

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN****Eris Harismasakti\* Nurhayati\*\***

\* STIE La Tansa Mashiro

\*\* STIE La Tansa Mashiro

---

**Article Info****Keywords:***Discipline,  
Motivation,  
Employee  
Performance.*

---

**Abstract**

*Employee performance in a company are expected to improve good performance to realize the goals in the company. Thus for the creation of good performance there needs to be an application of attitude to employees. Discipline and motivation are needed in every employee, the implementation of tasks or activities in the company's work cannot run well and smoothly, so that it can ultimately harm the company itself. Discipline is the attitude of willingness and willingness to meet and obey the norms that apply around it. Motivation is the desire in a person that causes the person to act. The purpose of this research is to know the influence of discipline and motivation to the of PT.INDAH KARGO MANDIRI Rangkasbitung*

*Efforts to improveThe research method used is descriptive method using a quantitative approach, i.e. to explain a problem based on the data in the form of figures (statistical data). The population used in this study is that PT. INDAH KARGO MANDIRI Rangkasbitung with 117 the number of visitors, using the formula error level slovin 5% then the sampael obtained as many as 97 consumers. The technique of data collection is the observation, study of librarianship and the questionnaire. Data analysis technique used is multiple regression analysis, correlation analysis, multiple coefficient of determination, t-test and f-test.*

*Based on the research conducted, obtained test results t that brand image (X 1), namely the significant level of significant extent < (0.027 < 0.05). So starting in H0 and Ha accepted and significant value of the obtained motivation (X 2), namely the significant level of significant extent < (0.000 < 0.05). So starting in H0 and Ha is received. That means there are influences between the discipline Of PT.INDAH KARGO MANDIRI Rangkasbitung and there is the influence between motivation Of PT.INDAH KARGO MANDIRI Rangkasbitung. As well as the results of hypothesis testing the F value obtained significant i.e. 0.000 value smaller than 0.05 significant level. Or F-count is greater than the F-table (0, 11.534 > 0, 3.94). Then it can be inferred that the brand image and product quality influence on purchasing decisions simultaneously.*

---

---

**Corresponding Author:**

erisharsimasakti@latansamashiro.ac.id

hayati.nur1795@gmail.com

*Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan diharapkan untuk meningkatkan kinerja yang baik untuk mewujudkan tujuan di perusahaan tersebut. Dengan demikian untuk terciptanya kinerja yang baik perlu adanya penerapan sikap kepada karyawan. Disiplin dan motivasi sangat diperlukan dalam setiap perusahaan. Karena tanpa adanya sikap disiplin dan motivasi yang baik dari setiap karyawan maka pelaksanaan tugas-tugas atau kegiatan dalam pekerjaan perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik dan lancar, sehingga pada akhirnya dapat merugikan perusahaan itu sendiri. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan untuk memenuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya. Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Tujuan penelitian ini Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.INDAH KARGO MANDIRI Rangkasbitung Kabupaten Lebak.*

*Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, yakni menjelaskan suatu permasalahan berdasarkan data berupa angka (data statistik). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT.INDAH KARGO MANDIRI Rangkasbitung dengan jumlah 117 Karyawan, dengan menggunakan rumus slovin dengan tingkat error 5% maka sampel yang diperoleh sebanyak 97 karyawan. Teknik pengumpulan data adalah observasi, studi kepustakaan dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda, analisis korelasi berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji f.*

*Berdasarkan penelitian yang dilakukan, diperoleh hasil uji t bahwa Disiplin (X1) yaitu tingkat signifikan < taraf signifikan ( $0,027 < 0,05$ ). Sehingga  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima dan didapat nilai signifikan Motivasi (X2) yaitu tingkat signifikan < taraf signifikan ( $0,000 < 0,05$ ). Sehingga  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Yang berarti terdapat pengaruh antara Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.INDAH KARGO MANDIRI Rangkasbitung dan terdapat Pengaruh antara Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.INDAH KARGO MANDIRI Rangkasbitung Serta hasil pengujian hipotesis F didapat nilai signifikan yaitu 0,000 lebih kecil dari nilai taraf signifikan 0,05. Atau F-hitung lebih besar dari F-tabel ( $0,11.534 > 0,3.94$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin dan Motivasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan secara simultan.*

**The Asia Pacific Journal of Management Studies**  
Volume 6 dan Nomor 1  
Januari-April 2019  
ISSN 2407-6325  
hh. 41-52

©2019 APJMS. All rights reserved.

