

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN SYARIAH SIMPANG PATAL
PALEMBANG**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah untuk
memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana Ekonomi Islam
(S.E)

Oleh:

Evi

NIM : 13190083



PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH
PALEMBANG

2017



UIN
RADEN FATAH
PALEMBANG

**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat : Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir E.4

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM**

Nama : Evi
Nim/Jurusan : 13190083/ Ekonomi Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang

Telah diterima dalam ujian munaqasyah pada tanggal

PANITIA UJIAN SKRIPSI

Tanggal Pembimbing Utama : Maya Panorama, SE.,M.Si.,P.hD
t.t :

Tanggal Pembimbing Kedua : Iceu Sri Gustiana, SE.,MM
t.t :

Tanggal Penguji Utama : R.A. Ritawati, SE.,M.H.I
t.t :

Tanggal Penguji Kedua : Aryanti, SE.,MM
t.t :

Tanggal ketua : Dinnul Alfian Akbar, SE.,M.Si
t.t :

Tanggal sekretaris : Lidia Desiana, SE.,M.Si
t.t :

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

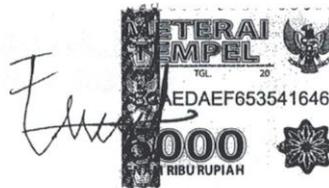
Nama : Evi

NIM : 13190083

Jenjang : SI Ekonomi Islam

Menyatakan, bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri dengan judul “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian syari’ah simpang patal Palembang”, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Palembang, . Agustus 2017
Saya yang menyatakan,



Evi
NIM: 13190083



Alamat : Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

PENGESAHAN

Skripsi Berjudul : Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang

Oleh : Evi

Nim : 13190083

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Ekonomi (S.E).

Palembang, Oktober 2017

Dekan,



Dr. Odariah Barkah, M.H.I
NIP : 197011261997032002



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat : Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir D.2

Hal : **Mohon Izin Penjilidan Skripsi**

Kepada Yth.
Ibu Wakil Dekan I
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan ini kami menyatakan bahwa mahasiswi :

Nama : Evi
Nim/Jurusan : 13190083 / Ekonomi Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang

Telah selesai melaksanakan perbaikan, terhadap skripsinya sesuai dengan arahan dan petunjuk dari para penguji. Selanjutnya, kami mengizinkan mahasiswa tersebut untuk menjilid skripsinya agar dapat mengurus ijazahnya.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Palembang, Oktober 2017

Penguji Utama

R.A. Ritawati, SE.,M.H.I
NIP. 197206172007102004

Penguji Kedua

Arvanti, SE.,MM
NIK. 15061091852

**Mengetahui
Wakil Dekan I**



Dr. Mafrukhatulosikhah, M.Ag
NIP. 197509282006042001

NOTA DINAS

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam
UIN Raden Fatah
Palembang

Assalamu'alaikum wr. wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi terhadap naskah skripsi berjudul:

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN SYARI'AH SIMPANG PATAL PALEMBANG

Nama : Evi
NIM : 13190083
Program Studi : S1 Ekonomi Islam

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk diujikan dalam sidang *munaqosyah* ujian skripsi.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Pembimbing 1,

Palembang, 2017
Pembimbing II,

Maya Panorama, S.E., M.Si., Ph. D
NIP.197511102003121003

Iceu Sri Gustiana, S.E., MM
NIK.140601101312

Motto:

“Kesuksesan hanya dapat diraih dengan segala upaya dan usaha yang disertai dengan do'a, karena sesungguhnya nasib seseorang manusia tidak akan berubah dengan sendirinya tanpa berusaha”

Persembahan:

Alhamdulillahirabbilalamin, dengan mengucap segala puji bagi Allah SWT. kupersembahkan skripsi ini kepada:

- ♥ *Kedua orangtuaku ayahanda Zaini ibunda Rita (Almh) bin Junaidi yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materiil dan selalu mendoakan serta meridhoi setiap langkahku.*
- ♥ *Kakakku Suhardi, Saidina., yang selalu membimbingku dan adindaku tersayang Rika dan Anita yang selalu memberikan keceriaan dalam hidup.*
- ♥ *Keluarga dan teman-teman yang selalu memberikan semangat dan dukungan dalam hidup.*
- ♥ *Almamaterku Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.*

ABSTRAK

Evi (13190083), Pengaruh Disiplin dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syari'ah Simpang patal Palembang

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan dalam mencapai tujuan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus PT. Pegadaian Syari'ah Simpang Patal Palembang). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada PT. Pegadaian Syari'ah Simpang Patal Palembang. jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yakni penelitian yang menganalisis data-data secara kuantitatif kemudian menginterpretasikan hasil analisis tersebut untuk memperoleh suatu kesimpulan. Penelitian ini bertempat di Jl. Mangkunegara Palembang. Variabel yang digunakan adalah variabel independen yaitu disiplin(X1) dan motivasi kerja (X2), dan variabel dependen kinerja karyawan (Y), kemudian menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F dan Uji t dalam menarik kesimpulan dari hasil analisis data-data tersebut.

Hasil pengujian hipotesis melalui uji F menunjukkan bahwa secara simultan bersama-sama terdapat pengaruh signifikan antara disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta berdasarkan uji koefisien determinasi menunjukkan besarnya nilai adjusted R² dalam modal regresi sebesar 0,803 atau 80,3%. sedang kan sisanya sebesar 19,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

Kata kunci : Disiplin (X1), Motivasi kerja(X2) dan kinerja karyawan(Y)

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

A. Huruf Konsonan

أ	=	'	ز	=	z	ق	=	q
ب	=	b	س	=	s	ك	=	k
ت	=	t	ش	=	sy	ل	=	l
ث	=	ś	ص	=	Ş	م	=	m
ج	=	j	ض	=	dh	ن	=	n
ح	=	h	ط	=	ṭ	و	=	w
خ	=	kh	ظ	=	zh	ه	=	h
د	=	d	ع	=	'	ء	=	`
ذ	=	z	غ	=	gh	ي	=	y
ر	=	r	ف	=	f			

B. Ta` Marbûthah

1. Ta` marbûthah sukun ditulis h contoh بِعِبَادَةٍ ditulis *bi 'ibâdah*.
2. Ta` marbûthah sambung ditulis t contoh بِعِبَادَةِ رَبِّهِ ditulis *bi 'ibâdat rabbih*.

C. Huruf Vokal

1. Vokal Tunggal
 - a. Fathah (---) = a
 - b. Kasrah (---) = i
 - c. Dhammah (---) = u
2. Vokal Rangkap
 - a. (اِي) = ay
 - b. (ي --) = îy
 - c. (او) = aw
 - d. (و --) = ûw
3. Vokal Panjang
 - a. (ا---) = â
 - b. (ي---) = î
 - c. (و---) = û

D. Kata Sandang

Penulisan *al qamariyyah* dan *al syamsiyyah* menggunakan *al-*:

1. *Al qamarîyah* contohnya: ”الحمد“ ditulis *al-ḥamd*.
2. *Al syamsîyah* contohnya: ”النمل“ ditulis *al-naml*.

E. Daftar Singkatan

H	= Hijriyah
M	= Masehi
hlm.	= Halaman
SWT.	= <i>Subḥânahu wa ta‘âlâ</i>
SAW.	= <i>Shallallâhu ‘alaihi wa sallam</i>
Q. S.	= Al-Qur`ân Surat
H. R.	= Hadits Riwayat
terj.	= Terjemah

F. Huruf Besar

Penulisan huruf besar disesuaikan dengan EYD.

G. Kata dalam Rangkaian Frase dan Kalimat:

1. Ditulis kata per kata, atau
2. Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya dalam rangkaian tersebut
شيخ الاسلام : ditulis *syaikh al-Islam* atau *syaikhul Islam*.

H. Lain-lain

Kata-kata yang sudah dibakukan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (seperti kata *ijmak*, *nas*, dll.), tidak mengikuti pedoman transliterasi ini dan ditulis sebagaimana dalam kamus tersebut.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Alhamdulillah, segala puja dan puji syukur kehadiran Allah SWT., karena berkat limpahan rahmat dan hidayah-Nyalah skripsi dengan judul **“Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”** dapat terselesaikan. Shalawat teriring salam penulis haturkan kepada junjungan agung Baginda Muhammad SAW., beserta keluarga, sahabat dan para pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini tidak akan selesai tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Maka dari itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Drs. H. M. Sirozi, Ph.D selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang.
2. Ibu Dr. Qodariah Barkah, MH.I., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
3. Ibu Titin Hartini, S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Ekonomi Islam
4. Ibu Maya Panorama, S.E., M.Si., Ph.D., selaku pembimbing pertama dan Ibu Iceu Sri Gustiana, S.E.,MM.,selaku pembimbing kedua yang selalu memberikan arahan, motivasi dan kritik yang membangun.

5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis selama di bangku kuliah.
6. Pimpinan beserta Staf Perpustakaan Utama UIN Raden Fatah Palembang yang telah memberikan fasilitas untuk pengadaan studi kepustakaan.
7. Teman-teman EKI 3 angkatan 2013 dan semua pihak yang telah membantu memberikan masukan, nasihat serta motivasi dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna, masih terdapat banyak kesalahan. Namun, penulis berharap skripsi ini dapat menjadi referensi dan acuan yang relevan serta bermanfaat dalam program studi Ekonomi Islam dan bagi kita semua pada umumnya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Palembang, 20 Agustus 2017

Evi
NIM. 13190083

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iv
NOTA DINAS.....	v
ABSTRAK.....	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB.....	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I. PENDAHULUAN 1.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
1. Manfaat Teoritis.....	7
2. Manfaat Praktis.....	8
E. Kontribusi penelitian.....	8
F. Sistematika Penulisan.....	8
BAB II. LANDASAN TEORI.....	10
A. Disiplin.....	10
B. Motivasi Kerja.....	15
C. Kinerja Karyawan.....	28
D. Penelitian Terdahulu.....	34
E. Pengembangan Hipotesis.....	41
E. Kerangka Pemikiran.....	44
F. Hipotesis Penelitian.....	45

BAB III. METODE PENELITIAN	47
A. Definisi Operasional Variabel.....	47
B. Ruang Lingkup Penelitian	50
C. Lokasi Penelitian.....	50
D. Jenis Penelitian Dan Sumber Data.....	51
1. Jenis Penelitian	51
2. Sumber Data	51
3. Populasi dan Sampel Penelitian	51
E. Metode Pengumpulan Data.....	52
F. Uji Inrtumen Penelitian.....	54
G. Teknik Analisis Data	56
H. Uji Asumsi Klasik.....	56
I. Uji Hipotesis	59
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	61
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	61
1. Sejarah PT. Pegadaian Syari'ah	61
2. Visi dan Misi PT. Pegadaian Syari'ah	62
3. Strktur Organisasi PT. Pegadaian Syari;ah.....	64
4. Tugas dan Tanggung Jawab.....	65
B. Karakteristik Responden	68
1. Krakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	69
2. Krarakteristik Berdasarkan Usia	70
3. Karakteristik Berdasarkan Jenjang Pendidikan	71
C. Deskripsi Data Penelitian.....	72
D. Hasil Analisis Data.....	77
1) Uji Instrumen.....	77
a. Uji Validitas	77
b. Uji Reabilitas	79
2) Analisis Regresi Berganda	79
3) Uji Asumsi Klasik	81
a. Uji Normalitas.....	81
b. Uji Multikolonieritas.....	82
c. Uji Heterokorodestisitas	83
d. Uji Linearitas	84
4) Uji Hipotesis	85
a. Uji t-Statistik (Uji Parsial)	86
b. Uji F (Uji simultan)-Statistik	88
c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	90
E. Pembahasan Hasil Penelitian.....	91

BAB V. KESIMPULAN.....	96
A. Kesimpulan.....	96
B. Saran	97

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 :Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Tabel 4.2 : Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	70
Tabel 4.3 : Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan	71
Tabel 4.4 :Hasil Kuesioner Disiplin.....	72
Tabel 4.5 : Hasil Kuesioner Motivasi Kerja.....	73
Tabel 4.6 : Hasil Kuesioner Kinerja karyawan	75
Tabel 4.7 :Hasil Uji Validitas	78
Tabel 4.8 : Hasil Uji Reabilitas	79
Tabel 4.9 :Hasil Analisis Berganda	80
Tabel 4.10:Uji Multikolinearitas	83
Tabel 4.11:Uji Heterokorodesitas	84
Tabel 4.12:Uji Linearitas	85
Tabel 4.13:Uji t	86
Tabel 4.14:Uji F	89
Tabel 4.15:Uji R Square.....	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka berfikir	45
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	64
Grafik 4.1 Uji Normalitas	82

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peranan sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam suatu organisasi. Orang-orang yang memberikan tenaga, bakat dan kreativitas dari usaha mereka kepada organisasi, oleh karena itu, karyawan merupakan salah satu kunci penentu keberhasilan perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik, perusahaan tidak terlepas dari perananan tenaga kerjanya. Apabila karyawan mampu bekerja dengan baik dan mempunyai semangat kerja yang tinggi, maka karyawan tersebut dapat meningkatkan prestasi kerja serta mentaati peraturan organisasi.¹

Hal yang terpenting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja karyawan. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara adalah sebagai hasil kerja keras secara kualitas, kuantitas yang dapat dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas seseuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.³ Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang

¹ Edy Sutrisno, *Buadaya Organisasi* (Jakarta:Prenamedia Group, 2010),hlm.290

² Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Bandung :Pt Remaja Rosdakarya, 20013),hlm.75

³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta :Kencana Prenamedia Group, 2009),hlm.86

baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Disiplin juga bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur yang menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditentukan. Oleh karena itu tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan melainkan memerlukan pertimbangan yang bijak.

Disiplin kerja merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena tanpa adanya disiplin segala kegiatan yang dilakukan dalam perusahaan akan mendatangkan hasil yang tidak memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan serta dapat juga menghambat jalannya rencana perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Seorang karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walau tanpa diawasi oleh atasan, tidak mencuri waktu untuk melakukan hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan pada jam kerja, juga cenderung mentaati aturan yang ada pada lingkungan kerja dengan kesadaran tinggi tanpa ada rasa paksaan. Dengan demikian karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik jika dibandingkan dengan karyawan yang tidak disiplin, karena disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Selain faktor disiplin dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, faktor motivasi kerja juga perlu diperhatikan. Menurut Siagian motivasi kerja adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki

karyawan yang mau berbuat dan bekerja sama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam sebuah perusahaan. Motivasi akan mendorong karyawan untuk lebih giat melakukan pekerjaannya dalam perusahaan yang pada akhirnya menaikkan tingkat kinerjanya sendiri.⁴

Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan tercapai. Cara yang dilakukan oleh perusahaan PT. Pegadaian Syari'ah simpang patal Palembang dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah melaksanakan pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, meningkatkan kedisiplinan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Sukses tidaknya seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan dapat diketahui melalui sistem penilaian kinerja, Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.⁵ Perusahaan sangatlah menuntut kinerja karyawan yang maksimal tanpa adanya unsur paksaan dari pihak-pihak lain. Harus disadari bahwa kinerja

⁴ M. Syaiful Bahri, *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Banyuwangi*, Jurnal,(Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember: 2016). (Diakses Pada 3 April 2017)

⁵ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana Prenamedia Grup : 2010), hlm.170

karyawan akan menentukan kelangsungan hidup perusahaan secara langsung dan kelangsungan hidup karyawan secara tidak langsung.

