila nilai VIF  $< 10$  dan nilai *Tolerance* ( $\alpha$ )  $> 0,1$  maka tidak terjadi gejala multikolinearitas. Sebaliknya apabila nilai VIF  $> 10$  dan nilai *Tolerance* ( $\alpha$ )  $< 0,1$  maka terjadi gejala multikolinearitas. Uji multikolinearitas dilakukan menggunakan bantuan program SPSS versi 24.0 dengan metode *collinearity test*. Berikut telah dijelaskan oleh peneliti mengenai hasil dari pengujian multikolinearitas pada penelitian ini:

**Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas**

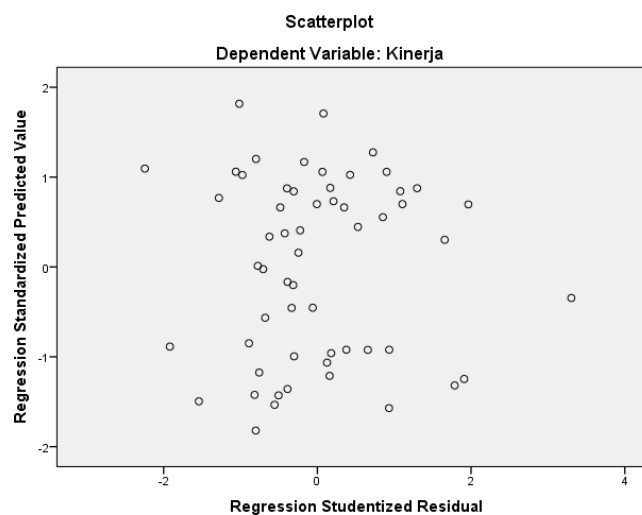
Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.562	2.759		
	Motivasi Kerja	.548	.084	.523	1.914
	Disiplin Kerja	.828	.144	.523	1.914
a. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.12 mengenai hasil uji multikolonieritas, terlihat bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki nilai *tolerance* (T) sebesar 0,523 dan *variance inflation factor* (VIF) sebesar 1,914. Hal tersebut menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* (T) kurang dari 0,10 dan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *variance inflation factor* (VIF) lebih dari 10. Berdasarkan hasil uji multikolonieritas tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dalam model persamaan regresi penelitian ini tidak terdapat masalah multikolinieritas dan model persamaan regresi dapat digunakan pada penelitian.

### 3) Uji Heterokedastisitas

Pada pengujian ini dilakukan dengan menganalisis grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya berdasarkan ketentuan atas kondisi penyebaran titik-titik, jika titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu maka itu berarti bahwa data tidak mengandung heteroskedastisitas, dan berikut hasil yang diperoleh berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan:



**Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2024*

Pada gambar 4.4 di atas dapat terlihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada pada sumbu Y dan tidak menunjukkan adanya pola tertentu yang teratur, dan titik-titik dalam grafik tidak membentuk pola yang jelas, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini.

#### d. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda, yang bertujuan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.13 di bawah ini:

**Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.562	2.759		.929	.357
	Motivasi Kerja	.548	.084	.522	6.501	.000
	Disiplin Kerja	.828	.144	.462	5.756	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Dari tabel 4.13 menunjukkan bahwa persamaan regresi yang didapatkan dari hasil perhitungan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2$$

$$Y = 2,562 + 0,548X_1 + 0,828X_2$$

Berdasarkan regresi di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta pada angka (+) 2,562 menunjukkan bahwa jika variabel motivasi kerja dan disiplin kerja tidak mengalami perubahan atau sama dengan bernilai 0 atau tidak mengalami peningkatan maka kinerja karyawan akan tetap bernilai 2,562 satuan.
2. Variabel motivasi kerja mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar + 0,548. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar + 0,548 satuan atau 54,8%.

3. Variabel disiplin kerja mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar + 0,828. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar +0,828 satuan atau 82,8%.