## Latar Belakang

Kinerja merupakan suatu tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibanding dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang di tampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan.

Dalam setiap organisasi, manusia adalah salah satu komponen yang sangat penting dalam

menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan. Kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Semakin tinggi kinerja karyawan, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat. Seorang karyawan akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi apabila terdapat kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuannya. Apabila hal tersebut dapat terpenuhi, maka akan timbul perasaan tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan kesediaan untuk ikut berpartisipasi dalam mencapai tujuan

organisasi melalui pelaksanaan tugas-tugas secara maksimal. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia (karyawan) untuk menghasilkan kinerja yang tinggi guna meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat dicapai. "Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi Torang (2012:118)". "Kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja yaitu apa yang harus dicapai oleh seseorang dan kompetensi termasuk bagaimana mencapainya Sedarmayanti (2009:88)". Dengan demikian kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak karyawan itu sendiri.

Berdasarkan pengamatan lapangan terduga ada beberapa permasalahan, terkait dengan kinerja diatas adalah :

1. Hasil kerja tidak sesuai target : Pada tahun 2018 karyawan PT. INDAH KARGO MANDIRI Rangkasbitung tidak mampu mengejar target yang di tentukan oleh perusahaan hanya mampu mencapai target 70% dari 90% dari yang ditentukan dari perusahaan tersebut.
2. Rasa tanggung jawab karyawan kurang begitu baik : Pada tahun 2018 karyawan PT. INDAH KARGO MANDIRI Rangkasbitung menurut perkembangannya mengalami penurunan dalam tanggung jawab masing-masing

karyawannya dari yang memiliki rasa tanggung jawab 100% mengalami penurunan sekitar 50%.

Hal ini dapat tercapai apabila perusahaan selalu memperhatikan faktor disiplin dan motivasi karena hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Alternatif untuk meningkatkan pemberdayaan para karyawan salah satunya dengan meningkatkan disiplin. Keberadaan disiplin menjadi sangat penting karena disiplin dapat melaksanakan program kerja yang telah direncanakan. "Disiplin kerja merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas sebuah organisasi. Adapun pengertian disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosuder. Disiplin merupakan faktor penting kehidupan karyawan sehingga diperlukan untuk digunakan para pemimpin agar berkomunikasi dengan para karyawan mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan keselarasan dan kesediaan seseorang mantaati semua peraturan kantor dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi Sulistyanti (2009: 290)".

Berdasarkan pengamatan lapangan terduga beberapa permasalahan, terkait dengan disiplin diatas adalah :

Tingkat disiplin kerja karyawan yang masih rendah

1. Masih terdapatnya karyawan yang datang terlambat dan pulanginya lebih cepat : Pada tahun 2018 karyawan PT. INDAH KARGO MANDIRI Rangkasbitung tidak mentaati SOP yang ditetapkan masih banyak karyawan yang datang dan pulanginya tidak sesuai dengan jam kerja di perusahaan tersebut karna tidak berjalannya SOP yang ditetapkan.
2. Masih terdapatnya karyawan yang belum dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu :

Pada tahun 2018 karyawan PT. INDAH KARGO MANDIRI Rangkasbitung mengalami penurunan tingkat pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu sekitar 65% yang dapat dikerjakan dengan tepat waktu.

Upaya untuk mendorong para karyawan untuk mematuhi peraturan-peraturan memerlukan strategi dan kebijakan manajemen yang tepat, salah satu strateginya yang tepat adalah dengan meningkatkan motivasi terhadap para karyawannya. Motivasi yang diberikan kepada setiap karyawan menjadi peran penting dalam mencapai hasil kerja yang efektif. Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya manusia yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki.

Perilaku seseorang cenderung mengarah pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja karyawan dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang sering dikenal dengan motivasi internal dan motivasi eksternal yang timbul karena adanya pengaruh-pengaruh dari luar untuk mendorong mereka melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Disamping itu, motivasi dapat pula meningkatkan kerja karyawan yang berorientasi kepada tujuan dan memiliki target kerja yang jelas baik individual maupun kelompok.

“Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan Mathis & Jacson (2012: 312)”. Pemberian motivasi sangatlah penting dalam setiap perusahaan, karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Seseorang karyawan tanpa motivasi tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa

yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sedangkan karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Berdasarkan pengamatan lapangan terduga ada beberapa permasalahan dengan motivasi diatas adalah :

1. Tidak adanya karyawan yang terdorong untuk melakukan pekerjaan : Pada tahun 2018 karyawan PT. INDAH KARGO MANDIRI Rangkasbitung sekitar 50% yang terdorong melakukan pekerjaannya dengan baik dan sesuai target.
2. Masih kurangnya reward dari pimpinan : Pada tahun 2018 karyawan PT. INDAH KARGO MANDIRI Rangkasbitung mengalami penurunan semangat dalam melaksanakan pekerjaannya karna tidak adanya reward dari perusahaan yang membuat rasa semangat untuk mengejar target tepat waktu sehingga menimbulkan para karyawan tersebut yang tidak bekerja dengan sepenuhnya.

PT.INDAH KARGO MANDIRI Rangkasbitung Kabupaten Lebak adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa yaitu pengiriman barang keseluruh dunia khususnya yang paling banyak seluruh benua yang ada di Indonesia. Perusahaan ini didukung kantor cabang yaitu ditangerang dan memiliki beberapa cabang diantaranya di Serang, Rangkasbitung, Cilegon dan Jakarta .

Alasan pengambilan judul penelitian di PT.INDAH KARGO MANDIRI Rangkasbitung Kabupaten Lebak pada dasarnya merupakan sebuah jasa pada pengiriman barang. Tujuan dari PT.INDAH KARGO tersebut maka dibutuhkan sumber daya manusia yang mampu bisa berjalan dengan baik, untuk itu dibutuhkan peningkatan kinerja karyawan dengan memperhatikan penerapan disiplin kerja dan memperhatikan motivasi kerja.

Menyadari betapa pentingnya pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.INDAH KARGO MANDIRI

Rangkasbitung Kabupaten Lebak, maka penulis tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui masalah apa yang dihadapi dan bagaimana cara pemecahannya.

## Kajian Pustaka

### Kinerja

Kinerja pada dasarnya memiliki banyak arti berdasarkan sudut pandang atau pendapat para ahli. “Kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja yaitu apa yang harus dicapai oleh seseorang dalam kompetensi termasuk bagaimana mencapainya Sedarmayanti (2009: 88)”. Menurut Murdijanto (2010: 29) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu 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 ataupun etika”.

Menurut Sinambela (2012: 186) “kinerja didefinisikan sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenan melalui usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus-menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif”. Wibowo (2011:7) mengatakan bahwa “kinerja berasal dari pengertian *performance* adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi. Pengukuran kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, lakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang di harapkan”.

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013: 78)”. Sesuai dengan pendapat Hasibuan (2012: 95) yang dimaksud “kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah “ Hasil kerja yang dicapai setiap karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan/instansi”.

Menurut Busro (2018 : 51) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai karyawan baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi, sesuai dengan dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, keturunan, kemandirian. Kemampuan mengatasi masalah sesuai waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.

### Disiplin

Menurut Sagala (2013: 825) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Menurut Wiratama (2013: 129) disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma social yang berlaku secara sukarela.

Menurut Setyaningdyan (2013: 145) disiplin adalah kebijakna bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi). Menurut Harlie (2010: 117) disiplin pada hakekatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dan pembentukan disiplin ini tidak timbul dengan sendirinya. Menurut Zainal (2009:837), “ disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar

mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Singodimedjo dalam Sutrisno (2012:86) mengatakan bahwa “disiplin yaitu sikap kesediaan dan kerelaan untuk memenuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku disekitarnya. Menurut Wursanto (2009: 108) disiplin adalah keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan. Menurut Suparyadi (2015 :300) Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Menurut Sinambela (2015 :334) disiplin berarti tata tertib, ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan, mengusahakan untuk mentaati tata tertib. Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Adapun menurut Bangun Disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Handoko (2009 : 208) Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

## **Motivasi**

Menurut Busro (2018 :51) Motivasi adalah rangkaian kegiatan pemberian dorongan, yaitu bukan hanya kepada orang lain melainkan juga kepada diri sendiri. Motivasi menurut Sutrisno (2009) motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. motivasi sebagai sesuatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu. Menurut Mangkunegara (2009: 61) motivasi

berbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Rivai (2012:837) mengemukakan, “motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu,. Begitu juga pendapat dari Griffin (2013:86), “motivasi adalah serangkaian kekuatan yang mengakibatkan orang-orang berperilaku dengan cara tertentu. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan Hasibuan (2010: 219). Motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia pada pencapaian tujuan Wibowo (2010: 379).

Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar Bangun (2012: 312). Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan Mangkunegara (2009: 184). Sedangkan Rivai dan Sagala (2009: 155) “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik dengan tujuan individu”.

## **Metode Penelitian**

Menurut Jennifer Thurlow (2010) menyatakan bahwa metode penelitian merupakan kegiatan dalam bentuk pengumpulan data, analisis dan memberikan interpretasi yang terkait dengan tujuan penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, bertujuan untuk meneliti sejauh mana variasi pada suatu faktor berkaitan dengan variasi pada faktor lain.

### Populasi Dan Sampel

Menurut Sugiyono (2010: 90) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek /subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik suatu kesimpulan. Populasi yang menyangkut orang serta objek dan benda-benda alam, yang ada pada subjek dan objek penelitian dipelajari meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki subjek dan objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.INDAH KARGO MANDIRI Rangkasbitung Kabupaten Lebak yang berjumlah 117 karyawan.

Menurut Sugiono (2013: 156) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penyusunan proposal skripsi ini, penulis menggunakan metode sampling insidental yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/incidental; bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.

### Teknik Pengumpulan Data

#### Uji Instrumen

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis kuantitatif, merupakan metode untuk menguji teori – teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel - variabel ini diukur (biasanya dengan instrument penelitian) sehingga data yang terdiri dari angka – angka dapat dianalisis.

### Uji Validitas Instrument

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, Imam Ghazali (2013;52).

### Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas sebenarnya adalah “alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk”, Imam Ghazali (2013:47). Suatu kuesioner disebut reliabel atau handal apabila jawaban seseorang

pada pernyataan ialah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengujian Reliabilitas Instrumen bisa dilaksanakan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal pengujian ini bisa dilakukan berupa test retest (*stability*), equivalent, dan gabungan keduanya. Sedangkan Secara internal reliabilitas instrumen bisa diuji dengan menganalisis konsistensi butir butir yang ada dalam instrumen dengan teknik tertentu. (Sugiyono, 2011: 130).

### Teknik Analisis Data

#### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data diperoleh dari sampel yang berasal dari populasi berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini uji normalitas dihitung dengan menggunakan uji Liliefors (SPSS versi 20).

Adapun langkah-langkahnya yaitu sebagai berikut :

- a) Data hasil pengamatan diurutkan dari kecil ke besar dan tentukan frekuensi tiap-tiap data.
- b) Tentukan nilai Z dari tiap-tiap data.
- c) Tentukan besar peluang masing-masing data berdasarkan tabel Z dan sebut dengan F ( $Z_i$ ).
- d) Hitung frekuensi kumulatif masing-masing nilai Z dan sebut dengan S ( $Z_i$ ).
- e) Hitung selisih antara F ( $Z_i$ ) dengan S ( $Z_i$ ), kemudian tentukan harga mutlaknya.
- f) Ambil harga yang sangat tinggi diantara harga-harga mutlak tersebut, dan sebut dengan Lo.
- g) Bandingkan dengan kritik Lo.

### Uji Multikolinieritas

Uji asumsi ini bertujuan untuk menguji model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Pedoman model regresi yang bebas multikol, yakni:

1. Mempunyai angka tolerance mendekati angka 1
2. Mempunyai nilai VIF disekitar angka 1

Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan terdapat multikolinearitas yaitu nilai tolerance  $\geq 0,10$  atau sama dengan VIF  $\leq 10$ . Imam Ghazali (2013).

### Regresi Linear Berganda

Untuk menguji hipotesis pertama yakni ada pengaruh  $X_1$  terhadap  $Y$  dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hipotesis kedua ada pengaruh  $X_2$  terhadap  $Y$ , hipotesis ketiga ada pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  menggunakan analisis regresi sederhana.