PT. Pegadaian merupakan salah satu perusahaan BUMN pemerintah republik Indonesia yang memiliki fokus usaha dalam bidang jasa penyaluran kredit kepada masyarakat atas dasar hukum gadai. PT. Pegadaian (Persero) dalam setiap pelaksanaan kegiatan usahanya harus selalu berpedoman pada prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) yang salah satunya menghindari praktik-praktik gratifikasi. Pegadaian syariah adalah jasa gadai yang penyelenggaraannya berdasarkan prinsi-prinsip syariah dengan mengacu pada sistem administrasi modern. Sistem administrasi modern di maksudkan adalah rasionalitas, efisiensi dan efektifitas, serta selaras dengan nilai islam, Dimana PT. Pegadaian Syari'ah simpang patal sangat menuntut disiplin karyawan dalam bekerja, baik yang di kantor maupun yang di lapangan. Dengan disiplin yang tinggi, diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan yang merupakan tujuan dari perusahaan.

Berdasarkan survei, mendapatkan informasi mengenai disiplin dan motivasi serta kinerja karyawan melalui bagian sumber daya manusia (SDM) yang menyebutkan bahwa karyawan PT. Pegadaian syari'ah simpang patal Palembang masih terdapat karyawan yang tidak disiplin yaitu masih ada karyawan yang datang tidak tepat waktu.

Untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan dan efisien tidak mudah tidak hanya menciptakan disiplin kerja yang tinggi saja tetapi faktor motivasi juga mempengaruhi. PT. Pegadaian syariah simpang patal

Palembang mendorong karyawannya agar memiliki motivasi dalam menjalankan kegiatannya dengan memberikan *reward* yang memenuhi target bahkan melampaui target yang ditetapkan. Tidak hanya *reward* saja yang digunakan perusahaan untuk meningkatkan motivasi, tetapi perusahaan juga memberikan tunjangan dan promosi kerja yang tetap dipertimbangkan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan ini juga merupakan cara untuk meningkatkan motivasi karyawan.

Beberapa peneliti yang telah melakukan penelitian tentang motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, antara lain Abdul Hakim(2006) tentang " analisis pengaruh motivasi, komitmen organisasi, dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan dan telekomunikasi provinsi jawa tengah", disimpulkan bahwa secara persial (individu) terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara motivasi kerja, komitmen, dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. Sedangkan peneliti yang dilakukan oleh Maslan Banni, Nilam korompot dan Robiansyah terhadap kinerja pegawai PT.PLN wilayah kalimantan timur juga membuktikan bahwa disiplin dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.⁶

Penelitian yang telah dilakukan tersebut telah menjelaskan dalam dunia kerja, bahwa disiplin dan motivasi kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja, serta hubungan baik antara karyawan dan perusahaan.

⁶ Anisa pratiwi, " pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada PT. Telekomunikasi indonesia, tbk wilayah telkom pekalongan" jurnal, (semarang fakultas ekonomi dan bisnis, universitas diponegoro),(diakses 4 maret 2017)

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang ditulis dalam bentuk skripsi dengan judul “**Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang**”

A. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh Disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syari'ah Simpang Patal Palembang?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syari'ah Simpang Patal Palembang?
3. Bagaimana pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syari'ah Simpang Patal Palembang?

B. Tujuan penelitian

Tujuan dan kegunaan penelitian ini tidak lain adalah untuk mencari jawaban ilmiah atas masalah-masalah yang akan diteliti. Oleh karena itu tujuan dari penelitian ini tidak lain adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syari'ah Simpang Patal Palembang.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syari'ah Simpang Patal Palembang.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Disiplin dan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syari'ah Simpang Patal Palembang.

C. Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermanfaat untuk:

a. Manfaat teoritis

Hasil Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber daya manusia

b. Manfaat paraktisi

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan terhadap perusahaan mengenai pengelolaan Sumber daya Manusia (SDM) yang lebih efektif dan efisien lagi terkait masalah disiplin dan motivasi kerja karyawan.

2. Bagi Akademisi

Memberikan referensi tambahan bagi kepustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Khususnya dalam bidang Manajemen Sumber daya manusia.

3. Bagi penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM) khusus nya dalam masalah disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi dalam penulisan karya Ilmiah selanjutnya.

D. Kontribusi Penelitian

1. Untuk memberikan tambahan informasi tentang adanya pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menambah pemahaman secara praktis dalam bidang ilmu ekonomi, sebagai upaya dalam meningkatkan kualitas pengembangan ilmu yang berkaitan dengan kinerja karyawan.
3. Untuk meningkatkan kualitas program peningkatan kinerja karyawan,
4. Sebagai landasan empiris atau kerangka acuan untuk penelitian dimasa mendatang.

E. Sistematika Penulisan

Studi penelitian ini dibuat dalam beberapa bab, dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang latar belakang permasalahan, tujuan dan kegunaan penelitian, kontribusi penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

pada bab ini menjelaskan tentang landasan teori, disiplin, motivasi , kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

pada bab ini menjelaskan tentang deifinisi operasional variabel, setting penilaian, desaian penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, instrument penelitian(uji validitas dan reabilitas), dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, karakteristik responden dan deskriptif, analisis data (d disesuaikan dengan analisis yang digunakan), hasil pengujian hipotesis, dan hasil pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penlitian dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Disiplin

1. Pengertian Disiplin

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik.⁷

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya, jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disiplin sangat diperlukan bagi individu yang bersangkutan atau pun organisasi. Contoh, seorang pesuruh

⁷ Abdurahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006), hlm. 126

disebuah kantor yang terlambat datang, akibatnya ruang kerja dikantor tersebut semuanya terkunci, sehingga kegiatan kantor tersebut menjadi terganggu, karena tidak ada pegawai yang dapat melakukan aktivitasnya, sehingga mengganggu proses operasi di hari itu. Dari contoh tersebut dapat kita lihat bahwa kedisiplinan seseorang dapat merusak aktivitas organisasi.⁸

Menurut Terry disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.⁹

Ketidak disiplin dan kedisiplinan dapat menjadi panutan orang lain. Jika lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang pegawai akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja organisasi tidak disiplin, maka seorang pegawai juga akan ikut tidak disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi

⁸ Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hlm.194

⁹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenamadia Group, 2009), hlm.87

lingkungan kerja yang tidak disiplin, tetapi ingin menerapkan kedisiplinan pegawai, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi para pegawai, jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.¹⁰

2. Indikator Disiplin

Indikator disiplin menurut Alferd R. Lateiner dan Soedjono dalam jurnal Jundah Ayu permatasari dkk:¹¹

a. Ketepatan waktu

Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.

b. Pemanfaatan sarana

Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.

c. Tanggung jawab yang tinggi

¹⁰ *Ibid*, hlm.88

¹¹ Junadah Ayu Permatasari, Dkk, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan" Jurnal, (Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang: 2015),(Diakses 15 Maret 2017).

Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

d. Ketaatan terhadap aturan kantor

Karyawan yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga mencerminkan disiplin yang tinggi.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut Singodimedjo, faktor yang mempengaruhi disiplin adalah.¹²

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- e. Ada tidaknya pengawasan peimpinan
- f. Ada tidaknya perhatian kepada parakaryawan
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

4. Macam-Macam Disiplin

Ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu didiplin prepentif, dan disiplin korektif.¹³

¹² Edy Sutrisno, *Op,Cit*,hlm.89

a. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, atura-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif, begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi, jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

b. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatakan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

¹³ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (PT. Remaja Rosdakarya, 2013), hlm.75

Keith Davis berpendapat bahwa disiplin korektif memerlukan proses yang seharusnya, yang berarti bahwa prosedur harus menunjukkan pegawai yang bersangkutan benar-benar terlihat. Keperluan proses yang seharusnya itu dimaksudkan adalah pertama, suatu prasangka yang tak bersalah sampai pembuktian pegawai berperan dalam pelanggaran. Kedua hak untuk didengar dalam beberapa kasus terwakili oleh pegawai lain, ketiga, disiplin dipertimbangkan dalam hubungannya dengan keterlibatan pelanggaran.

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa Latin, *Movere* yang berarti dorongan atau penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya pada para bawahan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.¹⁴ Manajer atau pemimpin adalah orang yang mencapai hasil-hasil melalui orang lain, yaitu para bawahan. Berhubungan dengan hal itu, prestasi bawahan disebabkan oleh 2 (dua) hal yaitu: kemampuan dan daya dorong. Kemampuan seseorang ditentukan oleh kualifikasi yang dimiliki antara lain oleh pendidikan, pengalaman dan sifat-sifat pribadi

¹⁴ Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian Dan Masalah*, Edisi ke-10, (Jakarta :PT. Bumi Aksara, 2014), hlm.2016

sedangkan daya dorong dipengaruhi oleh suatu yang ada dalam diri seseorang dan dari luar dirinya.

Daya dorong yang ada dalam dan diluar seseorang disebut motif. Motivasi membahas tentang bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi karyawan agar mau bekerja sama secara produktif dan berhasil dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan memberikan definisi motivasi sebagai berikut:¹⁵

" Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar dia mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan".

Sedangkan motivasi menurut Riva'i yaitu:¹⁶

"Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi untuk mencapai hasil yang spesifik sesuai dengan tujuan individu".

Menurut Robins mengemukakan bahwa:¹⁷

" Motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha yang memuaskan kebutuhan individu".

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah proses yang dapat mempengaruhi karyawan untuk kemudian

¹⁵ *Ibid*, hlm. 219

¹⁶ Veithzal Rivai, *Performance Appraisal*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hlm.455

¹⁷ Eddy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm.111

diarahkan pada perilaku kerja yang diinginkan perusahaan, sehingga tujuan yang diinginkan perusahaan akan tercapai dengan maksimal, sedangkan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.

2. Tujuan Motivasi Kerja

Suatu perusahaan dalam memotivasi karyawan tentulah memiliki tujuan tertentu, dibawah ini tujuan-tujuan motivasi yaitu:¹⁸

- a. mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- g. Menciptakan suasana dan hubungan yang baik.
- h. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan.
- i. Mepertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

¹⁸ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen : Dasar, pengertian dan masalah*, Edsisi, Ke 10, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), hlm.221.

Berdasarkan tujuan-tujuan pemberian motivasi tersebut, tentunya hal ini menunjukkan bahwasannya motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja, hal ini akan terlihat dari perilaku karyawan dalam berkerja, mereka akan berusaha memberikan hasil yang terbaik dalam pekerjaannya, sehingga tujuan-tujuan perusahaan maupun pegawai dapat tercapai.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern.¹⁹

a. Faktor intern

Dapat mempengaruhi pemberian motivasi antara lain:

1. Keinginan untuk hidup

Keinginan untuk hidup merupakan kebutuhan setiap manusia dimuka bumi. Untuk mempertahankan hidup orang mau mengerjakan apa saja. Keinginan untuk dapat hidup meliputi:

- a) Memperoleh kompensasi
- b) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai.
- c) Kondisi kerja yang aman dan nyaman

2. Keinginan untuk dapat memiliki

¹⁹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm.116

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

3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seorang mau bekerja keras disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal:

- a) Adnya penghargaan terhadap prestasi
- b) Adnya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- c) Pimpinan yang adil dan bijaksana
- d) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

5. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan yang mendorong seseorang untuk mau bekerja.

b. Faktor ekstern

Faktor ini tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor ekstern itu adalah:

1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber daya penghasilan utama bagi karyawan untuk menhidupi diri beserta keluarga. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong karyawan agar bekerja dengan baik.

3. Surpvise yang baik

Posisi surpvise sangat dekat dengan karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

4. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

5. Status dan tanggung jawab

Merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata,

tetapi pada suatu merasa mereka mengharapkan akan dapat kesempatan dalam menduduki jabatan dalam perusahaan.

4. Asas-Asas Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan asas-asas motivasi kerja yaitu:²⁰

a. Asas mengikut sertakan

Asas mengikut sertakan maksudnya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam pengambilan keputusan.

b. Asas komunikasi

Asas komunikasi maksudnya menginformasikan secara jelas tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakan, dan kendala yang di hadapi. Dengan asas ini motivasi kerja karyawan akan semakin meningkat, sebab semakin banyak seorang mengetahui suatu soal, semakin besar pula minat dan perhatiannya terhadap hal tersebut.

c. Asas pengakuan

Asas pengakuan maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat secara wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya. Bawahan akan bekerja keras dan rajin,

²⁰ Melayu S.P Hasibuan. *Manajemen: dasar, pengertian dan masalah*, Edisi, ke 10(Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2014),hlm.221

jika mereka mendapatkan pengakuan dan kepuasan dari usahanya.

d. Asas wewenang yang di delegasikan

Mendelegasikan sebagai wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreatifitas dan melaksanakan tugas-tugas atasan atau manajer. Dalam hal ini, manajer harus mampu meyakinkan bawahan bahwa karyawan mampu dan dipercaya dengan baik.

e. Atas perhatian timbal balik

Asas perhatian dan timbal balik maksudnya memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan disamping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan disamping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan.

5. Metode Pemberian Motivasi

Untuk mengetahui metode dari motivasi kerja, maka dibawah ini adalah metode motivasi kerja menurut Hasibuan yaitu:²¹

a. *Direct motivation* (motivasi langsung)

²¹ *Ibid*, hlm. 222

Motivasi langsung adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya, jadi sifatnya khusus seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan lain sebagainya

b. *Indirect motivation* (motivasi tidak langsung)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya menggunakan fasilitas-fasilitas yang menunjang gairah kerja, sehingga karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaan.

Berdasarkan metode diatas dapat disimpulkan bahwa perusahaan dalam memotivasi karyawan harus mengetahui apa yang dibutuhkan karyawan secara langsung maupun tidak langsung dalam pelaksanaan pekerjaan agar tujuan perusahaan tercapai.

6. Model-Model Motivasi

Model-model motivasi menurut Hasibuan:²²

a. Model tradisonal

Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah kerjanya meningkat, perlu diterapkan sistem intensif yaitu dengan memberikan insentif kepada karyawan yang memiliki prestasi baik.

b. Model hubungan manusia

²² *Ibid*, hlm. 223

Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan supaya gairah meningkat ialah dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting.

c. Model sumber daya manusia

Model ini mengatakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang, barang atau keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti.

7. Alat-Alat Motivasi

Menurut Hasibuan, alat-alat motivasi (daya perangsang) yang diberikan kepada bawahan dapat berupa:²³

a. *Material incentive* (insentif materi)

Material incentive adalah motivasi yang bersifat materiil sebagai imbalan prestasi yang diberikan oleh karyawan dalam bentuk uang dan barang.

b. *Nonmaterial incentive* (insentif non materi)

Nonmaterial incentive adalah motivasi (daya perangsang) yang tidak berbentuk materi. Yang termasuk *nonmaterial* adalah penempatan yang tepat, pekerjaan yang terjamin, piagam penghargaan, balas jasa, perilaku yang wajar, dan sejenisnya.

