

# Analisis Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Putra Luhur Blitar

Annisa Yunimas dan Tanto Askriyandoko Putro  
Jurusan Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kesuma Negara  
Jl. Mastrip No. 59 Blitar, 66111, Jawa Timur

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV Putra Luhur Blitar. Responden penelitian ini adalah 26 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara serta kuesioner dan dianalisis dengan regresi linear berganda. Hasil koefisien yang didapatkan dari regresi linear berganda adalah  $Y = -0,417 + 0,548 X_1 + 0,473 X_2$ . Berdasarkan persamaan tersebut, maka diperoleh nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,680. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa besarnya pengaruh variabel disiplin ( $X_1$ ) dan variabel motivasi ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) secara simultan atau bersama-sama adalah sebesar 68% dan besarnya variabel lain yang mempengaruhi variabel  $Y$  adalah sebesar 32%. Semakin tinggi disiplin dan motivasi, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada CV Putra Luhur Blitar. Untuk meningkatkan disiplin dan motivasi karyawan, yang dapat dilakukan oleh CV Putra Luhur Blitar adalah sebagai berikut: (1) Meninjau ulang peraturan perusahaan tentang pedoman kerja yang harus ditaati oleh setiap karyawan. (2) karyawan diharapkan mampu termotivasi untuk maju agar pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dapat terselesaikan dengan baik. (3) Pimpinan perlu melakukan pemberian insentif individual dan insentif kelompok yang digunakan sebagai alat untuk mendorong semangat kerja karyawan, sehingga dapat memaksimalkan produktivitas kerjanya demi mencapai tujuan perusahaan.

**Kata kunci:** Disiplin, Motivasi, Kinerja Karyawan

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia berkualitas merupakan salah satu upaya perusahaan untuk dapat bertahan dalam mengikuti perkembangan dunia bisnis saat ini. Dengan adanya sumber daya manusia berkualitas, diharapkan perusahaan mampu merekrut dan menyeleksi karyawan sesuai dengan keahlian dan kemampuan di bidangnya. Seorang individu dikatakan berkualitas apabila memiliki sifat dedikasi, jujur, inovatif, tekun dan ulet.

CV Putra Luhur Blitar merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa konstruksi, seperti pembuatan rumah, pembuatan saluran *septitank* dan saluran irigasi. Perusahaan ini mengandalkan peranan aktif dari seluruh sumber daya manusia yang dimiliki untuk meningkatkan kinerja karyawan, khususnya bagian mandor, tukang, dan asisten. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja. Kedisiplinan merupakan suatu bentuk perilaku karyawan yang tercermin

dari seberapa besar tanggung jawabnya terhadap pekerjaan yang diberikan pimpinan. Motivasi adalah sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai tujuannya, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan dapat sekaligus tercapai.

Rendahnya tingkat disiplin pada CV Putra Luhur Blitar didukung oleh masih kecilnya rasa tanggungjawab dan tingkat kesadaran karyawan terhadap pekerjaannya. Rasa tanggung jawab dan tingkat kesadaran karyawan dalam hal ketepatan waktu saat bekerja berkaitan erat dengan seberapa besar mereka memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan. Selain itu, beberapa karyawan kurang termotivasi dalam bekerja karena insentif yang didapatkan cenderung masih kurang. Apabila kedisiplinan karyawan CV Putra Luhur Blitar masih kurang dan tingkat motivasi kerja yang belum cukup, maka karyawan belum dapat mengarahkan dan mengoptimalkan segala potensi yang mereka miliki untuk mencapai tujuan perusahaan.

Tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain disiplin kerja dan motivasi kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan CV Putra Luhur Blitar dan mandor, maka diperoleh hasil bahwa masih rendahnya kedisiplinan karyawan dalam menyelesaikan suatu proyek, mengakibatkan keterlambatan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya.

Hal ini didukung oleh beberapa karyawan yang datang terlambat dan ketidakhadiran karyawan dalam bekerja. Apabila hal ini sering terjadi, maka jam kerja karyawan menjadi berkurang dan dapat menghambat pengerjaan proyek yang telah disepakati perusahaan. Kurang adanya sikap disiplin di dalam manajemen suatu perusahaan dapat mengakibatkan kerugian bahkan jatuhnya perusahaan itu sendiri. Selain itu, masih kurang adanya motivasi kerja dari perusahaan kepada karyawan, seperti minimnya pemberian insentif terhadap karyawan terkait dengan kontribusi karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan.

## LANDASAN TEORI

### Penelitian Terdahulu

Berikut ini merupakan hasil penelitian terdahulu yang dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam penelitian ini yaitu:

Arifin (2012), melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Columbindo Perdana Blitar)". Kesimpulan yang didapat adalah terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Columbindo Perdana Blitar. Usaha dalam meningkatkan kinerja karyawan terkait dengan faktor motivasi adalah memberikan *financial reward* berupa insentif kepada karyawan.