### e. Hasil Uji Hipotesis

#### 1) Uji Parsial (Uji-t)

Uji t bertujuan untuk menguji masing-masing variabel independen (motivasi kerja dan disiplin kerja) secara individu apakah berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja) atau tidak, atau uji t digunakan untuk mengetahui tingginya derajat satu variabel X terhadap variabel Y jika variabel X yang lain dianggap konstan. Hasil uji analisis regresi *coefficients* dengan menggunakan SPSS versi 24.0 terlihat di bawah ini:

**Tabel 4.14 Hasil Uji Parsial (Uji-t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.562	2.759		.929	.357
	Motivasi Kerja	.548	.084	.522	6.501	.000
	Disiplin Kerja	.828	.144	.462	5.756	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel 4.14 dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a) Hasil uji parsial variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja

Uji t terhadap variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) didapatkan nilai t hitung sebesar 6,501 dengan tingkat signifikansi t sebesar 0,000.

Karena  $t$  hitung (6,501) >  $t$  tabel (1,67356) atau signifikansi  $t$  lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka secara parsial variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT Metro Artha Prakarsa.

b) Hasil uji parsial variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja

Uji  $t$  terhadap variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) didapatkan nilai  $t$  hitung sebesar 5,756 dengan tingkat signifikansi  $t$  sebesar 0,000. Karena  $t$  hitung (5,756) >  $t$  tabel (1,67356) atau signifikansi  $t$  lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka secara parsial variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT Metro Artha Prakarsa.

2) Uji Simultan (Uji-F)

Uji simultan (Uji F) digunakan untuk menguji secara bersama-sama ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dengan menggunakan uji F. Pedoman yang digunakan apabila tingkat signifikansi > 0.05, maka tidak ada pengaruh signifikan atau  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak dan apabila tingkat signifikansi < 0.05, maka ada pengaruh signifikan atau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berikut hasil uji simultan yang diperoleh:

**Tabel 4.15 Hasil Uji Simultan (Uji-F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3263.844	2	1631.922	121.639	.000 <sup>b</sup>
	Residual	724.472	54	13.416		
	Total	3988.316	56			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja						

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024



Dari hasil *output* SPSS di atas, menunjukkan nilai F hitung sebesar 121,639 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan hasil tersebut menjelaskan bahwa nilai F hitung ( $121,639 > F$  tabel (3,17) dengan tingkat sig ( $0,000 < 0,05$ ) yang berarti bahwa secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Metro Artha Prakarsa.

### 3) Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) di dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen yang terdapat di dalam penelitian ini.

**Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.905 <sup>a</sup>	.818	.812	3.66281
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja				

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2024*

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat dilihat hasil perhitungan dari  $R^2$  dalam analisis regresi linear berganda memperoleh nilai koefisien determinasi ( $Adj R^2$ ) sebesar 0,812 yang berarti bahwa sebesar 81,2% pengaruh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Metro Artha Prakarsa, sedangkan sisanya sebesar 18,8% variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## **B. Pembahasan**

### **1. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Metro Artha Prakarsa**

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti diperoleh hasil bahwa variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Metro Artha Prakarsa yang dapat dijelaskan melalui nilai  $t$  hitung ( $6,501$ )  $>$   $t$  tabel ( $1,67356$ ) atau signifikansi  $t$  lebih kecil dari  $0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan PT Metro Artha Prakarsa atau dengan kata lain semakin baik motivasi kerja karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan PT Metro Artha Prakarsa.

Afandi (2018:23) mengatakan motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi timbul karena adanya kebutuhan dalam diri seseorang yang dituntut adanya pemuasan dalam memenuhi kebutuhan pegawai. Apabila kebutuhan terpenuhi maka, akan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik. Oleh karena itu motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu dari Nuraeni et al (2023), Lestari (2022), Pranata dan Cipta (2022), Fadillah dan Nasution (2022), Azwina dan Rijalul (2022), Masriah et al (2022), Rayyan dan Paryanti (2021), Maryani et al (2020), Budirianti et al (2020), serta Arisanti et al (2019) yang mengatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **2. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Metro Artha Prakarsa**

Berdasarkan hasil penelitian di atas diperoleh hasil bahwa variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Metro Artha Prakarsa, hal tersebut dapat dilihat dari nilai  $t$  hitung ( $5,756$ )  $>$   $t$  tabel ( $1,67356$ ) atau signifikansi  $t$  lebih kecil dari  $0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), yang artinya bahwa semakin baik disiplin kerja seorang karyawan maka semakin baik pula kinerja dari karyawan perusahaan tersebut.

Sumardjo (2016:16) megatakan bahwa disiplin merupakan alat penggerak karyawan, oleh karena itu agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan mencerminkan kedisiplinan seorang karyawan.