### Perhitungan Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah koefisien  $r$  kuadrat ( $r^2$ ) dapat diartikan sebagai besar nya proporsi variasi  $Y$  yang dapat dijelaskan oleh variabel  $X$ . Hal ini atas dasar pemahaman bahwa variasi  $Y$  atau perubahan dari nilai  $Y$ , seyogyanya dijelaskan oleh variabel  $X$  yang kita duga sebagai faktor prediktor. Apabila variasi  $Y$  dapat dijelaskan 100% oleh variabel  $X$ , berarti  $X$  memang memegang peran dalam perubahan nilai  $Y$ . Atau dapat dikatakan penentu nilai  $Y$ . Bisa dilihat bahwa apabila besar  $r = 1$ , maka  $r^2 = 100\%$ . Ini berarti bila terdapat perubahan nilai  $X$ , maka nilai  $Y$  tentu akan berubah.

### Uji Hipotesis

#### Uji Hipotesis dengan Menggunakan Uji t (Parsial)

Uji t dipakai melihat ada atau tidaknya pengaruh secara parsial variabel  $X$  terhadap variabel  $Y$ , bisa dilaksanakan dengan memakai kriteria uji hipotesis sebagai berikut;

1. Merumuskan Hipotesis Statistik  
 $H_0 : \rho \neq 0$  (berarti tidak ada pengaruh)  
 $H_a : \rho \neq 0$  (berarti ada pengaruh)
2. Menentukan nilai  $\alpha$  dengan melakukan uji dua pihak (*two tail test*) secara parsial

Dimana  $\alpha = 0,05$  dengan melakukan jenis uji dua pihak (*two tail test*) asosiatif. Pengujian hipotesis yang pertama akan dilakukan dengan uji statistic t. uji t digunakan guna mengetahui hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

#### 3. Menentukan daerah keputusan

- 1) Jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$   $\alpha = 0,05$  atau jika nilai  $\text{sig} < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan dengan variabel terikat.
- 2) Jika  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$   $\alpha = 0,05$  atau nilai  $\text{sig} > 0,05$  berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini berarti variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dengan variabel terikat.

#### Uji Hipotesis dengan Menggunakan Uji F (Simultan)

Uji F dipakai guna mengetahui pengaruh secara bersama variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji hipotesis pengaruh secara bersama menggunakan angka  $F$ . pengujian dilakukan dengan cara membandingkan angka taraf signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0.05 (5%) dengan kriteria sebagai berikut;

#### 1) Merumuskan Hipotesis

1.  $H_0 = \beta_1 = \beta_2 = 0$ , berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
2.  $H_a = \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$ , berarti secara bersama-sama ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

#### 2) Menentukan taraf signifikan

1. Nilai sig 5%
2.  $Df_1 = k - 1$
3.  $Df_2 = n - k$

#### 3) Menentukan daerah keputusan

1. Jika  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$   $\alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya semua



variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Jika  $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$   $\alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

2. Jika  $F\text{-hitung} (\text{sig}) < F\text{-tabel}$   $\alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Jika  $F\text{-hitung}(\text{sig}) > F\text{-tabel}$   $\alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil Uji Determinasi

**Tabel Uji Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.919 <sup>a</sup>	.844	.841

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, MOTIASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Adapun angka R Square dalam tabel model summary yaitu didapat R Square sebesar 0.844 atau 84,4%. Nilai ini didapat dari pengkuadratan R. R Square adalah koefisien determinasi yang dapat diartikan bahwa variabel disiplin dan motivasi secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan keputusan sebesar 84,4%. Sedangkan sisanya 15,6% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak penulis bahas.

### Hasil Uji F

**Tabel Hasil Uji F**

Model	F	Sig.
1 Regression	254.000	.000 <sup>b</sup>
Residual		
Total		

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN, MOTIVASI

Sumber SPSS Versi 20

Hasil perhitungan diperoleh dari hasil F hitung sebesar 254.000 dimana  $254.000 > 3,09$  ( $df_2 = n - k = 97 - 2 = 95$ ) dengan signifikansi 0,1 maka F tabelnya 3,09 dan tingkat signifikansi sebesar 0,001 dimana  $0,001 < 0,1$ . maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (disiplin dan motivasi) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