²³ *Ibid.*, hlm.221

8. Jenis-Jenis Motivasi

Dalam memotivasi kerja karyawan, pemimpin haruslah mengetahui tentang sebab dan akibat dari adanya proses memotivasi kerja karyawan. Dibawah ini jenis motivasi menurut Hasibuan:²⁴

a. *Insentif positif* (insentif positif)

Dalam motivasi positif, manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas standar. Dengan motivasi positif semangat kerja karyawan akan meningkat karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

b. *Insentive negative* (insentif negatif)

Dalam motivasi negatif, manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah) dimana dengan motivasi negatif ini dimaksudkan agar semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa setiap karyawan akan termotivasi diakibatkan adanya unsur positif dan negatif dari pemimpin. Seorang pemimpin dalam memotifasi karyawan haruslah menimbulkan dampak positif, misalnya timbul rasa memiliki dan tanggung jawab perusahaan karyawan.

²⁴ *Ibid*, hlm. 222

9. Proses Motivasi Kerja

Hasibuan mengemukakan bahwa proses motivasi kerja terdiri dari:²⁵

a. Tujuan

Dalam proses motivasi perlu diterapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian karyawan dimotivasi kearah tujuan itu.

b. Mengetahui kepentingan

Hal yang penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya dilihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan

c. Komunikasi efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang diperolehnya dan syaratnya apa-apa yang harus dipenuhi supaya insentif tersebut dapat diperoleh.

d. Integrasi tujuan

Proses motivasi perlu untuk menentukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan organisasi adalah *needscomplex* yaitu untuk memperoleh laba serta perusahaan, sedangkan tujuan individu karyawan ialah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi, tujuan organisasi dan karyawan harus disatukan untuk perlu adanya penyelesaian.

e. Fasilitas

²⁵ Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2008),hlm.151

Manajer penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pekerjaan, seperti memberikan bantuan kendaraan kepada *salesmen*.

f. *Team Work*

Manajer harus membentuk *team work* yang terkoordinasi baik yang bias mencapai tujuan perusahaan. *Team work* penting karena dalam suatu perusahaan biasanya terdapat banyak bagian.

10. Indikator Motivasi Kerja

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti dalam jurnal Apri Tri Martanto :²⁶

a. Dorongan mencapai tujuan

seorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari perusahaan atau instansi.

b. Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan seseorang untuk

²⁶ Apri Tri Martanto, "pengaruh kepuasan, motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan" jurnal (fakultas ekonomi universitas PGRI Yogyakarta : 2016),(diakses 14 maret 2017)

bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

c. Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau merumuskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa dorongan dari orang lain atas kehendak sendiri. Sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru.

d. Rasa tanggung jawab

Sikap individu karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang baik terus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

C. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja bersasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja

merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan dalam mencapai tujuan.²⁷

Prawirosentono, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, Dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.²⁸

Sedangkan Cormick dan Tiffin, mengemukakan kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakandalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas adalah bagaimana kedisiplinan dan kesepakatan.waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan keterlambatan, dan lamanya masa kerja dalam tahun yang telah dijalani. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.²⁹

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :³⁰

²⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajmen Sumber Daya Manusia Perusahaan*,(PT. Remaja Rosdakarya, 2013),hlm.85

²⁸ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*,(Jakarta: Kencana Premadia Group, 2010),hlm.170

²⁹ *Ibid.*,hlm.172

³⁰ *Ibid*, hlm.176

a. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi, Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong. Mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Artinya, efektivitas dari kelompok, bila tujuan kelompok itu dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan.

Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Agar tercapai tujuan yang diinginkan organisasi salah satu yang perlu mendapat perhatian adalah hal yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab para peserta yang mendukung organisasi tersebut.

b. Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan

mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan tersebut mempunyai komitmen dan disiplin kerja yang tinggi.

c. Disiplin

Disiplin Meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu di jauhkan kepada pihak-pihak yang melanggar.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan.

Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).³¹

3. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Dalam organisasi modern penilaian kinerja memberikan

³¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *manajemen sumber daya manusia*, (Bandung : PT.Remaja Rosdakarya :2013,hlm..67

mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar-standar kinerja dan memotivasi kinerja individu diwaktu berikutnya.³²

a. Tujuan penilaian kinerja

Adapun tujuan penilaian kinerja menurut Dharma diantaranya:

a) Pertanggung jawaban

Apabila standar dan sasaran digunakan sebagai alat pengukur pertanggung jawaban, maka dasar untuk pengembalian keputusan kenaikan gaji atau upah, promosi, penugasan khusus dan sebagainya adalah kualitas hasil pekerjaan karyawan yang bersangkutan.

b) Pengembangan jika standar dan sasaran digunakan sebagai alat untuk keperluan pengembangan, hal itu mengacu pada dukungan yang diperlukankaryawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Dukungan itu dapat berupa pelatihan, bimbingan atau bantuan lainnya.

b. Manfaat penilaian

Setiap karyawan dalam melaksanakan kewajiban tugas merasa bahwa hasil kerja mereka tidak terlepas dari penilaian atas baik secara langsung maupun tidak langsung. Penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui kinerja seorang karyawan.

³² Agus Dharma, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Grafindo persada, 2005), hlm.55

4. Indikator Kinerja

Pada umumnya kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.³³

Dari pengertian kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa indikator pengukuran kinerja antara lain adalah:

- 1) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.
- 2) Kulaitas, yaitu mutu hasil yang dihasilkan(baik tidaknya) pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran"tingkat kepuasan", yaitu seberapa baik penyelesaiannya.
- 3) Ketetapan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu merupakan khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.
- 4) Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil yang sebesar-besarnya.

³³ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Kencana Prenada Media : Jakarta, 2010), hlm. 172.

D. Penelitian Terdahulu

Oki Dwi Cahyo (2015) dalam penelitiannya pada PT.Pegadaian Cabang kemang pratama kelas III Bekasi Dapat disimpulkan bahawa variabel kompensasi secara persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel kepemimpinan secara persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan varaiabel disiplin kerja secara persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT.Pegadaian Cabang kemang pratama kelas III Bekasi. Dari ketiga varaiabel tersebut dapat disimpulkan bahwa dari hasil uji disimpulkan bahwa H_A diterima dan H_0 ditolak. Artinya keempat variabel independen yaitu: kompensasi(X_1), kepemimpinan(X_2), dan disiplin kerja (X_3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y)³⁴.

Wela Antayenia (2015) Dalam jurnalnya dapat disimpulkan bahwa varaibel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian cabang Kediri, variabel motivasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan varaiabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari ketiga varaiabel tersebut dan disimpulkan bahwa secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian cabang Kediri. Karena f hitung lebih besar dari f tabel.³⁵

³⁴ Oki Dwi Cahyo," Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pegadaian Cabang Kemang Pratama Kelas Iii Bekasi" *Skripsi*, (Fakultas Ekonomi Dan Bisnis : Universitas Islam Negri Syarif Hidayatullah Jakarta: 2015),

³⁵ Wela Antayenia," Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT, Pegadaian Cabang Kediri" *Jurnal*, (Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri : 2015)

Andri Tri Wijaya (2016) dalam penelitian menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi sama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Jember, tetapi dalam penelitian ini variabel lingkungan kerja yang lebih berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Jember. Sebaliknya, pada variabel motivasi hanya berpengaruh sangat kecil terhadap kinerja karyawan.³⁶

R. Swasono dan Yohanas Oemar dalam jurnalnya (2014) dapat disimpulkan bahwa Motivasi berkategori berpengaruh, hal ini berarti bahwa responden setuju bahwa Motivasi berpengaruh dalam PT Pengadain (PERSERO) Kanwil II Pekanbaru. Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap kinerja. Kemampuan Kerja berkategori berpengaruh yang paling besar terhadap Kinerja. Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa secara simultan Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dalam PT Pengadain (PERSERO) Kanwil II Pekanbaru, Hasil pengujian secara parsial, Motivasi, lingkungan Kerja dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dalam PT Pengadain (PERSERO) Kanwil II Pekanbaru.³⁷

Yuli Suwati (2013) Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan

³⁶ Andri Tri Wijaya," Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian Cabang Jember",*Skripsi*,(Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember :2016)

³⁷ R. Swasono Amoeng Widodo Dan Yohanas Oemar," Pengaruh Motivasi, Kemampuan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pt Pegadaian (Persero) Kanwil Ii Pekanbaru",*Jurnal* (Vol. Vi No. 1 Januari 2014 Jurnal Tepak Manajemen Bisnis)

terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda (Y), sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan, Variabel motivasi kerja (X2) secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda (Y), yang artinya motivasi bukanlah faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dan yang lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda adalah pemberian kompensasi, Variabel kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi nilai kedua variabel bebas tersebut maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. Pengujian koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,195 yang artinya bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda 19,5% dan sisanya 80,5% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.³⁸

Sopar Sihar Imanuel Siagian (2015) dalam jurnalnya jenis penelitian ini berdasarkan penggolongan dari Penelitian konklusif, penelitian initermasuk penelitian kausal bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara sebab akibat antar variabel. Bahwa variabel pelatihan, kepuasan kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja layak dijadikan model penelitian. Hasil ini juga mencerminkan

³⁸ Yuli Suwati," *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*" *Ejournal Ilmu Administrasi Bisnis*, Volume 1, Nomor 1, 2013: 41-55

bahwa keempat model tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini mencerminkan bahwa naik turunnya tingkat kinerja karyawan pada PT. Amada Internasional Motor Daihatsu Surabaya sangat ditentukan oleh tingkat pelatihan, kepuasan kompensasi, motivasi dan disiplin kerja karyawan terhadap PT. Amada Internasional Motor Daihatsu Surabaya tersebut.³⁹

Dalam Jurnal Dwi Agung Nogroho Arianto (2013) jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian explanatory. Penelitian explanatory adalah penelitian yang bersifat penjelasan dimana menyoroti hubungan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi Linier Berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui variabel-variabel bebas yaitu kedisiplinan kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan budaya kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja tenaga pengajar (Y). penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja tidak berpengaruh pada kinerja tenaga pengajar. Sementara itu budaya kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Dengan demikian beberapa hipotesis tidak berhasil dibuktikan dalam penelitian ini. dari penelitian ini adanya keterbatasan diantaranya adalah populasi terbatas yaitu hanya 30 orang sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan pada kelompok populasi yang besar, periode sampel dalam penelitian ini tahun 2009-2011 sehingga potensi tidak

³⁹ Sopar Sihar Imanuel Siagian, "*Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*", Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen Volume 4, Nomor 9, Agustus 2015 (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (Steisia))

tertangkapnya gambaran yang sebenarnya atas pengaruh kedisiplinan, lingkungan dan budaya kerja terhadap kinerja.⁴⁰

Iin Sri Rejeki (2014) Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank BNI Syariah Cabang Surakarta dengan motivasi kerja dalam kategori sedang, maka secara langsung berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan tersebut dan perlu ditingkatkan lagi supaya kinerja karyawan lebih baik, Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank BNI Syariah Cabang Surakarta dengan disiplin kerja dalam kategori sedang, apabila tingkat kedisiplinan kerja karyawan baik maka kinerjanya juga akan meningkat maka disiplin kerja harus lebih ditingkatkan lagi, Keterampilan interpersonal mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank BNI Syariah Cabang Surakarta dan Faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Bank BNI Syariah Cabang Surakarta adalah motivasi kerja karena motivasi merupakan kondisi jiwa seseorang yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal.⁴¹

Erma Safitri (2013) Dalam Jurnalnya bahwa pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin

⁴⁰ Dwi Agung Nugroho Arianti, "Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar". Jurnal Ekonomi, Volume 9, Nomor 2, Oktober 2013, (Universitas Islam Negri Ulama Jepara, Indonesia)

⁴¹ Iin Sri Rejeki, " Pengaruh Motivasi, Disiplin, Keterampilan Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan" Jurnal, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta 2014

Juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang ada pada dinas Apron Move Control PT. Angkasa Pura 1 (Persero) cabang Bandar Udara Internasional, yaitu dengan memberikan atauran-aturan yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan, salah satu aturan yang diterapkan yaitu memberikan absensi pada jam masuk dan jam pulang, Kinerja karyawan Apron Move Control PT. Angkasa Pura 1 (Persero) cabang Bandar Udara Internasional, penilai kinerjanya dapat dilihat melalui KPI(*Key Performance Indcator*) dan dilakukan pada tiap tahun, KPI terdiri dari penetapan, onitoring, dan pencapaian. Dan pelatihan Hendaknya diberikan Kepada seluruh karyawan sehingga semua karyawan mendapatkan hak yang sama untuk mengikuti pelatihan agar mereka dapat merasakan dampak dari pelatihan itu sendiri.⁴²

Tabel 2.1

Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun	Persamaan	Perbedaan
1.	Oki Dwi Cahyo (2015)	Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Penelitian ini hanya meneliti Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pegadaian cabang kemang

⁴² Erma Safitri, "Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", Jurnal Ilmiah Manajemen/ Volume 1 No 4 Juli 2013 (Fakultas Ekonomi, Universitas Negri Surabaya)

2.	Yuli Suwati (2013)	Meneliti tentang Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	PT. Tunas Hijau Samarinda
3.	Wela Antayenia (2015)	Meneliti tentang Pengaruh Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Seberapa besar pengaruh variabel bebas(komunikasi, motivasi dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai)
4.	Andri Tri Wijaya (2016)	Meneliti tentang Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh variabel bebas(lingkungan kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan)
5.	Sutrisno, aziz fathoni, dkk (2016)	Meneliti tentang Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Membahas tentang kinerja pegawai dikantor polisi pamong praja kota semarang
6.	Sopar Sihar Imanuel Siagian (2015)	Meneliti tentang Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karywan	Pengaruh variabel bebas (Pelatihan, Kepuasan Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin) terhadap

			variabel terikat(kinerja karyawan)
7.	Dwi Agung Nogroho Arianto (2013)	Meneliti tentang Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar	Menggunakan metode explanatory dalam menjelaskan dan menyoroti hubungan anatar variber bebas terhadap variabel terikat.
8.	Iin Sri Rejeki (2014)	Meneliti tentang Pengaruh Motivasi, Disiplin, Keterampilan Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan	PT. Bank BNI Syariah Cabang Surakarta
9.	Erma Safitri (2013)	Meneliti tentang Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karywan	Menggunakan metode memberikan absensi pada jam masuk dan jam pulang, dan dan pengukuran kinerjanya melalui melalui KPI(Key Performance Indkator) dan dilakukan pada tiap tahun.
10	R. Swasono dan Yohanas Oemar (2014)	Meneliti tentang Pengaruh Pengaruh Motivasi, Kemampuan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	Pengaruh variabel bebas (motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja) terhadap variabel

			terikat (kinerja karyawan) PT. Pegadaian Kanwil II Pekanbaru
--	--	--	--

Sumber : Dari berbagai sumber

Dari tabel di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam meningkatkan disiplin dan motivasi kerja, setiap perusahaan terlebih dahulu memperhatikan tingkat kebutuhan yang diperlukan karyawannya. Pada penelitian, penulis lebih berfokus untuk mengetahui apakah disiplin (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang.

E. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Singodimedjo disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.⁴³ Kedisiplinan merupakan hal vital dalam organisasi, dimana seharusnya para karyawan dituntut dapat menaati segala peraturan yang ada dalam organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Faktor disiplin merupakan faktor yang menentukan bagi kinerja sebuah organisasi.