Disa Vania (2012), melakukan penelitian dengan judul "Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Deputy Bidang Pengkajian dan Penanganan Sengketa dan Konflik Pertanahan Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia". Kesimpulan yang didapat adalah terdapat pengaruh positif tentang disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan besarnya peningkatan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,700 atau sebesar 70%. Usaha dalam meningkatkan kinerja karyawan dilakukan dengan menerapkan sistem absensi *fingerprnt* agar tidak mudah dimanipulasi.

Nunik Yuli Astuti (2011), melakukan penelitian dengan judul "Peningkatan Kedisiplinan Dan Motivasi Guna Menunjang Kinerja Karyawan Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar". Kesimpulan yang didapat adalah faktor kedisiplinan dan motivasi merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Weni Oktafia (2015), melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Soraya Bedsheet Siteba Padang (Studi kasus:

bagian Pabrik)" Kesimpulan yang didapat adalah (1) Secara simultan (bersama-sama) terdapat pengaruh signifikan antara disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian pabrik pada Soraya Bedsheet Siteba Padang, (2) Terdapat pengaruh positif disiplin secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (3) Terdapat pengaruh positif motivasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Usaha dalam meningkatkan disiplin, motivasi dan kinerja karyawan adalah memberikan sanksi tegas kepada pelanggar disiplin kerja dan meningkatkan pemberian uang lembur yang sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Rivai dan Sagala (2010:1) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Menurut Mangkunegara (2013:2) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Ruky (2006:15) manajemen sumber daya manusia adalah penerapan manajemen secara tepat dan efektif dalam proses akuisisi, pendayagunaan, pengembangan, dan pemeliharaan personel yang dimiliki oleh sebuah organisasi secara efektif untuk mencapai tingkat pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya. Kesimpulan manajemen sumber daya manusia adalah proses di dalam manajemen yang berfungsi merencanakan, mengembangkan, dan memotivasi keseluruhan sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Mangkuprawira dalam Munandar (2014) prinsip pendekatan strategis manajemen sumber daya manusia antara lain:

1. Karyawan merupakan unsur investasi efektif yang jika dikelola dan dikembangkan dengan baik akan berpengaruh pada imbalan jangka panjang ke dalam perusahaan dalam bentuk produktivitas besar.
2. Kebijakan, program, dan pelaksanaan harus diciptakan dengan memuaskan perusahaan dan karyawan.
3. Lingkungan kerja harus diciptakan agar karyawan terdorong untuk mengembangkan dan memanfaatkan keahliannya semaksimal mungkin.
4. Program dan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia harus dilaksanakan dalam kebutuhan seimbang antara pemenuhan tujuan perusahaan dan karyawan.

Kesimpulan pendekatan strategis manajemen sumber daya manusia adalah perpaduan antara lingkungan kerja, program dan pelaksanaan harus mencukupi kebutuhan perusahaan dan karyawan. Apabila diimplementasikan di perusahaan, maka karyawan mampu menghasilkan lebih besar kuantitas dan kualitas, sehingga menguntungkan perusahaan dan karyawan mendapatkan imbalan dan pengakuan.

Menurut Ruky (2006:17) fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Perencanaan sumber daya manusia  
Sebuah organisasi harus mempunyai rencana baik yang berskala panjang maupun jangka pendek yang mencakup kompetensi.
2. Akuisisi  
Menggambarkan sumber daya manusia yang berkualitas harus diperoleh dengan usaha, tidak datang dengan sendiri.

3. Pengembangan

Bagi perusahaan adalah usaha meningkatkan kualitas secara terus-menerus. Bagi karyawan, adalah peluang untuk mengembangkan potensi diri dalam arah yang sejalan dengan tujuan perusahaan.

4. Pemberian imbalan dan ganjaran

Karyawan harus diberi imbalan untuk jasa, prestasi yang menonjol.

5. Pengintegrasian

Pengintegrasian mencakup semua kegiatan yang menyinkronkan tujuan individu karyawan dan perusahaan.

Kesimpulan fungsi dari manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, akuisisi, pengembangan, pemberian imbalan, ganjaran dan pengintegrasian. Apabila fungsi tersebut diterapkan di perusahaan, karyawan dapat mencapai tujuan perusahaan.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Fathoni (2006:126) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Rivai dan Sagala (2010:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesimpulan disiplin kerja merupakan faktor terpenting yang harus dimiliki seorang karyawan seperti ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, bekerja sesuai etika, dan ketepatan waktu dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab pekerjaannya.

Menurut Soejono (2000:67) ada beberapa indikator disiplin kerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik
3. Tanggung jawab yang tinggi
4. Ketaatan terhadap aturan kantor

Menurut Veithzal (2005:444) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa indikator seperti:

1. Kehadiran
2. Ketaatan pada peraturan kerja
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Tingkat kewaspadaan tinggi
5. Bekerja sesuai etika

Kesimpulan indikator disiplin kerja meliputi kehadiran, ketepatan waktu, ketaatan terhadap peraturan kerja, dan bekerja etis sangat diperlukan perusahaan untuk mengetahui sejauh mana karyawan memiliki disiplin kerja yang baik.