## Pembahasan

### Pengaruh Disiplin pada Kinerja Karyawan Pada PT.INDAH KARGO MANDIRI Rangkasbitung

Berdasarkan hasil tanggapan Karyawan mengenai disiplin yang dibagikan kepada 97 responden dapat disimpulkan bahwa 10 pernyataan memberikan dampak yang positif terhadap Disiplin. Hal ini terbukti dengan hasil jawaban kuesioner dari 10 pernyataan dimana 5 item pernyataan memiliki jawaban “setuju”; karyawan PT.INDAH KARGO MANDIRI Rangkasbitung harus selalu hadir tepat waktu, karyawan PT.INDAH KARGO MANDIRI harus selalu mengutamakan presentase kehadiran, karyawan PT.INDAH KARGOMANDIRI Rangkasbitung harus selalu mentaati ketentuan jam kerja, karyawan PT.INDAH KARGO MANDIRI harus memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya, karyawan PT.INDAH KARGO MANDIRI harus selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja. Serta termasuk kedalam kategori “kuat”.

### Pengaruh Motivasi pada Kinerja Karyawan Pada PT.INDAH KARGO MANDIRI Rangkasbitung

Berdasarkan hasil tanggapan karyawan mengenai kualitas produk yang dibagikan kepada 97 responden dapat disimpulkan bahwa enam pernyataan memberikan dampak yang positif terhadap Kinerja karyawan. Hal ini terbukti dengan hasil jawaban kuesioner dari enam pernyataan dimana 3 item pernyataan memiliki jawaban “setuju”; karyawan PT.INDAH KARGO MANDIRI Rangkasbitung harus tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, karyawan

PT.INDAH KARGO MANDIRI harus melaksanakan tugas dengan target yang jelas, karyawan PT.INDAH KARGO MANDIRI Rangkasbitung memberikan umpan balik atas hasil pekerjaan kepada karyawannya. Serta termasuk kedalam kategori “kuat”.

### **Pengaruh Kinerja Karyawan Pada PT.INDAH KARGO MANDIRI Rangkasbitung**

Berdasarkan hasil tanggapan karyawan mengenai kinerja karyawan yang dibagikan kepada 97 responden dapat disimpulkan bahwa 8 pernyataan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dengan hasil jawaban kuesioner dari 8 pernyataan dimana 4 pernyataan memiliki jawaban “setuju”; karyawan PT.INDAH KARGO MANDIRI harus efektifitas dan efisiensi, karyawan PT.INDAH KARGO MANDIRI harus otoritas dan tanggung jawab dalam bekerja, karyawan PT.INDAH KARGO MANDIRI harus disiplin dalam bekerja. Serta termasuk dalam kategori “kuat”.

### **Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan dari jawaban kuesioner yang penulis sebarakan sebanyak 97 karyawan, Berdasarkan hasil penelitian maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan, disiplin ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi yaitu 0,000 yang berarti lebih kecil dari taraf signifikan 0,050. maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan, harga ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan dengan yaitu 0,000 yang berarti lebih kecil dari taraf signifikan 0,050. maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan, variabel bebas (disiplin dan motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara simultan, diperoleh hasil  $f$  hitung dimana  $254.000 > 3,09$  ( $df_2 = n - k = 97 - 2 = 95$ ) dengan signifikansi 0,1 maka  $F$  tabelnya 3,09 dan

tingkat signifikansi sebesar 0,001 dimana  $0,001 < 0,1$ . maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