⁴³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana Premadia Group : 2009) Hlm. 86

Wela Antayenia (2015) Dalam jurnalnya dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian cabang Kediri, variabel motivasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari ketiga variabel tersebut dan disimpulkan bahwa secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian cabang Kediri.⁴⁴

Dari uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut. Motivasi seseorang melakukan pekerjaan karena memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Menurut Robins motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu.⁴⁵

⁴⁴ Wela Antayenia, " Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT, Pegadaian Cabang Kediri" *Jurnal*, (Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri : 2015)

⁴⁵ Melayu Hasibuan, *Manajmen Dasar, Penegertian, Dan Masalah*,(Jakarta : Bumi Aksara : 2014), hlm.219

R. Swasono dan Yohanas dalam jurnalnya (2014) dapat disimpulkan bahwa Motivasi berkategori berpengaruh, hal ini berarti bahwa responden setuju bahwa Motivasi berpengaruh dalam PT Pengadain (PERSERO) Kanwil II Pekanbaru. Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap kinerja. Kemampuan Kerja berkategori berpengaruh yang paling besar terhadap Kinerja. Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa secara simultan Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dalam PT Pengadain (PERSERO) Kanwil II Pekanbaru, Hasil pengujian secara parsial, Motivasi, lingkungan Kerja dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dalam PT Pengadain (PERSERO) Kanwil II Pekanbaru.⁴⁶

Dari uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

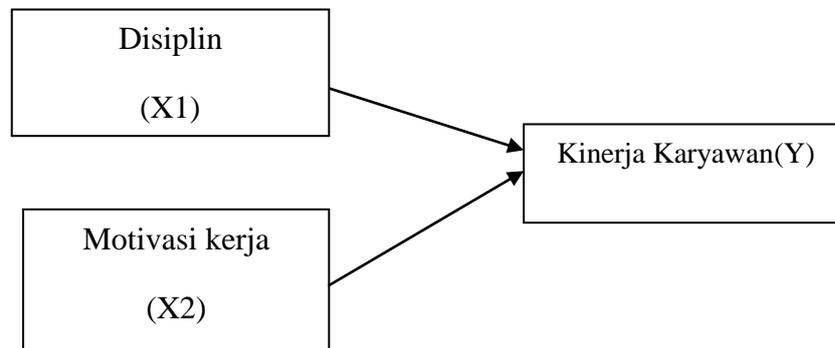
H₂ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

F. Kerangka Berfikir

Skema kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

⁴⁶ R. Swasono Amoeng Widodo Dan Yohanas Oemar," Pengaruh Motivasi, Kemampuan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pt Pegadaian (Persero) Kanwil Ii Pekanbaru",Jurnal (Vol. Vi No. 1 Januari 2014 Jurnal Tepak Manajemen Bisnis)

Gambar 2.1
Kerangka Konsep



Sumber: Dikembangkan oleh peneliti, 2017

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Hipotesis asosiatif adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dari uraian diatas maka peneliti telah merumuskan hipotesis sebagai berikut:⁴⁷

⁴⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*, (Bandung : Alfabet, 2012)hlm.64

H₁ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah menjelaskan secara singkat tentang variabel penelitian di dalam penulisan skripsi. Operasional variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y).

1. Variabel Independen (bebas)

Variabel bebas (*independent variable*) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).⁴⁸ Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah:

a. Disiplin

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Indikator disiplin menurut Alferd R. Lateiner dan Soedjono dalam jurnal Jundah Ayu permatasari dkk:⁴⁹

a. Ketepatan waktu

⁴⁸ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung : Alfabeta, 2006) hlm.4

⁴⁹ Jundah Ayu Permatasari, Dkk, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan" Jurnal, (Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang: 2015), (Diakses 15 Maret 2017).

- b. Pemanfaatan sarana
 - c. Tanggung jawab yang tinggi
 - d. Ketaatan terhadap aturan kantor
- b. Motivasi kerja

Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Indikator motivasi kerja menurut Syahyuti dalam jurnal Apri Tri Martanto yaitu:⁵⁰

- a. Dorongan mencapai tujuan
- b. Semangat kerja
- c. Inisiatif dan kreatifitas
- d. Rasa tanggung jawab

2. Variabel Dependen (terikat)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y). variabel terikat (devenden variabel) merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.⁵¹

- a. Kinerja karyawan

⁵⁰ Apri Tri Martanto, "*pengaruh kepuasan, motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan*" jurnal (fakultas ekonomi universitas PGRI Yogyakarta : 2016),(diakses 14 maret 2017)

⁵¹ Sugiyono, *statistika untuk penelitian, Op,Cit, hlm.4*

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.⁵² Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan dalam mencapai tujuan.⁵³

Indikator kinerja karyawan :

- a. Kuantitas
- b. Kualitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Kerja sama

Tabel 3.1

Devinisi Operasional Variabel

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
1.	Disiplin (X1)	Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku didalam perusahaan ⁵⁴	a. Ketepatan waktu b. Pemanfaatan sarana c. Tanggung jawab yang tinggi. d. Ketatan terhadap aturan kantor	Likert
2.	Motivasi Kerja (X2)	Motivasi adalah pemberian daya	a. Dorongan mencapai tujuan	Likert

⁵² Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Kencana Prenada Media : Jakarta, 2010), hlm. 172.

⁵³ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajmen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (PT. Remaja Rosdakarya, 2013), hlm.85

⁵⁴ Edy Sutrisno, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" (Jakarta: Kencana, 2009), hlm.96

		penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan. ⁵⁵	<ul style="list-style-type: none"> b. Semangat kerja c. Inisiatif dan kreatifitas d. Rasa tanggung jawab 	
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. ⁵⁶	<ul style="list-style-type: none"> a. Kualitas b. kuantitas c. Jangka Waktu d. Kerja sama 	Likert

Sumber: Dikembangkan oleh peneliti, 2017

B. Ruang Lingkup penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah mengenai disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Syari'ah Simpang Patal Palembang.

C. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian diadakan di PT. Pegadaian Syari'ah Simpang Patal Palembang.

⁵⁵ Melayu Hasibuan, "Manajemen, Dasar Pengertian, Dan Masalah", (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hlm, 219.

⁵⁶ *Ibid.*, hlm. 172.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis penelitian

Jenis data dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini yaitu menggunakan data primer dan data sekunder.

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau data pengambilan langsung pada subyek sebagai sumber informasi yang dicari.⁵⁷ Penelitian ini akan menggunakan kuesioner yang akan diajukan kepada seluruh karyawan PT. Pegadaian syari'ah yang dijadikan sampel untuk penelitian. Sedangkan data sekunder adalah bahan kepustakaan yang diambil dari buku-buku, literature yang disusun oleh para ahli yang berhubungan erat dengan masalah yang dibahas.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti.⁵⁸ Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian,

⁵⁷ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: pustaka pelajar, 2014), hlm.91

⁵⁸ Hasan, *Statistik 2*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), hlm.84

maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi dalam hal ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Pegadaian Syariah Palembang yaitu berjumlah 30 karyawan.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang dianggap bisa mewakili populasi.⁵⁹ Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik "Sampling Jenuh" yaitu teknik penentuan sampel bila semua karyawan digunakan sebagai sampel.⁶⁰ Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 karyawan dari seluruh populasi yang ada pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Kuesioner (angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien.⁶¹ Metode ini dilakukan dengan menyebarkan lembar pertanyaan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian kepada responden yaitu pada

⁵⁹ *Ibid*, hlm.89

⁶⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Dan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif Dan R&D.* ,(Bandung : Alfabeta, 2012), hlm. 124

⁶¹ Sugiyono, *Metodne penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D.* ,(Bandung : Alfabeta, 2012), hlm.142

karyawan PT. Pegadaian syariah simpang patal Palembang. Tujuan pembuatan kuesioner adalah untuk memperoleh informasi yang relevan, tingkat keadaan (*reability*) dan kebebasan (*validity*) setinggi mungkin.

Dengan melakukan penyebaran kuisisioner responden untuk mengukur persepsi responden dengan skala Likert, skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.⁶² Berikut ini adalah Tabel *Skala Likert*.

Tabel 3.1

Skala Likert

Kriteria	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono, *Metodologi Penelitian Bisnis*

b. Dokumentasi

Alat ini digunakan untuk mendapatkan data yang berkenaan dengan disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang ditulis dalam hasil penelitian baik yang diterbitkan atau pun yang tidak diterbitkan,

⁶² Sugiyono, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm.32

bahan-bahan kepustakaan ataupun yang dapat diakses melalui internet mengenai persoalan dalam penelitian tersebut.

F. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau keabsahan suatu alat ukur. Validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (Konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan variabel.⁶³ Untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Hipotesis yang diajukan adalah:

Ho : Skor butir pertanyaan berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Ha : Skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Uji Validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5% dari *degree of freedom* = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

⁶³Albert Kurniawan, *Metode Riset Untuk Ekonomi Dan Ekonomi*, (Bandung : Alfabeta, 2014), hlm.89

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan.⁶⁴ Uji reliabilitas instrumen dapat dilihat dari besarnya nilai *cronbach alpha* pada masing-masing variabel. *Cronbach alpha* digunakan untuk mengetahui reliabilitas konsisten interitem atau menguji kekonsistenan responden dalam merespon seluruh item. Instrumen untuk mengukur masing-masing variabel dikatakan reliabel jika memiliki *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Ketidak konsistenan dapat terjadi mungkin karena perbedaan persepsi responden atau kurang pahaman responden dalam menjawab item-item pertanyaan.⁶⁵

Tabel 3.3

Pedoman Untuk Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*.

⁶⁴ *Ibid*, hlm. 99

⁶⁵ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2005), hlm. 129.

G. Teknik Analisis Data

a. Analisis regresi berganda

Regresi linier berganda adalah regresi linier dimana variabel terikatnya Variabel (Y) dihubungkan dengan dua variabel bebas (X).⁶⁶ Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: Disiplin (X1), dan motivasi (X2), terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y).

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

Y = Variabel dependen (kinerja karyawan)

a = Konstanta

b1, b2, = Koefisien regresi

X1 = Disiplin

X2 = Motivasi kerja

e = *error* / variabel pengganggu

H. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik atau uji prasyarat tes digunakan sebelum pengujian hipotesis. Dimana pengujian ini digunakan untuk memperoleh hasil/nilai yang

⁶⁶ Iqbal Hasan, *Analisis Data Dengan Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2014), hlm.89

tidak bias atau estimator linier tidak bias yang terbaik. Uji Asumsi Klasik meliputi:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui bahwa data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas menggambarkan bahwa sampel yang diambil berasal dari korelasi yang berdistribusi normal.⁶⁷

Untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data, maka dilakukan perhitungan uji normalitas sebaran dengan uji statistik kolmogorov-smirnov (K-S). Untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data, menurut Hadi data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikan $> 0,05$, sebaliknya jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka sebarannya dinyatakan normal.

H_0 : data berdistribusi normal (Asymp. Sig $> 0,05$)

H_a : data residual tidak berdistribusi normal (Asym.Sig $< 0,05$)

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. persyaratan

⁶⁷ Kasmadi Dan Niasiti Sunariah, *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Alfabeta, 2013), hlm. 41

yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas.⁶⁸

Uji multikoloneritas ini digunakan untuk menguji apakah didalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi antar variabel independen.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidak samaan varian residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heterokoredesitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heterokoredesitas.⁶⁹

4. Uji linearitas

Salah satu asumsi dari analisis regresi adalah linearitas. Hal ini dimaksudkan apakah regresi antara X dan Y membentuk garis linier atau tidak. Uji ini ditentukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas sebagai prediktor mempunyai hubungan linier atau tidak

⁶⁸ Duwi Priyanto, *Paham Analisis Statistik Data Dengan SPSS*,(Yogyakarta:Mediakom, 2010),hlm.83

⁶⁹ *Ibid*, hlm 83

dengan variabel terikat. Menurut Sugiyono, "kalau tidak linier maka analisis tidak bisa dilanjutkan".⁷⁰

I. Uji Hipotesis

1. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Pengujian secara simultan dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel dependen.⁷¹ kriteria dalam uji F adalah sebagai berikut:

- a. Tarif signifikan $\alpha = 0,05$
- b. H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya variabel independen (X) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2. Uji Signifikasi Pengaruh Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial (Uji t) merupakan suatu langkah pengujian untuk mengetahui signifikansi variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.⁷² Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

⁷⁰ Sugiyono, statistik untuk penelitian ,(Bandung : alfabete, 2007),hlm.265

⁷¹ Anwar Sanusi, *Metodologi penelitian Bisnis*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), hlm.137

⁷² *Ibid*, hlm.138

- a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak(koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.
- b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima(koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Nilai koefisien determinasi mempunyai interval nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika (nya persentase sumbangan X_1 , X_2 dan terhadap variasi (naik turunnya) Y secara bersama-sama adalah 100%. Hal ini menunjukkan bahwa apabila koefisien determinasi mendekati 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya semakin kuat, maka semakin cocok pula garis regresi untuk meramalkan Y.⁷³

⁷³ Imam Ghazali, *metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2006), hlm. 125

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. Pegadaian Syariah

Terbitnya PP/10 Tanggal 1 April 1990 dapat dikatakan menjadi tonggak awal kebangkitan pegadaian, salah satu hal yang perlu dicermati bahwa PP10 menegaskan misi yang harus diemban oleh pegadaian untuk mencegah praktik riba, misi ini tidak berubah hingga terbitnya PP 103/2000 yang dijadikan sebagai landasan kegiatan usaha Perum Pegadaian sampai sekarang. Banyak pihak berpendapat bahwa operasional Pegadaian pra Fatwa MUI tanggal 6 Desember 2003 tentang bunga bank, telah sesuai dengan konsep syariah meskipun harus diakui belakangan bahwa terdapat beberapa aspek yang menepis tanggapan itu.

Berkat rahmat Allah SWT dan setelah melalui kajian panjang, akhirnya disusunlah suatu konsep pendirian unit Layanan Gadai Syariah sebagai langkah awal pembentukan divisi khusus yang menangani kegiatan usaha Syariah. Konsep operasi Pegadaian Syariah mengacu pada sistem administrasi modern yaitu azas rasionalitas, efisiensi dan efektifitas yang diselaraskan dengan nilai Islam.

Fungsi operasi Pegadaian Syariah itu sendiri dijalankan oleh kantor-kantor Cabang Pegadaian Syariah/Unit Layanan Gadai Syariah (ULGS) sebagai satu unit organisasi dibawah binaan Divisi Usaha lain Perum Pegadaian. ULGS ini merupakan uni bisnis mandiri yang secara

structural terpisah pengelolaannya dari usaha gadai konvensional. Pegadaian syariah pertama kali berdiri di Jakarta dengan nama Unit Layanan Gadai Syariah (ULGS) cabang Dewi Sartika dibulan Januari tahun 2003. Menyusul kemudian pendirian ULGS di Surabaya, Semarang dan Yogyakarta di tahun yang sama hingga September 2003. Masih di tahun yang sama pula, 4 kantor cabang pegadaian di Aceh menjadi Pegadaian Syariah.