Menurut Mangkunegara (2013:129) ada dua bentuk disiplin kerja, antara lain:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah upaya menggerakkan pegawai menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Kesimpulan untuk mendorong dan mengarahkan karyawan agar bersedia mematuhi peraturan perusahaan, perlu pemberlakuan disiplin preventif dan disiplin korektif sesuai dengan kebijakan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2013:130) terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner, yaitu:

1. Pendekatan Disiplin Moderen

Dilakukan tanpa harus memberi hukuman pada karyawan yang melanggar, tuduhan yang benar akan diteruskan pada proses hukum yang berlaku, dan keputusan terhadap kesalahan yang berdasarkan prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan penyuluhan mendapatkan fakta.

2. Pendekatan Disiplin dengan Tradisi

Dilakukan dengan cara memberikan hukuman kepada karyawan yang melanggar dan pemberian hukuman kepada karyawan yang melanggar untuk kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

3. Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan disiplin ini berasumsi bahwa disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua karyawan, disiplin bukanlah suatu hukuman tetapi merupakan pembentukan perilaku yang lebih baik, dan bertujuan agar karyawan bertanggungjawab terhadap perbuatannya.

Kesimpulan pendekatan disiplin meliputi pendekatan disiplin moderen, tradisi dan bertujuan merupakan salah satu cara perusahaan dalam memberlakukan disiplin pada setiap karyawan, sehingga diharapkan karyawan mampu bertanggungjawab dengan segala konsekuensi atas setiap pelanggaran yang dilakukan.

Menurut Rivai dan Sagala (2010:831) pelanggaran kerja merupakan setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang karyawan yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi. Sedangkan sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada karyawan yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi. Menurut Mangkunegara (2013:131) pemberian sanksi pelanggaran disiplin kerja dapat dilakukan dengan pelaksanaan antara lain pemberian peringatan, pemberian sanksi harus segera, pemberian sanksi harus konsisten, dan pemberian sanksi harus impersonal. Kesimpulan bahwa pemberian sanksi bagi pelanggar disiplin kerja sangatlah perlu diberlakukan dalam perusahaan, agar karyawan lebih berhati-hati dalam bersikap dan berperilaku, sehingga tidak terjadi pelanggaran disiplin kerja.

### **Motivasi Kerja**

Menurut Munandar *et.al* (2014:221) mendefinisikan motivasi kerja sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang, sehingga ia terdorong untuk bekerja. Menurut Fathoni (2006:81) menjelaskan bahwa pencapaian tujuan motivasi kerja sebagaimana diharapkan menghasilkan efektivitas, produktivitas, dan hasil kerja yang efisien, baik bagi diri individu yang bersangkutan maupun bagi organisasi. Kesimpulan motivasi dalam lingkungan kerja sangatlah penting, agar setiap karyawan memiliki dorongan dan kekuatan yang berinisiatif untuk bekerja demi mencapai tujuan tertentu.

Menurut Riduwan (2002:66) bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

1. Upah atau gaji yang layak
2. Insentif yang diberikan pimpinan,
3. Mempertahankan harga diri
4. Kebutuhan rohani

5. Partisipasi aktif
6. Menempatkan karyawan pada tempat yang sesuai
7. Menimbulkan rasa aman di masa depan
8. Memperhatikan lingkungan tempat kerja
9. Termotivasi untuk maju
10. Menciptakan persaingan yang sehat

Menurut Uno (2009:73) ada dua dimensi dan indikator motivasi kerja, antara lain:

1. Dimensi Motivasi Internal, memiliki beberapa indikator yaitu:
  - a. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
  - b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
  - c. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya
  - d. Semangat kerja
2. Dimensi Motivasi Eksternal, memiliki beberapa indikator yaitu:
  - a. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kerjanya
  - b. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya
  - c. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif
  - d. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan

Kesimpulan indikator penilaian motivasi kerja adalah upah atau gaji yang layak, pemberian insentif, mempertahankan harga diri, kebutuhan rohani, kebutuhan partisipasi, menempatkan karyawan pada tempat yang sesuai, menimbulkan rasa aman di masa depan, memperhatikan lingkungan tempat kerja, memperhatikan kesempatan untuk maju dan menciptakan persaingan yang sehat, serta indikator motivasi internal dan eksternal merupakan hal-hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan terkait dengan motivasi kerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2013:100) terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi karyawan, antara lain prinsip partisipasi, prinsip komunikasi, prinsip mengakui andil bawahan, prinsip pendelegasian wewenang, dan prinsip memberi perhatian. Kesimpulan dalam memotivasi karyawan dalam bekerja diperlukan prinsip partisipasi, komunikasi, mengakui andil bawahan, pendelegasian wewenang, dan prinsip memberi perhatian. Jika pemimpin perusahaan mampu mengimplementasikannya, maka karyawan betah di perusahaan.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2013:67) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai dan Sagala (2010:548) suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya, dimana sasaran objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Kesimpulan kinerja adalah unsur terpenting yang harus dimiliki setiap karyawan, karena maju tidaknya perusahaan ditentukan oleh seberapa besar kinerja karyawan. Hasil kerja karyawan ditentukan dari segi kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai.

Menurut Mangkunegara (2009:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas  
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya.