4. Terdapat pengaruh kuat, inovasi dan harga terhadap keputusan pembelian dengan tingkat signifikansi sebesar 84,4% dengan nilai  $R^2$  0,844.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan proses penelitian dari tahap persiapan sampai pada analisa hasil pembahasan yang telah dikemukakan di atas, penulis menarik beberapa kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil tanggapan karyawan mengenai disiplin dapat disimpulkan bahwa dimensi seperti selalu hadir tepat waktu dan selalu mengutamakan presentase kehadiran terhadap kinerja memberikan dampak yang positif terhadap disiplin. Hal ini terbukti dengan hasil jawaban kuesioner yang penulis sebarakan kepada 97 karyawan dari 10 pernyataan dimana 5 item pernyataan memiliki skor kuat, dan merupakan kategori kuat.
2. Berdasarkan hasil tanggapan karyawan mengenai motivasi dapat disimpulkan bahwa dimensi seperti tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan melaksanakan tugas dengan target yang jelas memberikan dampak yang positif terhadap motivasi. Hal ini terbukti dengan hasil jawaban kuesioner yang penulis sebarakan kepada 97 karyawan terlihat bahwa semua dari enam pernyataan dimana 3 item pernyataan memiliki kriteria skor kuat dan termasuk dalam kategori kuat.
3. Berdasarkan jawaban dari kuesioner yang penulis sebarakan kepada 97 karyawan, maka untuk variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) dari 8 pernyataan dimana 4 item pernyataan memiliki kriteria skor kuat dan termasuk kategori kuat.
4. Berdasarkan dari jawaban kuesioner yang penulis sebarakan sebanyak 97 karyawan, Berdasarkan hasil penelitian maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan, disiplin ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi yaitu 0,000 yang berarti lebih kecil dari taraf signifikan 0,050. maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.
- b. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan, harga ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan dengan yaitu 0,000 yang berarti lebih kecil dari taraf signifikan 0,050. maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.
- c. Terdapat pengaruh yang signifikan, variabel bebas (disiplin dan motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara simultan, diperoleh hasil  $f$  hitung dimana  $254.000 > 3,09$  ( $df_2 = n - k = 97 - 2 = 95$ ) dengan signifikansi 0,1 maka  $F$  tabelnya 3,09 dan tingkat signifikansi sebesar 0,001 dimana  $0,001 < 0,1$ . maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### Daftar Pustaka

- Alma, Buchari. 2018, Manajemen Pemasaran Dan Pemasaran Jasa, Bandung :Alfabeta
- Fahmi, Irham. 2016. Perilaku Konsumen Teori dan Aplikasi, Bandung :Alfabeta
- Ghozali, imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program. Edisi ketujuh, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Kotler, dan Keller. 2012. Manajemen Pemasaran. Edisi 12. Jakarta: Erlangga
- Kotler, Philip & Armstrong, Gary. 2014. Prinsip-prinsip Manajemen. edisi 14, jidil 1. Jakarta: Erlangga
- Kotler, Philip. 2009. Manajemen Pemasaran. Jilid 1. Jakarta :PT. Indeks
- Limakrisna, Nandan dan Togi Parulian Purba. Manajemen Pemasaran, edisi 2. Jakarta: Mitra Wacana
- Noor, Juliansyah, 2011, Metodologi Penelitian, Prenada Media Group, Jakarta NCSS, 1992, Curriculum Standards For Social Studies.
- Santoso, Singgih, 2012. Panduan Lengkap SPSS Versi 20, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Tjiptono, Fandy dan Gregorius Chandra. 2016. Manajemen Pemasaran. Yogyakarta: Andi
- Arinda Nur Maslakhah. Pengaruh kualitas produk dan promosi penjualan terhadap keputusan pembelian mascara oriflamme. Surabaya: Jurnal Ilmu Manajemen
- Rizky Desty Wulandari dan Donant Alananto Iskandar. 2018. Pengaruh Citra Merek Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Pada Produk Kosmetik. Fakultas Ekonomi UNIAT: Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)
- Ummu Habibah dan Sumiati. 2016. Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Produk Kosmetik Wardah . Madura: Jurnal Ekonomi & Bisnis
- Putri Ayuniah. 2017. Analisis pengaruh citra merek, kualitas produk, iklan, dan harga terhadap keputusan pembelian produk kosmetik wardah. Depok : Jurnal Ekonomi Bisnis
- Wahyu Erdalina. 2018. Pengaruh Kualitas Produk, Harga, Dan Iklan Televisi Terhadap Keputusan Pembelian Kosmetik Merek Citra Hand And Body Lotion . Pariman: MENARA Ilmu
- Mahmudah Indah Siti dan Monika Tiarawati "Jurnal Bisnis dan Manajemen" : Volume 6 No. 2 Februari 2014

The Asia Pacific Journal of Management Vol. 6 No. 1,(2019)

Maslakhah Arinda Nur dan Anik Lestari  
Andjarwati “Jurnal Ilmu Manajemen” :  
Volume 6 Nomor 4 2018

Nurul Evita. “*e-Proceeding of Applied Science*”:  
Vol.3, No.2 Agustus 2017 | Page 431-452