Gadai syariah mulai beroperasi di Pegadaian Syariah Simpang Patal sejak bulan Agustus 2013 hingga sekarang. Perum Pegadaian merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam bidang jasa keuangan non perbankan dengan kegiatan usaha utama menyalurkan kredit kepada masyarakat berdasarkan hukum gadai. Pegadaian merupakan salah satu alternatif pendanaan yang sangat efektif karena tidak memerlukan persyaratan rumit yang dapat menyulitkan nasabah dalam pemberian dana. Cukup dengan membawa barang jaminan yang bernilai ekonomis, masyarakat sudah bisa mendapatkan dana untuk kebutuhannya baik produktif maupun konsumtif.

2. Visi Misi Pegadaian Syariah

Visi pegadaian adalah pada tahun 2013 pegadaian menjadi “CHAMPION” dalam pembiayaan mikro dan kecil berbasis gadai dan Fidiucia bagi masyarakat menengah kebawah.

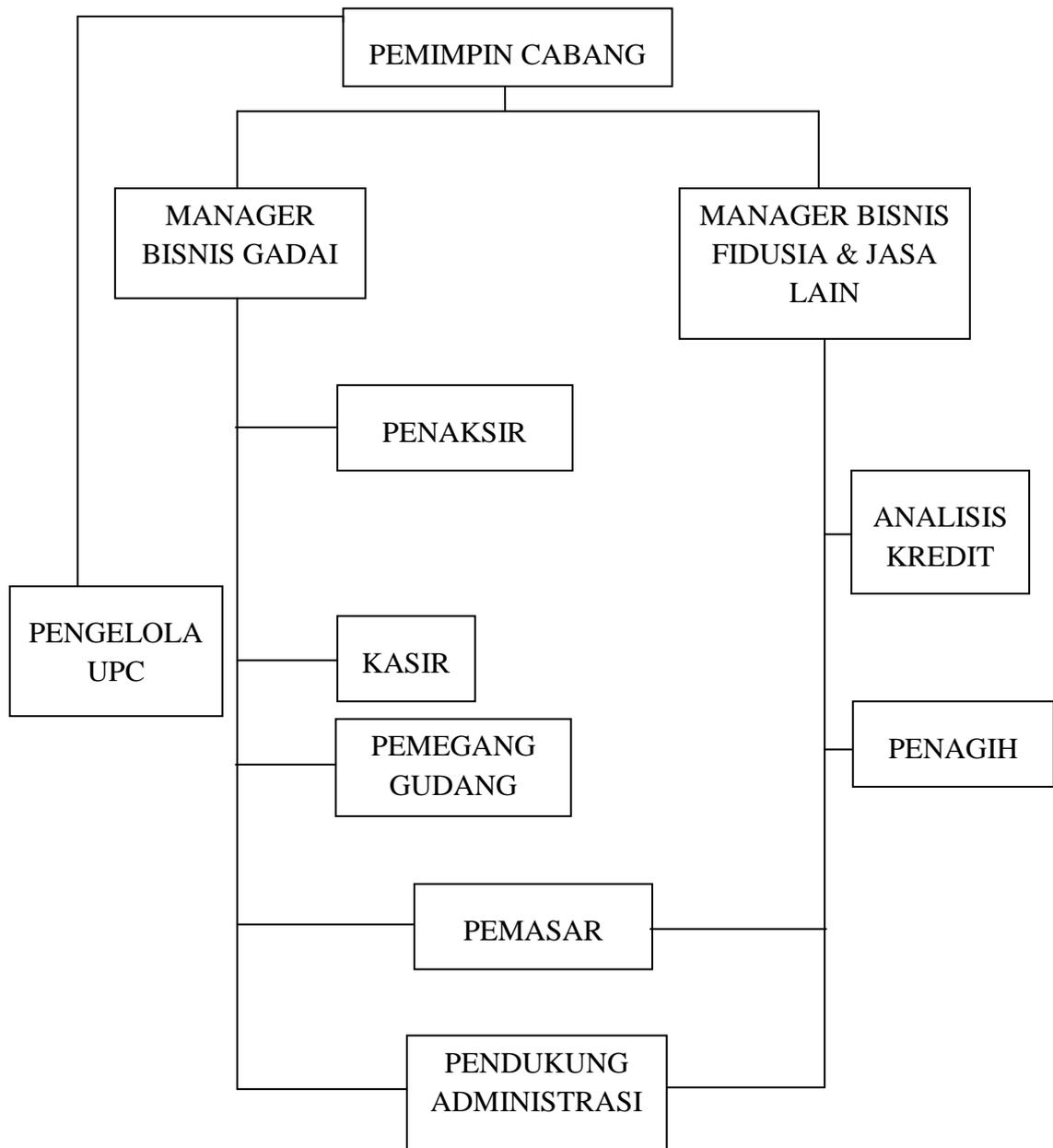
Sedangkan misi Pegadaian Syariah adalah menyalurkan pinjaman atas dasar hukum gadai syariah dengan pasar sasaran adalah masyarakat

golongan sosial ekonomi lemah (kecil) dan dengan cara mudah, cepat, aman, dan hemat. Memberikan manfaat kepada pemangku kepentingan dan melaksanakan tata kelola perusahaan yang baik secara konsisten dan melaksanakan usaha lain dalam rangka optimalisasi sumber daya.⁷⁴

⁷⁴ [http://pegadaian.co.id/visi dan misi PT. Pegadaian \(Persero\). Php](http://pegadaian.co.id/visi-dan-misi-pt-pegadaian-persero), artikel diakses pada 10 April 2017.

3. Struktur Organisasi Pegadaian syariah

Gambar 4.1
KANTOR CABANG MUDA



Sumber: PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang

4. Tugas dan Tanggung jawab

a. Pimpinan cabang

Pimpinan cabang selaku penanggung jawab seluruh kegiatan operasional perusahaan memegang peran strategis dalam mengembangkan layanan serta kinerja perusahaan.

Tugas dan tanggung jawab pimpinan cabang sebagai berikut:

- 1) Melaksanakan keseluruhan proses pemberian kredit kepada nasabah bersama penaksir sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 2) Mengkoordinasikan pemberian layanan yang optimal kepada nasabah.
- 3) Melakukan pengawasan dan pembinaan terhadap perencanaan dan pelaksanaan kegiatan, penilaian dan upaya tindak lanjut pelayanan terhadap nasabah.
- 4) Memfasilitasi pegawai untuk dapat mengembangkan kemampuan profesionalnya melalui berbagai kegiatan pengembangan profesi.
- 5) Melakukan pertanggung jawaban terhadap semua kredit yang telah diberikan kepada nasabah.
- 6) Mengkoordinasikan pegawai untuk mengontrol besarnya pemberian kredit terhadap nasabah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 7) Melakukan pengecekan terhadap semua jenis barang jaminan yang disimpan serta memastikan bahwa barang yang dijaminkan nasabah disimpan dengan benar.

- 8) Mengadakan kerja sama dengan pihak luar, seperti instansi-instansi pemerintah, lembaga keuangan lainnya, perguruan tinggi dan lain-lain.

b. Penaksiran

Bertugas menaksir hutang jaminan untuk menentukan mutu dan nilai barang sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam rangka mewujudkan penetapan taksiran dan uang pinjaman yang wajar serta citra baik perusahaan.

c. Kasir

Kasir sebagai pemegang dan pengontrol uang kas masuk dan keluar dan tanggung jawabnya sebagai berikut:

- 1) Memberikan form kepada nasabah yang akan mengajukan kredit kepada perusahaan.
- 2) Meminta nasabah untuk menunjukkan kartu identitas yang asli beserta copy dan melakukan pengecekan kebenaran identitas tersebut.
- 3) Membantu nasabah dalam menghitung besarnya biaya yang harus dikeluarkan terhadap kredit yang akan dicairkan.
- 4) Mencetak dan memberikan bukti pembayaran yang akan dilakukan nasabah.

- 5) Menghitung uang yang akan diterima dari nasabah dicocokkan dengan bukti pembayaran yang telah dicetak sebelumnya

d. Penyimpanan

- 1) Secara berkala melakukan pemeriksaan keadaan gudang penyimpanan barang jaminan emas, agar tercipta keamanan dan keutuhan barang jaminan untuk serah terima jabatan.
- 2) Menerima barang jaminan emas perhiasan dari Asisten Pemimpin atau Pimpinan Cabang.
- 3) Mengeluarkan barang jaminan emas dan perhiasan untuk keperluan pelunasan, pemeriksaan atasan dan pihak lain.
- 4) Merawat barang jaminan dan gudang penyimpanan, agar barang jaminan dalam keadaan baik dan aman.
- 5) Melakukan pencatatan mutasi penerimaan atau pengeluaran barang jaminan yang menjadi tanggung jawab.
- 6) Melakukan perhitungan barang jaminan menjadi tanggung jawabnya secara terprogram sehingga keakuratan saldo buku gudang dapat dipertanggung jawabkan.

e. Pengelola Unit

Pengelola unit selaku penanggung jawab seluruh kegiatan operasional di unit pegadaian syariah memegang peranan penting

dalam mengembangkan layanan serta kinerja di unit kerjanya. Tugas dan tanggung jawab kepala unit adalah sebagai berikut:⁷⁵

- 1) Melaksanakan keseluruhan proses pemberian kredit kepada nasabah di unit kerjanya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 2) Memberikan pelayanan yang optimal kepada nasabah.
- 3) Melakukan taksiran harga barang yang dijaminan nasabah sertamemberikan taksiran yang wajar terhadap barang jaminan tersebut agar kedua belah pihak tidak ada yang dirugikan.
- 4) Melakukan survei tempat usaha nasabah yang mengajukan aplikasi pinjaman ARRUM, serta bertindak sebagai analis kredit dalam menentukan besarnya pinjaman yang bisa diberikan kepada nasabah.
- 5) Melakukan kontrol berkala terhadap barang jaminan nasabah yang akan memasuki tanggal jatuh tempo. Serta bertanggung jawab terhadap proses lelang barang jaminan yang tidak ditebus oleh nasabah.

B. Karakteristik Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh

⁷⁵ Dokumentasi.PT.Pegadaian Syariah.

disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja seorang karyawan pada PT. Pegadaian Syaria'ah Simpang Patal Palembang. Dalam penelitian ini diambil sebanyak 30 orang karyawan sebagai sampel penelitian.

Kemudian perlu ditambahkan bahwa dalam deskripsi profil responden ini maka yang ditekankan adalah berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan terakhir. Hal ini dapat diuraikan melalui pembahasan berikut:

1. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin (*Gender*).

Deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin yaitu menguraikan atau menggambarkan jenis kelamin responden. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu: Laki-laki dan Perempuan. Adapun deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin dapat disajikan melalui Tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1

Deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin (gender)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki_laki	17	56.7	56.7	56.7
Perempuan	13	43.3	43.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data primer dioalah, 2017.

Berdasarkan Tabel 4.1 yaitu deskripsi profil responden menurut jenis kelamin (gender), ternyata reponden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 17 responden atau sebesar 56,6 % dan responden perempuan sebanyak 13 responden atau sebesar 43,3 %. Hal ini dapat dikatakan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Pegadaian Syaria'ah lebih banyak didominasi oleh karyawan

berjenis kelamin laki-laki jika dibandingkan dengan karyawan berjenis kelamin perempuan.

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi responden berdasarkan usia bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan identitas responden berdasarkan usia atau umur responden yang dijadikan sampel penelitian. Oleh karena itu akan disajikan deskripsi responden berdasarkan usia yang disajikan pada tabel

Tabel 4.2

Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-29 th	23	76.7	76.7	76.7
30-39 th	6	20.0	20.0	96.7
40-49 th	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber: data primer diolah, 2017.

Tabel 4.2 mengenai profil responden menurut usia menunjukkan responden lebih banyak berusia anatar 20-29 tahun yaitu sebesar 76,7%, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Pegadaian Syariah rata-rata berusia antara 21-29 tahun. Kemudian perlu ditambahkan bahwa rata-rata karyawan yang bekerja dapat dikatakan usia produktif, dimana dengan usia produktif akan mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Deskripsi profil responden menurut jenjang pendidikan adalah menguraikan atau menggambarkan responden menurut jenjang pendidikan terakhir. Deskripsi profil responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.3

Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	13	43.3	43.3	43.3
S1	15	50.0	50.0	93.3
SMA	2	6.7	6.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber: data primer diolah, 2017

Tabel 4.3 yaitu deskripsi profil responden menurut jenjang pendidikan terakhir yang menunjukkan bahwa jenjang pendidikan terbesar adalah S1 yaitu sebesar 50,0%. Hal ini dapat dikatakan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Pegadaian Syariah rata-rata memiliki pendidikan sajana (S1), selanjutnya dengan jenjang pendidikan karyawan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana semakin tinggi pendidikan karyawan yang bekerja maka karyawan akan semakin memiliki wawasan yang luas dalam penanganan pekerjaan.

C. Deskripsi Data Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari disiplin dan motivasi kerja sebagai variabel bebas (independen) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (dependen). Data variabel-variabel tersebut diperoleh dari hasil kuesioner yang telah disebar. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4

Hasil Skor Kuesioner Disiplin

No	Item Pertanyaan Disiplin	Tota l SS	%	Tota l S	%	To tal N	%	To tal TS	%	To tal ST S	%
1.	Disiplin1	2	7	16	53	12	40	0	0	0	0
2.	Disiplin2	10	33	9	30	11	37	0	0	0	0
3.	Disiplin3	2	7	19	63	9	30	0	0	0	0
4.	Disiplin4	11	37	10	33	9	30	0	0	0	0
5.	Disiplin5	1	3	14	47	15	50	0	0	0	0
6.	Disiplin6	2	7	19	63	9	30	0	0	0	0

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

1. Disiplin

Data pada Tabel 4.4 di atas menunjukkan untuk variabel disiplin, item pertanyaan disiplin 1, 7% responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan selalu hadir pada tepat waktu pada jam kerja, sedangkan sisanya 53% menyatakan setuju dan 40% menyatakan netral. Pada item pertanyaan disiplin 2, 33% responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan, sedangkan sisanya 30% menyatakan setuju dan 37% menyatakan netral. Pada item pertanyaan disiplin 3,

7% responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, sedangkan sisanya 63% menyatakan setuju dan 30% menyatakan netral.

Pada item pertanyaan disiplin 4, 37% responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tidak pernah melakukan kesalahan dalam bekerja., sedangkan sisanya 33% menyatakan setuju dan 30% menyatakan netral. Pada item pertanyaan disiplin 5, 3% responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan selalu menggunakan seragam kerja dan tanda penegnal yang telah ditentukan perusahaan., sedangkan sisanya 47% menyatakan setuju dan 50% menyatakan netral. Pada item pertanyaan disiplin 6, 7 responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan selalu menaati peraturan yang diterapkan perusahaan, sedangkan sisanya 63% menyatakan setuju dan 30% menyatakan netral.