### 3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

### 4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Kesimpulan indikator kinerja meliputi kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab harus dimiliki oleh karyawan dalam perusahaan. Apabila kinerja yang dimiliki setiap karyawan meningkat setiap harinya, maka berbagai prestasi kerja dapat diraih dan perusahaan memperoleh keuntungan yang mengarah pada tujuan perusahaan.

Menurut Rivai dan Sagala (2010:549) penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Kesimpulan bahwa penilaian kinerja digunakan perusahaan untuk mengetahui kinerja karyawannya, sehingga dapat diketahui karyawan mana yang bekerja secara produktif, efektif dan efisien demi tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Rivai dan Sagala (2010:553) tujuan penilaian kinerja karyawan dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Tujuan penilaian kinerja yang berorientasi pada masa lalu yaitu mengendalikan perilaku karyawan dengan menggunakannya sebagai instrumen untuk memberikan ganjaran, hukuman, dan ancaman, mengambil keputusan mengenai kenaikan gaji, dan promosi, serta menempatkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan tertentu.
2. Tujuan penilaian kinerja yang berorientasi pada masa depan, apabila dirancang secara tepat maka dapat membantu karyawan untuk mengerti peran dan fungsinya dalam perusahaan, membantu tiap karyawan untuk mengerti kekuatan dan kelemahan sendiri, menambah adanya kebersamaan antar karyawan, memberikan peluang karyawan untuk mawas diri dan evaluasi diri, serta membantu mempersiapkan karyawan untuk memegang pekerjaan pada jenjang yang lebih tinggi.

Kesimpulan tujuan penilaian kinerja yaitu bagi perusahaan, penilaian kinerja untuk mengetahui sejauh mana kinerja karyawannya dan bagi karyawan, dengan menghasilkan kinerja yang baik dapat memperoleh promosi, kenaikan gaji, dan kenaikan jabatan yang lebih baik di perusahaan.

## **Hubungan antara Disiplin dan Motivasi dengan Kinerja Karyawan**

Disiplin merupakan suatu usaha yang harus dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat memanfaatkan waktu bekerja dengan baik sesuai dengan peraturan perusahaan. Agar karyawan dapat menerapkan disiplin kerja yang sesuai dengan standar disiplin perusahaan, maka diperlukan motivasi dari perusahaan. Motivasi merupakan suatu bentuk kekuatan yang dimiliki karyawan yang bersifat terarah demi mencapai tujuan tertentu. Perpaduan antara disiplin kerja yang tinggi dan motivasi yang cukup, maka diharapkan karyawan mampu mengarahkan segala potensi yang dimiliki untuk memaksimalkan kinerja di perusahaan. Berdasarkan hubungan antara variabel tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ha1 : terdapat pengaruh signifikan antara variabel disiplin ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

## **METODE PENELITIAN**

### **Definisi Operasional Variabel**

Adapun beberapa variabel yang terlibat dengan penelitian ini adalah:

1. Disiplin ( $X_1$ )  
Disiplin adalah suatu sikap dan perilaku seseorang yang mencerminkan seberapa besar tanggungjawab karyawan CV Putra Luhur Blitar dalam menyelesaikan tugas dan bersedia menaati segala peraturan perusahaan.
2. Motivasi ( $X_2$ )  
Motivasi adalah suatu bentuk kekuatan yang dimiliki karyawan CV Putra Luhur Blitar dalam menggerakkan dan mengarahkan ke arah tujuan yang dicapainya demi memenuhi kebutuhan dan kepuasan kerja dalam perusahaan.
3. Kinerja karyawan ( $Y$ )  
Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan CV Putra Luhur Blitar meliputi kemampuan, keterampilan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya demi tercapainya tujuan perusahaan.

### **Populasi Penelitian dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan CV Putra Luhur Blitar yang berjumlah 30 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan yang memiliki tujuan agar data yang diperoleh bisa lebih representatif. Pengambilan sampel data pada penelitian ini adalah 26 karyawan CV Putra Luhur Blitar yang mencakup mandor, tukang, dan asisten. Karena 4 karyawan yang tidak dijadikan sampel adalah administrasi, pelaksana, asisten pelaksana, dan logistik harian lepas.

### **Teknik Analisa Data**

Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisa data sebagai berikut:

1. *Editing*  
Pada tahap ini, melalui daftar pertanyaan (kuesioner) data yang sudah terkumpul perlu diperiksa kembali untuk mengetahui adakah keraguan dari jawaban responden.
2. *Coding*  
Selanjutnya tahap pemberian kode tertentu terhadap jawaban-jawaban responden dan bertujuan untuk memudahkan dalam menganalisis data.
3. *Tabulation*  
Proses pengolahan data dengan cara memasukkan data ke dalam tabel untuk memudahkan peneliti dalam mengamati dan mengevaluasi.
4. Uji Validitas  
Menganalisa kelayakan berbagai daftar pertanyaan yang diberikan peneliti kepada responden.
5. Uji Reliabilitas  
Menganalisa kestabilan dan konsistensi jawaban responden.
6. Uji Asumsi Klasik yang dilakukan terhadap model regresi ada tiga, yaitu sebagai berikut:
  - a. Uji Normalitas
  - b. Uji Multikolinearitas
  - c. Uji Heteroskedastisitas
7. Uji Regresi Linear Berganda  
Merupakan uji untuk menganalisa ada tidaknya hubungan antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel  $Y$ .