Sikap tanggung jawab seorang karyawan adalah tanggung jawab terhadap pekerjaannya, mentaaati peraturan dalam hal ini adalah kesediaan karyawan untuk mengikuti dan menjalankan semua aturan yang berlaku dalam menjalankan pekerjaan di perusahaan, dan norma dalam hal ini adalah nilai -

nilai yang berlaku di perusahaan. Disiplin kerja menjadi suatu hal yang diutamakan di dalam perusahaan, karena dengan adanya kedisiplinan perusahaan menjadi aman, tertib, lancar dan tujuan perusahaan tercapai. Jika karyawan dapat menjalankan disiplin dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat pula.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Nuraeni et al (2023), Lestari (2022), Pranata dan Cipta (2022), Fadillah dan Nasution (2022), Azwina dan Rijalul (2022), Masriah et al (2022), Rayyan dan Paryanti (2021), Maryani et al (2020), Budirianti et al (2020), serta Arisanti et al (2019) yang mengatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **3. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Metro Artha Prakarsa**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, diperoleh bahwa secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Metro Artha Prakarsa, hal tersebut dapat dilihat dari nilai  $F_{hitung} (121,639) > F_{tabel} (3,17)$ , yang artinya bahwa secara bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari motivasi kerja ( $X_1$ ), dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ) karyawan PT Metro Artha Prakarsa.

Di dalam suatu organisasi, kinerja merupakan hal yang terpenting. Setiap pegawai dituntut untuk dapat menampilkan kinerja yang baik dan memberikan kontribusi yang maksimal. Menurut Kasmir (2016:182), Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas

dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, dua diantaranya yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja.

Hasil tersebut sejalan dengan hasil penelitian dari Nuraeni et al (2023), Lestari (2022), Pranata dan Cipta (2022), Fadillah dan Nasution (2022), Azwina dan Rijalul (2022), Masriah et al (2022), Rayyan dan Paryanti (2021), Maryani et al (2020), Budirianti et al (2020), serta Arisanti et al (2019) yang mengatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh sebagaimana yang telah dibahas di dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan:

1. Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan pada penelitian ini, diperoleh nilai t hitung (6,501) > t tabel (1,67356) dengan tingkat sig 0,000 < 0,05 yang artinya bahwa variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan PT Metro Artha Prakarsa.
2. Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan pada penelitian ini, diperoleh nilai t hitung (5,756) > t tabel (1,67356) dengan tingkat sig 0,000 < 0,05 yang artinya bahwa variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan PT Metro Artha Prakarsa.
3. Berdasarkan hasil uji f yang telah dilakukan pada penelitian ini, diperoleh nilai F hitung (121,639) > F tabel (3,17) dengan tingkat sig 0,000 < 0,05 yang artinya bahwa variabel motivasi kerja ( $X_1$ ), dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan PT Metro Artha Prakarsa.

## B. Saran

Dari kesimpulan yang telah dipaparkan di atas, penulis memaparkan saran yang sekiranya dapat memberi masukan bagi perusahaan untuk lebih mengoptimalkan motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan PT Metro Artha Prakarsa pada umumnya sudah dalam kategori baik. Walaupun sudah dalam kategori baik tentunya pihak perusahaan tetap harus mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerja karyawan. Terutama pada indikator “Hubungan antar Pegawai” yang memiliki nilai rata-rata paling rendah jika dibandingkan dengan indikator kinerja yang lain. Sehingga disarankan bagi pimpinan PT Metro Artha Prakarsa untuk dapat meningkatkan hubungan antar karyawan sehingga karyawan merasa mendapatkan dukungan dari karyawan lain untuk lebih bekerja keras dan bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan, dengan cara meningkatkan kerjasama yang baik antar karyawan serta mengadakan sebuah acara hiburan seperti *gathering* atau *outing*.
2. Motivasi kerja karyawan pt Metro Artha Prakarsa pada umumnya sudah dalam kategori baik. Walaupun sudah dalam kategori baik tentunya pihak perusahaan tetap harus mempertahankan dan bahkan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Terutama pada indikator “Balas Jasa” yang memiliki nilai rata-rata paling rendah jika dibandingkan dengan indikator motivasi kerja yang lainnya. Sehingga di sarankan pada PT Metro Artha Prakarsa untuk menetapkan suatu sistem kompensasi tambahan yaitu bonus untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai balas jasa atas

kinerja karyawan yang baik untuk perusahaan serta mampu untuk bersikap adil dalam memberikan timbal balik atas jasa karyawan kepada perusahaan atas kinerja baiknya dalam memajukan perusahaan.