Tabel 4.5

Hasil Skor Kuesioner Motivasi Kerja

No	Item Pertanyaan Motivasi Kerja	To tal SS	%	To tal S	%	To tal N	%	To tal TS	%	To tal ST S	%
1.	Motivasi kerja1	1	3	13	43	16	53	0	0	0	0
2.	Motivasi kerja2	1	3	17	58	12	40	0	0	0	0
3.	Motivasi kerja3	2	7	16	53	12	40	0	0	0	0
4.	Motivasi kerja4	10	33	8	27	12	40	0	0	0	0
5.	Motivasi kerja5	2	7	18	60	10	33	0	0	0	0
6.	Motivasi kerja6	11	37	10	33	9	30	0	0	0	0
7.	Motivasi kerja7	1	3	14	47	15	50	0	0	0	0
8.	Motivasi kerja8	2	7	19	63	9	30	0	0	0	0

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

2. Motivasi Kerja

Data pada Tabel 4.5 menunjukkan untuk variabel komunikasi, item pertanyaan motivasi kerja 1, 3% responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan terdorong untuk mencapai tujuan perusahaan dengan maksimal, sedangkan sisanya 44% menyatakan setuju dan 53% menyatakan netral. Pada item pertanyaan motivasi kerja 2, 3% responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan target yang telah ditentukan, sedangkan sisanya 57% menyatakan setuju dan 40% menyatakan netral. Pada item pertanyaan motivasi kerja 3, 7% responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik dan lebih maksimal, sedangkan sisanya 53% menyatakan setuju dan 40% menyatakan netral.

Pada item pertanyaan motivasi kerja 4, 33% responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam mencapai target yang ditentukan perusahaan, sedangkan sisanya 27% menyatakan setuju dan 40% menyatakan netral. Pada item pertanyaan motivasi kerja 5, 7% responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan Karyawan diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja. Sedangkan sisanya 60% menyatakan setuju dan 33% menyatakan netral. Pada item pertanyaan motivasi kerja 6, 37% responden

menyatakan sangat setuju dengan pernyataan berusaha lebih inisiatif dan kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan., sedangkan sisanya 33% menyatakan setuju dan 30% menyatakan netral.

Pada item pertanyaan motivasi kerja 7, 3% responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan berusaha kreatif ketika mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan sisanya 47% menyatakan setuju dan 50% menyatakan netral. Pada item pertanyaan motivasi kerja 8, 7% responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan berusaha bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, sedangkan sisanya 63% menyatakan setuju dan 30% menyatakan netral.

Tabel 4.6

Hasil Skor Kuesioner Kinerja Karyawan

No	Item Pertanyaan Kinerja	Total SS	%	Total S	%	Total N	%	Total T	%	Total ST	%
1.	Kinerja karyawan1	1	3	11	37	18	60	0	0	0	0
2.	Kinerja karyawan2	1	3	20	67	9	30	0	0	0	0
3.	Kinerja karyawan3	9	30	13	43	7	24	1	3	0	0
4.	Kinerja karyawan4	9	30	13	43	7	24	1	3	0	0
5.	Kinerja karyawan5	7	24	17	57	5	17	1	3	0	0
6.	Kinerja karyawan6	1	3	16	53	13	44	0	0	0	0
7.	Kinerja karyawan 7	8	27	15	50	6	20	1	3	0	0

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

3. Kinerja Karyawan

Data pada Tabel 4.6 menunjukkan untuk variabel kinerja karyawan, item pertanyaan kinerja karyawan 1, 3% responden

menyatakan sangat setuju dengan pernyataan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan, sedangkan sisanya 60% menyatakan setuju dan 37% menyatakan netral. Pada item pertanyaan kinerja karyawan 2, 3% responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan harapan/keinginan pimpinan, sedangkan sisanya 67% menyatakan setuju dan 30% menyatakan netral. Pada item pertanyaan kinerja karyawan 3, 30% responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan memahami dan menguasai pekerjaan yang saya kerjakan sedangkan sisanya 24% menyatakan setuju dan 23% menyatakan netral, 3 menyatakan tidak setuju.

Pada item pertanyaan kinerja karyawan 4, 30% responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan bertanggung jawab terhadap hasil kerja yang saya kerjakan, sedangkan sisanya 43% menyatakan setuju, 24% menyatakan netral dan 3% menyatakan tidak setuju. Pada item pertanyaan kinerja karyawan 5, 24% responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan pekerjaan yang saya lakukan tepat waktu, sedangkan sisanya 57% menyatakan setuju, 16% menyatakan netral dan 3 menyatakan tidak setuju. Pada item pertanyaan kinerja karyawan 6, 27% responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target, sedangkan sisanya 53% menyatakan setuju dan 44% menyatakan netral. Pada item pertanyaan kinerja karyawan 7, 27%

responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan bekerjasama dan berkoordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan sisanya 50% menyatakan setuju, 20% menyatakan netral dan 3% menyatakan tidak setuju.

D. Hasil Analisis Data

1. Uji Instrumen

Uji Instrumen dilakukan terhadap indikator dari masing-masing variabel agar dapat diketahui tingkat kevalidan dan keandalan indikator sebagai alat ukur variabel. Uji instrumen terdiri dari Uji validitas dan reliabilitas.

Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis dengan aplikasi computer *SPSS 16.0*, berikut merupakan hasil pengujiannya.

a. Uji Validitas

Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Untuk *degree of freedom* (df) = $n - k$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $30-2$ atau $df = 28$ dengan α 0,05 didapat r_{tabel} 0,361, jika r_{hitung} (untuk tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected item* pertanyaan total *correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Pertanyaan Total Correlation	r Tabel	Keterangan
Disiplin	Disiplin1	0,426	0,361	Valid
	Disiplin2	0,716	0,361	Valid
	Disiplin3	0,687	0,361	Valid
	Disiplin4	0,598	0,361	Valid
	Disiplin5	0,559	0,361	Valid
	Disiplin6	0,687	0,361	Valid
Motivasi Kerja	Motivasi kerja1	0,740	0,361	Valid
	Motivasi kerja 2	0,737	0,361	Valid
	Motivasi kerja 3	0,477	0,361	Valid
	Motivasi kerja 4	0,657	0,361	Valid
	Motivasi kerja 5	0,768	0,361	Valid
	Motivasi kerja 6	0,543	0,361	Valid
	Motivasi kerja7	0,662	0,361	Valid
	Motivasi kerja8	0.768	0,361	Valid
Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan1	0,546	0,361	Valid
	Kinerja Karyawan2	0,658	0,361	Valid
	Kinerja Karyawan3	0,645	0,361	Valid
	Kinerja Karyawan4	0,699	0,361	Valid
	Kinerja Karyawan5	0,552	0,361	Valid
	Kinerja Karyawan6	0,527	0,361	Valid
	Kinerja Karyawan7	0,642	0,361	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

b. Uji Reabilitas

Dalam melakukan pengujian realibilitas terhadap item-item persyaratan/pertanyaan variabel. Disiplin (X1), motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y), penulis menggunakan metode Alpha Cronbach's, yaitu menentukan reliable dan tidaknya suatu instrument penelitian.

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Alpha	Keterangan
Disiplin (X1)	6Item Pertanyaan	0,828	Reliabel
Motivasi kerja (X2)	8Item Pertanyaan	0,881	Reliabel
Kinerja Karyawan (X3)	7Item Pertanyaan	0,845	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Dari Tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60. Dengan demikian variabel (disiplin, motivasi kerja dan kinerja karyawan) dapat dikatakan reliabel.

2. Persamaan Regresi Linier Berganda

Data yang telah lulus uji asumsi klasik selanjutnya akan dilakukan uji regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan *E-Views 8.0 for windows*, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.9**Hasil Regresi Linier Berganda**

Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Method: Least Squares

Date: 05/25/17 Time: 15:26

Sample (adjusted): 1 29

Included observations: 29 after adjustments

Variable	Coefficien			
	t	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	1.764586	2.847208	0.619760	0.5408
DISIPLIN	0.502800	0.124689	4.032417	0.0004
MOTIVASI_KERJA	0.288237	0.149660	1.925943	0.0351

Dari hasil perhitungan regresi linier berganda pada tabel 4.9 menggunakan *E-Views 8.0 for windows*, dapat diketahui hubungan antara dua variabel independen dan variabel dependen yang dapat dirumuskan dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2$$

$$Y = 1,764586 + 0,502800 (X1) + 0,288237 (X2)$$

Berdasarkan persamaan yang dihasilkan melalui analisis regresi linier berganda, interpretasi yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

- 1) Konstanta yang didapat dalam penelitian ini sebesar 1,764586. Hal ini menyatakan bahwa, jika disiplin (X1) dan motivasi kerja (X2) sama dengan nol (0), maka total Nilai kinerja (Y) adalah sebesar 1,764586
- 2) Nilai koefisien variabel disiplin (X1) adalah sebesar 0,502800 Hal ini menyatakan bahwa setiap peningkatan sebesar 1 persen pada disiplin maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 00,502800

- 3) Nilai koefisien variabel motivasi kerja (X_2) adalah sebesar 0,288237 Hal ini menyatakan bahwa setiap peningkatan sebesar 1 persen pada motivasi maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,288237.

3. Uji Asumsi Klasik

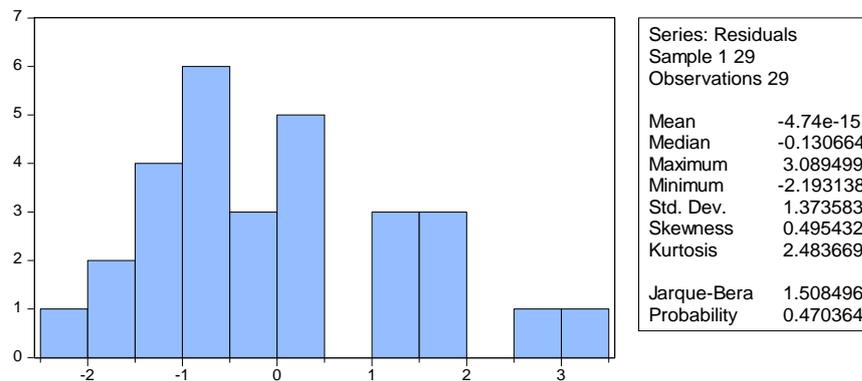
Sebelum melakukan analisis regresi berganda, data-data yang menjadi ukuran variabel harus melalui beberapa uji dengan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa model regresi berdistribusi normal, serta tidak terdeteksi multikolinieritas, tidak adanya heteroskedastisitas. Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas dan linieritas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengukur apakah data dari suatu model regresi memiliki distribusi yang normal atau tidak. Pada penelitian ini, uji normalitas diukur melalui uji *Histogram Normality Test* pada program *E-Views 8.0 for windows*. Distribusi data dapat dinilai normal atau tidak, dengan melihat nilai *probability Histogram Normality Test*.

Grafik 4.1

Uji Normalitas



Hasil Uji Normalitas :

- 1) Probabilitas *Jarque Bera* sebesar 0,470364
- 2) Tingkat toleransi kesalahan (α) sebesar 5% atau 0,05

Maka, Perbandingan Probabilitas *Jarque Bera* lebih besar dari tingkat toleransi kesalahan (α) adalah $0,470364 > 0,05$. Kesimpulannya Data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal atau lulus uji normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah di antara variabel independen terdapat hubungan korelasi pengganggu. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi korelasi pengganggu di antara variabel independen. Uji multikolinieritas dapat membuktikan adanya hubungan linear yang sempurna, antara beberapa variabel independen yang menjelaskan variabel dependen dalam model

regresi. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan *E-Views 8.0 for windows* diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 4.10

Hasil Uji Multikolinieritas

Variance Inflation Factors

Date: 05/25/17 Time: 15:31

Sample: 1 30

Included observations: 29

Variable	Coefficient Variance	Uncentered VIF	Centered VIF
C	8.106594	115.7022	NA
DISIPLIN	0.015547	211.7641	3.233290
MOTIVASI_KERJA	0.022398	367.5546	3.233290

Sumber : Data Diolah Menggunakan *E-Views 8.0*

Hasil Multikolinieritas dapat dilihat pada tabel kolom centered VIF. Nilai VIF untuk kedua variabel disiplin dan motivasi kerja sama-sama 3,233 karena nilai VIF dari kedua variabel disiplin dan motivasi kerja tidak ada yang lebih besar dari 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas pada kedua variabel bebas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain. Penelitian ini menggunakan uji heterokedastisitas dengan metode uji *White* pada program *Eviews 8.0 for windows*.

Tabel 4.11**Hasil Uji Heterokedastisitas**

Heteroskedasticity Test: Breusch-Pagan-Godfrey

F-statistic	0.520863	Prob. F(2,26)	0.6001
Obs*R-squared	1.117164	Prob. Chi-Square(2)	0.5720
Scaled explained SS	0.666154	Prob. Chi-Square(2)	0.7167

Sumber : Data Diolah Menggunakan *E-Views 8.0*

Hasil Uji Heteroskedastisitas :

- a. Nilai Probabilitas sebesar 0,5720
- b. Tingkat toleransi kesalahan (α) sebesar 5% atau 0,05

Maka, perbandingan Nilai Probabilitas lebih besar dari tingkat toleran kesalahan (α) adalah $0,5720 > 0,05$. Data yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi persamaan residual varian pada setiap pengamatannya dan dapat dinyatakan lulus uji heteroskedastisitas.

d. Uji linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang dianalisis berhubungan secara linear atau tidak. Uji linearitas dilihat dari nilai Sig. *Linearity* dan Sig. *Deviation from Linearity*. Jika nilai Sig. $< \alpha = 0,05$ maka model regresi adalah linear dan sebaliknya.

Tabel 4.12
Hasil Uji Linearitas

Ramsey RESET Test
Equation: UNTITLED
Specification: KINERJA_KARYAWAN C DISIPLIN
MOTIVASI_KERJA
Omitted Variables: Squares of fitted values

	Value	Df	Probability
t-statistic	0.736183	25	0.4685
F-statistic	0.541966	(1, 25)	0.4685
Likelihood ratio	0.621963	1	0.4303

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Apabila nilai Prob. F hitung lebih besar dari tingkat alpha 0,05 (5%) maka model regresi memenuhi asumsi linieritas dan sebaliknya, apabila nilai Prob. F hitung lebih kecil dari 0,05 maka dapat model tidak memenuhi asumsi linieritas. Nilai Prob. F hitung dapat dilihat pada baris F-statistic kolom Probability. Pada kasus ini nilainya $0,4685 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi linieritas.

4. Uji Hipotesis

Setelah mendapatkan model *BLUE* (*Best Linier Unbiased Estimator*) dan persamaan regresi linier berganda, selanjutnya untuk menjawab rumusan masalah dan mencapai tujuan penelitian, maka akan dilakukan uji hipotesis. Uji hipotesis yang akan dibahas dalam penelitian ini meliputi uji koefisien regresi (uji t) dan uji keterandalan model (uji F) dan uji koefisien determinasi (r^2)

a. Uji t (Koefisien Regresi Parsial)

Uji koefisien regresi atau uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen memberikan pengaruh terhadap variabel dependen secara parsial. Uji t dalam penelitian ini dilakukan menggunakan program *E-Views 8.0 for windows*. Uji t dilakukan dengan melihat nilai t hitung pada masing-masing variabel independen, kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} .

Nilai t_{tabel} yang didapat berdasarkan penelitian ini adalah sebagai berikut :

n = jumlah observasi

k = jumlah variabel penelitian

$df = n - k$

$30 - 3 = 27$

Nilai signifikansi yang digunakan sebesar 5% atau 0,05.