8. Uji Hipotesis

Menganalisa hubungan antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel  $Y$  baik secara simultan dan parsial.

9. Membuat kesimpulan tentang hasil dari regresi linear berganda dan hasil dari pengujian hipotesis.

## **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

### **Gambaran Umum Perusahaan**

Perusahaan CV Putra Luhur merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa konstruksi. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2006 dan pemiliknya bernama Bapak Augusto Eddy Cahyono. Awal mula perusahaan ini mendapat surat penunjukan dari Dinas PU untuk membuat jalan beton di daerah kabupaten Lodoyo. Selanjutnya terjadi penentuan harga dan penawaran, lalu turun kontrak sesuai kesepakatan. Pada umumnya, perusahaan konstruksi yang bertempat tinggal di daerah kabupaten, maka proyek yang dijalankan juga harus berlokasi di kabupaten juga.

Pada tahun 2007 perusahaan ini juga menerima surat penunjukan dari Dinas PU untuk membuat saluran di Kademangan. Setiap tahun Dinas PU memberi agenda yang sama yaitu setiap CV konstruksi yang bertempat tinggal di kota atau kabupaten mendapatkan hak yang sama yaitu memperoleh maksimal tiga kali surat penunjukan untuk pengerjaan proyek sesuai dengan tempat asal CV Berkat usaha dan ketekunan Bapak Augusto Eddy Cahyono dan semua karyawannya, maka CV Putra Luhur tetap mendapat kepercayaan untuk mengerjakan proyek dari Dinas PU baik proyek yang didapatkan dari hasil lelang maupun dari surat penunjukan.

Dari tahun ke tahun perusahaan ini terus berkembang sampai sekarang. Selain menerima proyek dari pemerintah, perusahaan ini juga menerima tawaran proyek pembuatan rumah baik dari kota maupun kabupaten. Hal ini membuat keuntungan yang diperoleh CV Putra Luhur semakin bertambah. Seiring berjalannya waktu, masyarakat mulai mengenal CV Putra Luhur sebagai perusahaan jasa yang berkompeten dan memiliki karyawan yang berkualitas.

1. Struktur Organisasi

Bentuk struktur organisasi perusahaan ditentukan oleh pimpinan dimana bertujuan untuk mempermudah dalam pembagian tugas dan wewenang kepada semua karyawan terkait dengan tanggungjawab pekerjaan.

2. Deskripsi Pekerjaan

a. Direktur

Tugas dan wewenang direktur adalah bertanggungjawab terhadap kelancaran pelaksanaan kegiatan perusahaan, mengkoordinir, dan membimbing kegiatan perusahaan sehari-hari.

b. Administrasi

Tugas dan wewenang administrasi adalah membuat surat penawaran, membuat dan melengkapi berkas pencairan uang muka dan termin, membuat laporan harian mingguan berkaitan dengan kemajuan proyek.

c. Pelaksana

Tugas dan wewenang pelaksana adalah bertanggungjawab terhadap kelancaran pekerjaannya, mempelajari gambar dan spesifikasi proyek, melakukan persiapan lapangan dan membuat laporan realisasi pekerjaan yang telah dilakukan.

d. Asisten Pelaksana

Tugas dan wewenang asisten pelaksana adalah membantu segala tugas dan wewenang pelaksana.

- e. Logistik Harian Lepas  
Tugas dan wewenang logistik yaitu mempelajari spesifikasi material, jadwal penggunaan material dan membuat jadwal pengadaan material.
- f. Kelompok Kerja Mandor  
Tugas dan wewenang mandor adalah menyiapkan peralatan kerja, menyiapkan dan mengontrol material yang akan digunakan, mengawasi pekerja dan menyelesaikan proyek sesuai target perusahaan.
- g. Pekerja  
Tugas dan wewenang pekerja adalah melaksanakan tugas dan tanggungjawab dari mandor, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

## **Analisa Data**

### 1. *Editing*

Setelah dilakukan pemeriksaan kembali tentang kelengkapan data dan kesesuaian jawaban terkait dengan jawaban yang diberikan responden (karyawan CV Putra Luhur Blitar), dapat disimpulkan bahwa semua data tersebut telah lolos dalam tahapan *editing* ini dan dilanjutkan dengan tahap *coding*.

### 2. *Coding*

Pengkodean data dalam penelitian ini adalah menggunakan pertanyaan terbuka. Setelah seluruh data responden dalam daftar pertanyaan diberi kode, maka langkah selanjutnya menyusun buku kode yang berguna sebagai pedoman untuk memindahkan kode jawaban responden dalam kuesioner ke lembaran kode dalam analisis data atau membaca tabulasi data.