3. Disiplin kerja karyawan PT Metro Artha Prakarsa pada umumnya sudah dalam kategori baik. Walaupun sudah dalam kategori baik tentunya pihak perusahaan tetap harus mempertahankan dan bahkan meningkatkan disiplin kerja karyawan. Terutama pada indikator “Bekerja dengan Mengikuti Cara-Cara Bekerja yang Telah Ditentukan” yang memiliki nilai rata-rata paling rendah jika dibandingkan dengan indikator disiplin kerja yang lainnya. Sehingga disarankan pada pimpinan untuk dapat meningkatkan upaya-upaya pembagian kerja yang lebih adil, serta pemberian teguran kepada karyawan yang lalai akan tugasnya serta melakukan pengawasan yang lebih intensif terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya dan penciptaan mekanisme kerja yang lebih demokratis agar karyawan bekerja sesuai dengan cara kerja yang telah ditentukan.



## DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press
- Ansory, A. F., dan Indrasari. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Sidoarjo: Indonesia Pustaka
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Edison, E., et al. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Gani, I. and Amalia, S. (2014). *Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*. Yogyakarta: Andi Offset
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Hardani., et al. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu
- Hartono, S., dan Farida, U. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpo Ponorogo Press
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajagrafindo Persada
- Kurniawan, A. W., dan Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Manullang, M., dan Pakpahan, M. (2014). *Metodologi Penelitian Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Citapustaka Media
- Nazir, M. (2016). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Nuryadi., et al. (2017). *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*. Yogyakarta: Sibuku Media

- Riyanto, S. and Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish
- Samsudin, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Jaya
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sumardjo, M. (2016). *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia: Konsep-Konsep Kunci*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Sutrisno. E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Group
- Torang, S. (2014). *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, & Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada

### **Jurnal:**

- Arisanti, K. D., et al. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK, Vol. 2, No. 1*
- Azmi, A. (2021). Implementation Of Ambient Condition, Spatial Layout And Functionality And Sign Symbols And Artifacts In Improving Customer Satisfaction And Customer Loyalty Janji Jiwa & Jiwa Toast. *Jurnal Mantik, Vol. 5, No. 2*
- Azwina, D., dan Rijalul, F. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pengadilan Agama Kelas 1A Di Kota Depok. *Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol. 5, No.2*
- Budirianti et al. (2020). The Influence Of Work Discipline, Motivation, Job Satisfaction And The Work Environment On The Performance Of Contract Employees. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding (IJMMU), Vol. 7, No. 1*

- Fadillah, A. Z., dan Nasution, J. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai UPT. Pengujian Dan Sertifikasi Mutu Barang Medan. *Jurnal Inovasi Penelitian*, Vol. 2, No. 12
- Lestari, D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sari Melati Kencana Cabang RC Veteran Jakarta Selatan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, Vol. 4, No. 8
- Maryani, Y., et al. (2020). The Relationship between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City. *International Journal Of Social And Management Studies (IJOSMAS)*, Vol. 2, No. 2
- Masriah, I., et al. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Adiperkasa Di Jakarta Pusat. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 4, No. 3
- Nuraeni, S., et al. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawa Pada PT. Agri Wangi Indonesia. *Karimah Tauhid*, Vol. 2, No. 2
- Pranata dan Cipta. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, Vol. 8 No. 3
- Rayyan, A., dan Paryanti, A. B. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, Vol. 2, No. 1
- Samrin dan Irawan. (2019). Analisis Blue Ocean Strategy Bagi Industri Kerajinan Di Kota Tanjung Balai. *Jurnal Manajemen Tools*, Vol. 11, No. 1
- Siregar, M. Y. (2020). Pengaruh Persepsi Dan Lingkungan Sosial Terhadap Pengambilan Keputusan Masyarakat Menjadi Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Dengan Motivasi Sebagai Variabel Interveningnya Di Universitas Pembangunan Panca Budi, *Jurnal Manajemen Tools*, Vol. 12, No. 1
- Wakhyuni, E., dan Andika, R. (2019). Analisis Kemampuan, Komunikasi Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Mitha Sarana Niaga. *Jurnal Manajemen Tools*, Vol. 11, No. 1