Maka, nilai $t_{tabel} = 1$

Tabel 4.13

Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Method: Least Squares

Date: 05/25/17 Time: 15:26

Sample (adjusted): 1 29

Included observations: 29 after adjustments

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	1.764586	2.847208	0.619760	0.5408
DISIPLIN	0.502800	0.124689	4.032417	0.0004
MOTIVASI_KERJA	0.288237	0.149660	1.925943	0.0351

R-squared	0.803486	Mean dependent var	23.37931
Adjusted R-squared	0.788369	S.D. dependent var	3.098546
S.E. of regression	1.425435	Akaike info criterion	3.644528
Sum squared resid	52.82848	Schwarz criterion	3.785973
Log likelihood	-49.84566	Hannan-Quinn criter.	3.688827
F-statistic	53.15293	Durbin-Watson stat	2.382376
Prob(F-statistic)	0.000000		

Berdasarkan tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Regresi atau Uji t, diperoleh hasil sebagai berikut :

a. Disiplin (X1)

- 1) t_{tabel} sebesar 1,70329
- 2) t_{hitung} sebesar 4,032417
- 3) Perbandingan nilai signifikansi yang didapat $0,0004 < 0,05$ (α)

Maka, perbandingannya t_{hitung} dengan t_{tabel} didapatkan hasil $4,032417 > 1,70329$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$. Disiplin (X1) memiliki angka t_{hitung} sebesar 4,032417 dengan signifikansi 0,0004. Perbandingannya dengan nilai t_{tabel} , didapatkan hasil $4,032417 > 1,70329$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$. Hal ini menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} . Sedangkan perbandingan nilai signifikansinya dengan tingkat kesalahan yang ditentukan sebesar 0,05 adalah $0,0004 < 0,05$. Hal ini menunjukkan tingkat signifikansi yang lebih kecil daripada tingkat kesalahan. Maka H_0 ditolak, dan H_a diterima yang artinya Disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

b. Motivasi Kerja (X2)

- 1) t_{tabel} sebesar 1,70329
- 2) t_{hitung} sebesar 1,925943

3) Perbandingan nilai signifikansi yang didapat $0,0351 < 0,05 (\alpha)$

Maka, perbandingannya t_{hitung} dengan t_{tabel} didapatkan hasil $1,925943 > 1,70329$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Kesimpulannya motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. motivasi kerja (X2) memiliki angka t_{hitung} 1,925943 sebesar dengan signifikansi 0,0351 Perbandingannya dengan nilai t_{tabel} , didapatkan hasil $1,925943 > 1,70329$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dibandingkan nilai t_{tabel} .

Sedangkan perbandingan nilai signifikansinya dengan tingkat kesalahan yang ditentukan sebesar 0,05 adalah $0,0351 < 0,05$. Hal ini menunjukkan tingkat signifikansi yang lebih besar dari pada tingkat kesalahan. Maka H_0 ditolak, dan H_a diterima yang artinya motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F (Koefisien Regresi Simultan)

Uji f yaitu uji koefisien regresi secara bersama-sama untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 4.14**Uji F**

Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Method: Least Squares

Date: 05/25/17 Time: 15:26

Sample (adjusted): 1 29

Included observations: 29 after adjustments

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	1.764586	2.847208	0.619760	0.5408
DISIPLIN	0.502800	0.124689	4.032417	0.0004
MOTIVASI_KERJA	0.288237	0.149660	1.925943	0.0351
R-squared	0.803486	Mean dependent var	23.37931	
Adjusted R-squared	0.788369	S.D. dependent var	3.098546	
S.E. of regression	1.425435	Akaike info criterion	3.644528	
Sum squared resid	52.82848	Schwarz criterion	3.785973	
Log likelihood	-49.84566	Hannan-Quinn criter.	3.688827	
F-statistic	53.15293	Durbin-Watson stat	2.382376	
Prob(F-statistic)	0.000000			

F_{tabel} sebesar 3,35a. F_{hitung} sebesar 53,15293b. Perbandingan nilai signifikansi yang didapat $0,0000 < 0,05 (\alpha)$

Maka, perbandingannya F_{hitung} dengan F_{tabel} didapatkan hasil $53,15293 > 3,35$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Kesimpulan disiplin dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel diatas Hasil Uji Koefisien Regresi atau Uji F, maka penelitian ini menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 53,15293. Jika dilakukan perbandingan dengan nilai F_{tabel}, maka didapatkan hasil $53,15293 > 3,35$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hal tersebut menunjukkan nilai F_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel}.

Sedangkan perbandingan nilai signifikansi (*Prob.F-Statistic*) dengan tingkat kesalahan yang ditentukan sebesar 0,05 adalah $0,0000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan tingkat signifikansi yang lebih kecil daripada tingkat kesalahan. Maka H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Koefisien Determinasi (*R Square*)

Koefisien determinasi atau *R square* merupakan uji yang dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, atau dapat pula dikatakan sebagai proporsi pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.15

Uji Koefisien Determinasi *R-Square*

Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Method: Least Squares

Date: 05/25/17 Time: 15:26

Sample (adjusted): 1 29

Included observations: 29 after adjustments

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	1.764586	2.847208	0.619760	0.5408
DISIPLIN	0.502800	0.124689	4.032417	0.0004
MOTIVASI_KERJA	0.288237	0.149660	1.925943	0.0351
R-squared	0.803486	Mean dependent var	23.37931	
Adjusted R-squared	0.788369	S.D. dependent var	3.098546	
S.E. of regression	1.425435	Akaike info criterion	3.644528	
Sum squared resid	52.82848	Schwarz criterion	3.785973	
Log likelihood	-49.84566	Hannan-Quinnrcriter.	3.688827	
F-statistic	53.15293	Durbin-Watson stat	2.382376	
Prob(F-statistic)	0.000000			

Berdasarkan hasil tabel di atas maka diperoleh hasil nilai *R square* sebesar 0,803 menunjukkan bahwa proporsi pengaruh variabel disiplin dan motivasi kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,803 atau 80,3%. Adapun 19,7% sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan di atas, maka secara keseluruhan pembahasan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Syari'ah Simpang Patal Palembang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Syariah Simpang patal Palembang. Berdasarkan uji persial analisis regresi X1 disiplin diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $4,032417 > t_{table} 2,05183$, artinya H_0 ditolak, dan nilai signifikasi $< (0,0004 < 0,05)$ maka H_0 Ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara persial dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian syari'ah simpang patal Palembang. Disiplin merupakan hal yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Disiplin merupakan sikap

kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku diskitanya.⁷⁶

Disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan, tingkat kompensasi yang diberikan, serta kepuasan kerja karyawan. Dimana karyawan dengan semangat kerja yang tinggi cenderung akan bekerja dengan lebih baik, tepat waktu, dan tidak pernah membolos. Karyawan akan semangat untuk berangkat kerja sehingga disiplin kerjanya menjadi tinggi. Dengan dilandasi dengan aspek aspek di atas maka kedisiplinan kerja akan berpengaruh besar pada kinerja perusahaan. Ketika tingkat disiplin kerja suatu perusahaan itu tinggi maka diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas perusahaan meningkat. Selain itu disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi perusahaan untuk sekedar melakukan pembenahan di aspek kedisiplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa disiplin berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kenaikan disiplin akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan secara signifikan. Penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Muharyani K. dan Dwi Rukmi (2011), serta penelitian yang

⁷⁶ Edy sutrisno, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", (Jakarta: Kenacana Premadia Group, 2009), hlm.86

dilakukan oleh Aras Aira (2015) yang menyimpulkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaia Syari'ah Simpang Patal Palembang

Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaia Syari'ah simpang patal Palembang. Hasil uji persial analisis regresi X2 motivasi kerja diperoleh nilai t hitung sebesar $1,925943 > 1,70329$) artinya, H_0 ditolak, dengan taraf signifikasi $0,0351 < 0,05$) maka H_0 Ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi secara persial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Motivasi adalah daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.⁷⁷ Motivasi selalu menjadi perhatian utama dari para manajer, karena berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang, organisasi atau masyarakat didalam mencapai tujuan-tujuannya.

Pemberian motivasi merupakan pemberian daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya upayanya. Hal ini berarti bahwa pengelolaan SDM dan manajer atau atasan diharapkan mampu memberikan motivasi

⁷⁷ Melayu S.P Hasibuan, "*Manajemen, Dasar Pengertian, dan Masalah*", (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hlm.219

kepada karyawan untuk dapat bekerja dengan semaksimal mungkin dalam mencapai tujuannya.

Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dari perusahaan, jika lingkungan kerja karyawan kondusif maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan baik sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Adanya perhatian dari atasan kepada bawahan juga dapat memotivasi karyawan dalam bekerja. Semakin dekat dan semakin sering atasan memberikan perhatian dan melakukan pendekatan kepada bawahan akan membuat semangat kerja karyawan meningkat dan kepuasan kerja dari karyawan juga akan didapatkan.

Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2012) berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

3. Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Syari'ah Simpang Patal Palembang

Hasil uji F menunjukan bahwa variabel independen yang terdiri dari disiplin dan motivasi kerja secara secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin dan motivasi kerja diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $53,15293 > F_{tabel}$ sebesar 3,35. sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat diartikan

bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan anatara variabel disiplin (X1), motivasi kerja (X2), terhadap kinerja karyawan (Y).

Disiplin berdampak positif terhadap kelangsungan perusahaan. Karyawan akan disiplin terhadap peraturan perusahaan jika karyawan merasa selalu di perhatikan dan dilibatkan dalam setiap kegiatan perusahaan, sehingga akan memicu timbulnya disiplin dalam diri karyawan. Perlakuan karyawan dan kebijakan perusahaan akan memotivasi diri sehingga memberikan pengaruh yang positif terhadap PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang. Hal ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno (2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian tentang pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis data dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis data dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja(X2) terhadap kinerja karyawan(Y).
3. Berdasarkan hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah simpang patal Palembang.hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R^2) Square (R^2) sebesar 0,803 artinya kedua variabel independen (disiplin dan motivasi kerja) mampu menerangkan variabel kinerja karyawan sebesar 80,3% sedangkan sisanya 19,7% diterangkan oleh variabel lain. yang tidak dimasukkan dalam model ini (tidak diteliti), dan dari hasil uji F dapat diketahui bahwa nilai F hitung yang diperoleh sebesar 53,152% dengan nilai signifikansi 0,000. Oleh karena itu signifikansi $<0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel dependen disiplin dan

motivasi kerja layak untuk menjelaskan variabel dependet (kinerja karyawan) yang dianalisis.

B. Saran

1. Bagi Karyawan

- a. disiplin terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu karyawan hendaknya menjadikan disiplin sebagai pedoman dalam meningkatkan kinerja. Selain itu karyawan hendaknya selalu mempertahankan atau bahkan meningkatkan motivasi, khususnya motivasi untuk meningkatkan disiplin yang lebih tinggi lagi.
- b. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, oleh karena karena motivasi sangatlah penting untuk menunjang kemajuan perusahaan. Pihak perusahaan harus lebih memperhatikan dan mengayomi karyawannya agar terciptanya suasana kerja yang nyaman dan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

- a. Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan karyawan, memberikan semangat kerja, memberikan motivasi yang positif kepada karyawan dan sebagainya agar karyawan merasa betah dan nyaman dalam bekerja.

3. Bagi Peneliti Mendatang

Bagi penelitian yang akan datang sebaiknya lebih mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain karena masih banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta,2006)
- Agus dharma, *manajemen sumber daya manusia*, (Jakarta: Grafindo persada, 2005)
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung :Pt Remaja Rosdakarya, 20013)
- Anwar Sanusi, *Metodologi penelitian Bisnis*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011)
- Andri Tri Wijaya," *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian Cabang Jember*",Skripsi,(Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember :2016)
- Albert Kurniawan, *Metode Riset Untuk Ekonomi Dan Ekonomi*, (Bandung : Alfabeta, 2014)
- Apri Tri Martanto, "*pengaruh kepuasan, motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan*" jurnal (fakultas ekonomi universitas PGRI Yogyakarta : 2016)

- Duwi Priyantom, *Pemahaman Analisis Statistik Data Dengan SPSS*, (Yogyakarta : Mediakom, 2010)
- Dwi Agung Nugroho Arianti, "*Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*". *Jurnal Ekonomi*, (Universitas Islam Negri Ulama Jepara, Indonesia)
- Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Prenamedia Group, 2010)
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana Prenamedia Group, 2009)
- Erma Safitri, "*Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*", *Jurnal Ilmiah Manajemen/ Volume 1 No 4 Juli 2013* (Fakultas Ekonomi, Universitas Negri Surabaya)
- Hasan, *Statistik 2*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010)
- Iin Sri Rejeki, "*Pengaruh Motivasi, Disiplin, Keterampilan Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan*" *Jurnal*, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta 2014
- Iqbal Hasan, *Analisis Data Dengan Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2014)
- Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2005)
- Imam Ghazali, *metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2006)

- Junadah Ayu Permatasari, Dkk,"*Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*" Jurnal, (Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang: 2015)
- Kasmadi Dan Niasiti Sunariah, *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*,(Jakarta: Alfabeta, 2013)
- M. Syaiful Bahri, *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Banyuwangi*, Jurnal,(Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember: 2016)
- Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian Dan Masalah*,Edisi,ke10, (Jakarta :PT. Bumi Aksara, 2014)
- Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta: PT.Bumi Aksara,2008)
- Oki Dwi Cahyo," *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pegadaian Cabang Kemang Pratama Kelas Iii Bekasi*" Skripsi, (Fakultas Ekonomi Dan Bisnis : Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta: 2015)
- R. Swasono Amoeng Widodo Dan Yohanas Oemar," *Pengaruh Motivasi, Kemampuan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pt Pegadaian (Persero) Kanwil Ii Pekanbaru*",Jurnal (Vol. Vi No. 1 Januari 2014 Jurnal Tepak Manajemen Bisnis)
- Sopar Sihar Imanuel Siagian, "*Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karywan*", Jurnal Ilmu Dan

- Riset manajemen Volume 4, Nomor 9, Agustus 2015 (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (Steisia))
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*, (Bandung : Alfabet, 2012)
- Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung : Alfabeta, 2006)
- Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: pustaka pelajar, 2014)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Dan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. (Bandung : Alfabeta, 2012)
- Sugiyono, *Metode penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2012)
- Sugiyono, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2012)
- Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian* ,(Bandung : alfabete, 2007)
- Veithzal Rivai, *Performance Appraisal*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008)
- Wela Antayenia, " *Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT, Pegadaian Cabang Kediri*" Jurnal, (Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri : 2015)
- Yuli Suwati, " *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*" Ejournal Ilmu Administrasi Bisnis, Volume 1, Nomor 1, 2013: 41-55

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Data Karyawan PT. Pegadaian Syari'ah