### 3. *Tabulation*

Tabulasi dalam penelitian ini menggunakan:

#### a. Tabel Distribusi Frekuensi, dibagi menjadi tiga, yaitu:

- 1) Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Dapat diketahui bahwa karyawan CV Putra Luhur Blitar yang bekerja sebagai mandor, tukang dan asisten berjenis kelamin laki-laki dengan presentase 100%.
- 2) Karakteristik responden berdasarkan usia. Dapat diketahui bahwa karyawan CV Putra Luhur yang bekerja sebagai mandor, tukang dan asisten memiliki dua kriteria kelompok usia yaitu kurang dari 30 tahun dengan presentase 61,5% dan lebih dari 30 tahun dengan presentase 38,5%, dimana usia terbanyak yang bekerja adalah kurang dari 30 tahun.
- 3) Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir. Dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir yang dimiliki karyawan CV Putra Luhur meliputi SD dengan presentase 7,7%, SMP dengan presentase 38,5% dan SMA dengan presentase 53,8%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rata-rata pendidikan terakhir terbanyak adalah pendidikan SMA.

#### b. Tabulasi data nilai jawaban responden mengenai variabel disiplin ( $X_1$ ), variabel motivasi ( $X_2$ ) dan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).

- 1) Tabulasi data pada variabel disiplin ( $X_1$ ) dibagi menjadi tiga kategori yaitu kategori tinggi, sedang dan rendah dan didapatkan frekuensi perolehan nilai kategori tinggi sebesar 57,7%, kategori sedang 26,9% dan kategori rendah 15,4%.
- 2) Tabulasi data pada variabel motivasi ( $X_2$ ) dibagi menjadi tiga kategori yaitu kategori tinggi, sedang dan rendah dan didapatkan frekuensi perolehan nilai kategori tinggi sebesar 30,76%, kategori sedang 38,47% dan kategori rendah 30,76%.

- 3) Tabulasi data pada variabel kinerja karyawan (Y) dibagi menjadi tiga kategori yaitu kategori tinggi, sedang dan rendah dan didapatkan frekuensi perolehan nilai kategori tinggi sebesar 42,3%, kategori sedang 34,6% dan kategori rendah 23,1%.

#### 4. Hasil Uji Validitas

Semua pernyataan adalah valid karena masing-masing item pernyataan memiliki nilai  $r$  hitung lebih besar dari nilai  $r$  tabel atau sebesar 0,33, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini sudah valid atau hasilnya layak dan akurat.

#### 5. Hasil Uji Reliabilitas

Semua pernyataan adalah reliabel, karena pada variabel disiplin memiliki Cronbach's Alpha sebesar 0,821 yang lebih besar dari 0,6, pada variabel motivasi memiliki Cronbach's Alpha sebesar 0,819 yang lebih besar dari 0,6, dan pada variabel kinerja karyawan memiliki Cronbach's Alpha sebesar 0,863 yang lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan adalah stabil dan konsisten.

#### 6. Hasil Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Berdasarkan tabel *Test of Normality*, diperoleh nilai Sig. pada Shapiro-Wilk sebesar 0,119 > 0,05 dan menunjukkan data berdistribusi normal. Pada grafik Normal Q-Q Plot dapat diketahui bahwa sebaran data yang berkumpul di sekitar garis uji yang mengarah ke kanan atas, tidak ada data yang terletak jauh dari sebaran data dan kesimpulannya data berdistribusi normal.

##### b. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan tabel *Coefficients<sup>a</sup>* diperoleh nilai VIF yaitu 3,368. Artinya, nilai VIF ini lebih kecil dari 10 ( $3,368 < 10$ ) dan kesimpulannya tidak terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel bebas.

##### c. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan pada *Scatterplot Dependent Variable* dapat diketahui bahwa terdapat penyebaran titik-titik secara acak pada bagian atas angka nol atau bawah angka nol yang terletak pada sumbu vertikal (sumbu Y), dan dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

##### a. Berdasarkan tabel Correlations dapat diketahui bahwa:

- 1)  $r$  hitung variabel disiplin ( $X_1$ ) dan variabel kinerja karyawan (Y) atau  $r_{X_1Y}$  adalah 0,792. Angka tersebut menunjukkan korelasi pada variabel disiplin dan variabel kinerja karyawan adalah korelasi kuat.
- 2)  $r$  hitung variabel motivasi ( $X_2$ ) dan variabel kinerja karyawan (Y) atau  $r_{X_2Y}$  adalah 0,789. Angka tersebut menunjukkan korelasi pada variabel motivasi dan variabel kinerja karyawan adalah korelasi kuat.
- 3)  $r$  hitung variabel disiplin ( $X_1$ ) dan variabel motivasi ( $X_2$ ) atau  $r_{X_1X_2}$  yaitu 0,839. Angka tersebut menunjukkan korelasi pada variabel disiplin dan variabel motivasi adalah korelasi kuat.
- 4) Sig. (1-tailed) = 0 merupakan hubungan yang menunjukkan signifikan karena  $0,000 < 0,05$  dimana 0,05 adalah taraf signifikan.

##### b. Berdasarkan tabel Coefficients, dapat diketahui bahwa,

##### 1) Persamaan regresi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = -0,417 + 0,548X_1 + 0,473X_2$$

Persamaan ini menunjukkan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel  $X_1$  dan  $X_2$ , nilai variabel  $Y$  adalah -0,417.

- 2) Nilai Beta menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel disiplin ( $X_1$ ) dan variabel motivasi ( $X_2$ ) dengan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Dimana nilai Beta disiplin ( $X_1$ ) adalah 0,439 dan nilai Beta motivasi ( $X_2$ ) adalah 0,421.
  - 3) Koefisien regresi variabel  $X_1$  sebesar 0,548 menunjukkan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) satu nilai pada variabel  $X_1$  akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,548. Koefisien variabel  $X_1$  mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel  $Y$ . Hal ini terlihat dari tingkat signifikansi variabel  $X_1$  sebesar 0,024 yang lebih kecil daripada 0,05 ( $0,024 < 0,05$ ).
  - 4) Koefisien regresi variabel  $X_2$  yaitu 0,473 menunjukkan bahwa setiap penambahan satu nilai pada variabel  $X_2$  dapat memberikan kenaikan skor sebesar 0,548. Koefisien variabel  $X_2$  dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel  $Y$ . Hal ini terlihat dari tingkat signifikansi variabel  $X_2$  yaitu 0,047 yang lebih kecil daripada 0,05 ( $0,047 < 0,05$ ).
8. Hasil Uji Hipotesis
- a. Pengujian hipotesis simultan dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $F$  hitung dengan nilai  $F$  tabel. Nilai  $F$  hitung dapat diketahui dari hasil pengolahan data bagian *Anova*<sup>b</sup>. Nilai  $F$  tabel dengan tingkat signifikan 5% dan *degrees of freedom* (df) pembilang 2 dan df penyebut 23 adalah sebesar 0,190. Berdasarkan hasil diperoleh nilai  $F$  hitung sebesar 24,450 dan nilai  $F$  hitung tersebut lebih besar dari  $F$  tabel. Kesimpulan yang didapat yaitu terjadi penolakan  $H_0$  dan penerimaan  $H_a$ , yang artinya yaitu disiplin dan motivasi secara bersama-sama dan keseluruhan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
  - b. Berdasarkan uji signifikansi pada tabel *Anova*, dapat diketahui nilai Sig. sebesar 0,000. Oleh karena itu, terjadi penolakan  $H_0$  dan penerimaan  $H_a$  dimana koefisien regresi menunjukkan signifikan. Kesimpulan yang didapat yaitu variabel disiplin dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
  - c. Berdasarkan tabel Model Summary diketahui bahwa:
    - 1)  $R$  merupakan koefisien korelasi dimana nilai  $R$  menunjukkan 0,825.
    - 2)  $R$  Square merupakan koefisien determinasi, nilai  $R$  Square ( $R^2$ ) menunjukkan 0,680 = 68%. Angka tersebut bertujuan untuk melihat besarnya pengaruh variabel disiplin dan variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) dengan rumus sebagai berikut:  
$$KD = R^2 \times 100\%$$
$$KD = 0,680 \times 100\%$$
$$KD = 68\%$$
    - 3) Artinya, pengaruh variabel disiplin ( $X_1$ ) dan variabel motivasi ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) secara simultan (pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama terhadap  $Y$ ) yaitu sebesar 68% dan variabel-variabel lain yang mempengaruhi variabel  $Y$  adalah 32%. (Angka 32% diperoleh dari  $100\% - 68\%$ ).
  - d. Pada Uji  $T$  diperoleh hasil tabel *Coefficients*<sup>a</sup>, yaitu besarnya  $t_{hitung}$  variabel disiplin terhadap variabel kinerja karyawan adalah 2,029. Artinya,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,029 > 1,71$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang memberikan kesimpulan bahwa variabel disiplin ( $X_1$ ) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan).
  - e. Pada Uji Signifikansi secara parsial diperoleh hasil tabel *Coefficients*<sup>a</sup> yaitu variabel disiplin mempunyai nilai Sig. sebesar 0,024. Jika dibandingkan dengan  $\alpha = 0,05$ ,

nilai Sig. lebih kecil daripada nilai  $\alpha$  ( $0,024 < 0,05$ ). Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (signifikan). Kesimpulan yang didapat yaitu ada pengaruh variabel disiplin ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) secara signifikan dan besarnya  $\alpha$  (Beta) yaitu 0,439.

- f. Pada Uji T diperoleh hasil tabel Coefficients<sup>a</sup>, yaitu besarnya  $t_{hitung}$  variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah 1,945. Artinya,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1,945 > 1,71$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang memberikan kesimpulan bahwa variabel motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan).
- g. Pada Uji Signifikansi secara parsial diperoleh hasil tabel Coefficients<sup>a</sup> tersebut dapat diketahui bahwa variabel disiplin mempunyai nilai Sig. sebesar 0,047. Jika dibandingkan dengan  $\alpha = 0,05$ , nilai Sig. lebih kecil daripada nilai  $\alpha$  ( $0,047 < 0,05$ ). Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (signifikan). Kesimpulan yang didapat yaitu ada pengaruh variabel motivasi ( $X_2$ ) secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) dan besarnya  $\alpha$  (Beta) yaitu 0,421.