NO	Nama Karyawan	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja	Divisi/Bagian
1	Akhmadi	S1	2 Tahun	Pimpinan Cabang
2	Firdaus Ardi	S2	3 Tahun	Manager Bisnis gadai
3	Nediansyah	S1	4 Tahun	Penaksir
4	Devi Amalia	S1	5 Tahun	Penaksir
5	Eka Pratiwi Puji Lestari	S1	3 Tahun	Penaksir
6	Kiki Aria Pratama	D3	3 Tahun	Staf Administrasi dan umum
7	Wilda Putri	S1	7 Tahun	Penaksir
8	Novita	S1	4 Tahun	Staf Administrasi dan umum
9	Dewi Virga Amalia	S1	3 Tahun	Penaksir
10	Arizon	D3	3 Tahun	Staf Administrasi dan umum
11	Muhammad Firdaus	S1	4 Tahun	Penaksir
12	Putri utami	D3	3 Tahun	Staf Administrasi dan umum
13	Monika Mayang Sari	D3	3 Tahun	Penaksir
14	Wirya Adiharja	D3	4 Tahun	Staf Administrasi dan umum
15	Dodi Restanto	D3	3 Tahun	Staf Administrasi dan umum
16	Teddy Dwi Permana	S1	3 Tahun	Penaksir
17	Indah Agussusanti	S1	5 Tahun	Pengelola UPC
18	Tomy Zarlianda	S1	4 Tahun	Pengelola UPS
19	Nadia Elfira	S1	3 Tahun	Penaksir
20	Dini Aprilia Sari	S1	3 Tahun	Pengelola UPS

21	Rahmat Hayatdi	D3	5 Tahun	Pengelola UPC
22	Muhammad Rizka Hartanto	D3	3 Tahun	Staf Administrasi dan umum
23	Trimila Oktaviani	D3	4 Tahun	Penaksir
24	sabran	S1	4 Tahun	Staf Administrasi dan umum
25	Dewi Virga Amalia	D3	3 Tahun	Penaksir
26	Andre Fadly	D3	5 Tahun	Staf Administrasi dan umum
27	Faradilah Wulandari	D3	4 Tahun	Pengelola UPS
28	Devi Ariadi	D3	2 Tahun	Satpam
29	Jumadi	SMA	5 Tahun	Satpam
30	Jhon khenedi	SMA	3 Tahun	Satpam

Lampiran 2 : Deskripsi Responden

Deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin (gender)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki_laki	17	56.7	56.7	56.7
Perempuan	13	43.3	43.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-29 th	23	76.7	76.7	76.7
30-39 th	6	20.0	20.0	96.7
40-49 th	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	13	43.3	43.3	43.3
	S1	15	50.0	50.0	93.3
	SMA	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Lampiran 3 : Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Pertanyaan Total Correlation	r Tabel	Keterangan
Disiplin	Disiplin1	0,426	0,361	Valid
	Disiplin2	0,716	0,361	Valid
	Disiplin3	0,687	0,361	Valid
	Disiplin4	0,598	0,361	Valid
	Disiplin5	0,559	0,361	Valid
	Disiplin6	0,687	0,361	Valid
Motivasi Kerja	Motivasi kerja1	0,740	0,361	Valid
	Motivasi kerja 2	0,737	0,361	Valid
	Motivasi kerja 3	0,477	0,361	Valid
	Motivasi kerja 4	0,657	0,361	Valid
	Motivasi kerja 5	0,768	0,361	Valid
	Motivasi kerja 6	0,543	0,361	Valid
	Motivasi kerja7	0,662	0,361	Valid
	Motivasi kerja8	0,768	0,361	Valid
Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan1	0,546	0,361	Valid
	Kinerja Karyawan2	0,658	0,361	Valid
	Kinerja Karyawan3	0,645	0,361	Valid
	Kinerja Karyawan4	0,699	0,361	Valid

	Kinerja Karyawan5	0,552	0,361	Valid
	Kinerja Karyawan6	0,527	0,361	Valid
	Kinerja Karyawan7	0,642	0,361	Valid

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Alpha	Keterangan
Disiplin (X1)	6Item Pertanyaan	0,828	Reliabel
Motivasi kerja (X2)	8Item Pertanyaan	0,881	Reliabel
Kinerja Karyawan (X3)	7Item Pertanyaan	0,845	Reliabel

Lampiran 4 : Hasil Analisis Data Dengan SPSS 16.0

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.828	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
disiplin1	19.10	7.128	.426	.833
disiplin2	18.80	5.338	.716	.776
disiplin3	19.00	6.552	.687	.787
disiplin4	18.70	5.803	.598	.806
disiplin5	19.23	6.875	.559	.810
disiplin6	19.00	6.552	.687	.787

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
motivasi_kerja1	26.50	11.431	.740	.858
motivasi_kerja2	26.27	11.720	.737	.860
motivasi_kerja3	26.33	12.230	.477	.882

motivasi_kerja4	26.03	10.309	.657	.870
motivasi_kerja5	26.23	11.357	.768	.856
motivasi_kerja6	25.93	10.961	.543	.883
motivasi_kerja7	26.47	11.706	.662	.866
motivasi_kerja8	26.23	11.357	.768	.856

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kinerja_karyawan1	23.37	9.895	.546	.832
kinerja_karyawan2	23.13	9.775	.658	.820
kinerja_karyawan3	22.87	8.395	.645	.818
kinerja_karyawan4	22.83	8.489	.699	.807
kinerja_karyawan5	22.87	9.154	.552	.831
kinerja_karyawan6	23.27	9.995	.527	.834
kinerja_karyawan7	22.87	8.602	.642	.817

Lampiran 5 : Hasil Analisis Data *Eviews 8.0*

1. Hasil analisis regresi berganda

Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Method: Least Squares

Date: 05/25/17 Time: 15:26

Sample (adjusted): 1 29

Included observations: 29 after adjustments

Variable	Coefficien		t-Statistic	Prob.
	t	Std. Error		
C	1.764586	2.847208	0.619760	0.5408
DISIPLIN	0.502800	0.124689	4.032417	0.0004
MOTIVASI_KERJA	0.288237	0.149660	1.925943	0.0351
R-squared	0.803486	Mean dependent var	23.37931	
Adjusted R-squared	0.788369	S.D. dependent var	3.098546	
S.E. of regression	1.425435	Akaike info criterion	3.644528	
Sum squared resid	52.82848	Schwarz criterion	3.785973	
Log likelihood	-49.84566	Hannan-Quinn criter.	3.688827	
F-statistic	53.15293	Durbin-Watson stat	2.382376	
Prob(F-statistic)	0.000000			

a. Hasil uji asumsiklasik menggunakan *eviews 8.0*

1. Hasi Uji multikolonieritas

Variance Inflation Factors

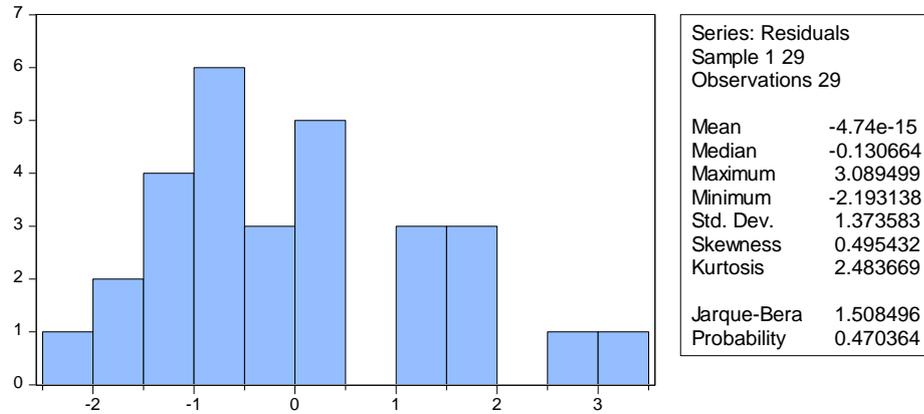
Date: 05/25/17 Time: 15:31

Sample: 1 30

Included observations: 29

Variable	Coefficient		Centered VIF
	Uncentered Variance	VIF	
C	8.106594	115.7022	NA
DISIPLIN	0.015547	211.7641	3.233290
MOTIVASI_KERJA	0.022398	367.5546	3.233290

2. Normalitas



3. Uji Heterokedastisitas

Heteroskedasticity Test: Breusch-Pagan-Godfrey

F-statistic	0.520863	Prob. F(2,26)	0.6001
Obs*R-squared	1.117164	Prob. Chi-Square(2)	0.5720
Scaled explained SS	0.666154	Prob. Chi-Square(2)	0.7167

Test Equation:

Dependent Variable: RESID^2

Method: Least Squares

Date: 08/12/17 Time: 16:11

Sample: 1 29

Included observations: 29

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	2.280162	4.589783	0.496791	0.6235
DISIPLIN	-0.199672	0.201003	-0.993378	0.3297
MOTIVASI_KERJA	0.167735	0.241256	0.695254	0.4931

R-squared	0.038523	Mean dependent var	1.821672
Adjusted R-squared	-0.035437	S.D. dependent var	2.258180
S.E. of regression	2.297843	Akaike info criterion	4.599516
Sum squared resid	137.2822	Schwarz criterion	4.740961
Log likelihood	-63.69298	Hannan-Quinn criter.	4.643815
F-statistic	0.520863	Durbin-Watson stat	1.984235
Prob(F-statistic)	0.600076		

4. Uji linieritas

Ramsey RESET Test
 Equation: UNTITLED
 Specification: KINERJA_KARYAWAN C DISIPLIN
 MOTIVASI_KERJA
 Omitted Variables: Squares of fitted values

	Value	df	Probability
t-statistic	0.736183	25	0.4685
F-statistic	0.541966	(1, 25)	0.4685
Likelihood ratio	0.621963	1	0.4303

F-test summary:

	Sum of Sq.	df	Mean Squares
Test SSR	1.120949	1	1.120949
Restricted SSR	52.82848	26	2.031865
Unrestricted SSR	51.70753	25	2.068301

LR test summary:

	Value	df
Restricted LogL	-49.84566	26
Unrestricted LogL	-49.53468	25

Unrestricted Test Equation:

Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Method: Least Squares

Date: 05/25/17 Time: 15:38

Sample: 1 29

Included observations: 29

Variable	Coefficien t	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	14.02462	21.63891	0.648121	0.5228
DISIPLIN	-0.128669	0.866936	-0.148418	0.8832
MOTIVASI_KERJA	-0.051312	0.485315	-0.105728	0.9166
FITTED^2	0.027130	0.036853	0.736183	0.4685

R-squared	0.807655	Mean dependent var	23.37931
Adjusted R-squared	0.784574	S.D. dependent var	3.098546
S.E. of regression	1.438159	Akaike info criterion	3.692047
Sum squared resid	51.70753	Schwarz criterion	3.880639
Log likelihood	-49.53468	Hannan-Quinn criter.	3.751112
F-statistic	34.99169	Durbin-Watson stat	2.556060

Prob(F-statistic) 0.000000

HASIL JAWABAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL

Disiplin

Disiplin (X1)						Total (X1)
1	2	3	4	5	6	
4	5	4	5	4	4	26
4	5	4	5	4	4	26
4	3	4	3	4	4	22
4	5	4	5	4	4	26
3	3	3	5	3	3	20
4	3	4	3	4	4	22
3	4	4	4	3	4	22
4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	5	4	4	26
3	4	4	4	3	4	22
4	5	4	5	4	4	26
4	5	4	5	4	4	26
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	5	4	5	3	4	24
4	5	5	5	4	5	28
4	3	3	3	4	3	20
3	3	3	3	3	3	18
4	3	5	3	4	5	24
4	5	4	5	3	4	25
3	3	4	4	3	4	21
5	4	3	4	3	3	22
4	3	3	3	3	3	19
4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	5	4	4	26
3	4	4	4	3	4	22
5	4	4	4	5	4	26
3	4	4	4	3	4	22
3	3	3	3	3	3	18
3	4	3	4	3	3	20

Motivasi Kerja (X2)

Motivasi Kerja (X2)								
1	2	3	4	5	6	7	8	Total
4	4	4	5	4	5	4	4	34
4	4	4	5	4	5	4	4	34
4	4	4	3	4	3	4	4	30
4	4	4	5	4	5	4	4	34
3	3	3	3	3	5	3	3	26
4	4	4	3	4	3	4	4	30
3	4	3	4	4	4	3	4	29
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	5	4	5	4	4	34
3	4	3	4	4	4	3	4	29
4	4	4	5	4	5	4	4	34
4	4	4	5	4	5	4	4	34
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	4	3	5	4	5	3	4	31
4	4	4	5	5	5	4	5	36
3	3	4	3	3	3	4	3	26
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	5	4	3	5	3	4	5	33
3	4	4	5	4	5	3	4	32
3	4	3	3	4	4	3	4	28
3	3	5	4	3	4	3	3	28
3	3	4	3	3	3	3	3	25
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	5	4	5	4	4	34
3	4	3	4	4	4	3	4	29
5	4	5	4	4	4	5	4	35
3	4	3	4	4	4	3	4	29
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	4	3	4	3	3	26

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth. Bapak/ Ibu/ Saudara/ I

Di Tempat

Dengan Hormat,

Kuesioner ini ditujukan untuk membantu pengumpulan data penelitian guna menyusun skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang”. Sebagai salah satu syarat bagi peneliti untuk dapat menyelesaikan studi program S1 Jurusan Ekonomi Islam di Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

Untuk itu saya memohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara / I untuk bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

(EVI)

NIM: 13190083

A. IDENTITAS RESPONDEN

- 1 Nama :
3. Usia :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
4. Pendidikan Terakhir : SMP Diploma S2
 SMA S1 S3
5. lamanya Bekerja :

*Berilah tanda centang (√) pada jawaban yang sesuai dengan Bapak/ Ibu/
Saudara/I

B. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah jawaban yang sesuai dengan pernyataan berikut dengan cara
memberi tanda centang (√) pada kolom yang tersedia.

Keterangan pilihan jawaban yang disediakan adalah sebagai berikut:

SS	Sangat Setuju
S	Setuju
N	Netral
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

C. PERTANYAAN

KUESIONER

Disiplin		Tanggapan Responden				
NO	Keterangan	SS	S	N	TS	STS
	Ketepatan waktu					
1.	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja.					
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan					
	Pemanfaatan sarana					
3.	Saya berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor					
	Tanggung jawab yang tinggi					
4.	Saya tidak pernah melakukan kesalahan dalam bekerja.					
	Ketaatan terhadap aturan kantor					
5.	Saya selalu menggunakan seragam kerja dan tanda penegnal yang telah ditentukan perusahaan.					
6.	Saya selalu menaati peraturan yang diterapkan perusahaan.					

Motivasi Kerja		Tanggapan Responden				
NO	Keterangan	SS	S	N	TS	STS
	Dorongan Mencapai Tujuan					
1.	Karyawan terdorong untuk mencapai tujuan perusahaan dengan maksimal.					
2.	Karyawan terdorong untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.					
	Semangat Kerja					
3.	Karyawan lebih bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik dan lebih maksimal.					
4.	Karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam mencapai target yang ditentukan perusahaan.					
	Inisiatif Dan Kreatifitas					
5.	Karyawan diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja.					
6.	Karyawan berusaha lebih inisiatif dan kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan.					
7.	Karyawan berusaha kreatif ketika mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan					
	Rasa Tanggung Jawab					
8.	Karyawan bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.					

Kinerja Karyawan		Tanggapan Responden				
NO	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	Kuantitas					
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.					
2.	pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan harapan/keinginan pimpinan					
	Kualitas					
3.	Saya memahami dan menguasai pekerjaan yang saya kerjakan					
4.	Saya bertanggung jawab terhadap hasil kerja yang saya kerjakan					
	Jangka Waktu					
5.	Menurut atasan, pekerjaan yang saya lakukan tepat waktu					
6.	Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan					
	Kemampuan Bekerjasama					
7.	Saya mampu bekerjasama dan berkoordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					