## Pembahasan

Pada penelitian ini menunjukkan hasil bahwa disiplin dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan pada CV Putra Luhur Blitar. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan 0,000 yang artinya bahwa setiap variabel saling berpengaruh secara signifikan. Artinya, tinggi rendahnya kinerja karyawan dijelaskan oleh kedisiplinan karyawan dan motivasi karyawan.

Kedisiplinan karyawan dalam penelitian ini menyangkut ketepatan waktu, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standard kerja, dan bekerja sesuai etika. Sedangkan, motivasi karyawan menyangkut semangat kerja, partisipasi aktif, insentif yang diberikan pimpinan, dan termotivasi untuk maju. Hal ini terlihat dari hasil penelitian bahwa disiplin dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

Hasil penelitian dari hubungan antara disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan tergolong tinggi. Besarnya pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 68% yang dilihat dari hasil hipotesis simultan. Berdasarkan hasil tersebut terlihat bahwa disiplin dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pada uji validitas dan reliabilitas yaitu semua item pernyataan pada variabel disiplin, motivasi, dan kinerja karyawan CV Putra Luhur Blitar dikatakan bahwa data telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas.
2. Pada uji asumsi klasik yaitu semua item pernyataan pada variabel disiplin, motivasi, dan kinerja karyawan CV Putra Luhur Blitar telah lolos dalam uji normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas.
3. Pada uji hipotesis parsial yaitu besarnya  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang memberikan kesimpulan bahwa variabel disiplin ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja karyawan berpengaruh secara parsial.
4. Pada uji hipotesis parsial yaitu besarnya  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang memberikan kesimpulan bahwa variabel motivasi ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja karyawan berpengaruh secara parsial.

5. Pada uji hipotesis simultan yaitu besarnya F hitung lebih besar dari F tabel. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang memberikan kesimpulan bahwa variabel disiplin ( $X_1$ ) dan variabel motivasi ( $X_2$ ) secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 68% dan besarnya variabel lain yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan adalah sebesar 32%.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah:

1. Disiplin dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun belum semua karyawan memiliki kesadaran dalam kedisiplinan. Sehingga perusahaan CV Putra Luhur Blitar perlu meningkatkan disiplin yaitu meninjau ulang peraturan perusahaan tentang pedoman kerja yang harus ditaati oleh setiap karyawan.
2. Motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun belum semua karyawan memiliki motivasi yang baik terhadap kinerja karyawan, terutama dalam pemberian insentif. Sehingga perusahaan CV Putra Luhur Blitar perlu mendorong karyawan untuk termotivasi yaitu pimpinan perlu melakukan pemberian insentif individual yang mencakup mengakui jumlah jam kerja yang lama yang digunakan karyawan dalam menyelesaikan proyek. Selain itu, insentif kelompok perlu dilakukan oleh perusahaan yang mencakup beberapa karyawan yang mampu menyelesaikan satu proyek dengan batas waktu sebelum *deadline*.
3. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan CV Putra Luhur diharapkan tidak hanya terfokus pada salah satu faktor saja. Namun, melihat semua faktor yang memungkinkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karena berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel bebas (disiplin dan motivasi) yang diajukan dalam penelitian ini berpengaruh positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arifin. 2012. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Columbindo Perdana Blitar). *Skripsi*. Program Studi Manajemen STIE Kesuma Negara. Blitar.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Indeks. Jakarta.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkuprawira, Sjafriz. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Moorhead, Gregory dan Ricky Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi (Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi)*. Salemba Empat. Jakarta Selatan.
- Munandar, Jono. *Pengantar Manajemen Panduan Komprehensif Pengelolaan Organisasi*. 2014. PT. Penerbit IPB Press. Bogor.
- Oktafia, Weni. 2015. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Soraya Bedsheet Siteba Padang (Studi kasus: bagian Pabrik). *Skripsi*. Program Studi Manajemen Universitas Tamansiswa Padang.
- Riduwan. 2002. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Dari Teori ke Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Pegawai dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Ruky, Achmad. 2006. *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*. PT. Gramedia Pustaka Umum. Jakarta.
- Sarjono, Haryadi dan Winda Julianita. 2013. *SPSS Vs Lisrel Sebuah Pengantar Aplikasi Untuk Riset*. Salemba Empat. Jakarta.
- Soejono. 2000. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta. Bandung.
- Triton, PB. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Perspektif Partnership dan Kolektivitas)*. Tugu Publisher. Yogyakarta.
- Uno, Hamzah B. 2009. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Bumi Aksara. Jakarta
- Vania, Disa. 2012. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Deputy Bidang Pengkajian dan Penanganan Sengketa dan Konflik Pertanahan Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia. *Skripsi*. Program Studi Ilmu Administrasi Negara Universitas Indonesia.
- Yuli Astuti, Nunik. 2011. Peningkatan Kedisiplinan Dan Motivasi Guna Menunjang Kinerja Karyawan Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar. *Skripsi*. Program Studi Manajemen STIE Kesuma Negara. Blitar.