

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA TERMINAL TIPE A BATOH
BANDA ACEH**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas Akhir Dan
Memenuhi Syarat-Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

EVI ZAHARA

NPM : 1902120107



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 25 Februari 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

EVI ZAHARA
NPM : 1902120107

Dengan judul:

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA TERMINAL TIPE A BATOH KOTA BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

M. Yamin, SE., M.Si
NIK. 19740315 200411 1 001

Pembimbing II

Mimiasri, SE., MM
NIK. 19840211 200802 1 001

Mengstahui,
Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. Tarjizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK: 197004081994011001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 25 Februari 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

EVI ZAHARA
NPM : 1902120107

Dengan judul:

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA TERMINAL TIPE A BATOH KOTA BANDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 18 Februari 2023

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Dr. Erlinda, SE., M.Si
NIK. 19681230 200501 2 002

Anggota

M. Yamin, SE., M.Si
NIK. 19740315 200411 1 001

Anggota

Mimiasri, SE., MM
NIK. 19840211 200802 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Suryani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 25 Februari 2023
Yang Menyatakan



Evi Zahara

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Evi Zahara
NPM : 1902120107
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif(Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TERMINAL TIPE A BATOH KOTA BANDA ACEH

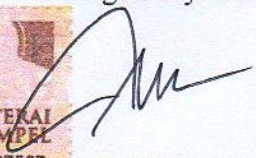
Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 25 Februari 2023

Yang Menyatakan,




Evi Zahara

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran, berupa kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini, perkenankan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita dan terima kasih juga kepada saudara penulis yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si selaku ketua jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

4. Bapak M. Yamin, SE, M.Si selaku pembimbing pertama penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Bapak Mimasri, SE, M.M selaku pembimbing kedua penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Muhammadiyah khususnya staf pengajar pada jurusan manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Teman-teman angkatan yang telah banyak memberikan dorongan semangat dalam penulisan skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendaknya.

Banda Aceh, Januari 2023

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian	4
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	5
1.5. Ruang Lingkup Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	7
2.1. Landasan Teori	7
2.1.1. Kinerja Karyawan	7
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	7
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	8
2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan	9
2.1.2. Motivasi Kerja.....	10
2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	10
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	11
2.1.2.3 Indikator Motivasi Kerja.....	12
2.1.3. Disiplin Kerja	13
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	13
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	14
2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja	15
2.2. Penelitian Sebelumnya	16
2.3. Kerangka Pemikiran.....	20
2.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	20
2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	21
2.4. Hipotesis	22
BAB III METODE PENELITIAN	24
3.1. Desain Penelitian	24
3.1.1. Tujuan Penelitian.....	24
3.1.2. Jenis Penelitian	24
3.1.3. Horison Waktu.....	24
3.1.4. Unit Analisis	25
3.2. Populasi dan Sampel.....	26

3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	27
3.4. Definisi Operasional Variabel	28
3.5. Teknik Analisis Data	29
3.6. Pengujian Data	29
3.7. Pengujian Hipotesis	32
3.7.1. Uji t	32
3.7.2. Uji F	33
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	35
4.2. Karakteristik Responden	36
4.3. Hasil Pengujian Data	37
4.3.1. Uji Validitas Instrumen	37
4.3.2. Uji Reliabilitas Instrumen.....	38
4.3.3. Pengujian Asumsi Klasik.....	39
4.3.2.1. Normalitas	39
4.3.2.2. Multikolinearitas.....	41
4.3.2.3. Heteroskedastisitas	41
4.4. Analisis Deskriptif	43
4.4.1 Variabel Kinerja Karyawan	43
4.4.2 Variabel Motivasi Kerja	45
4.4.3 Variabel Disiplin Kerja.....	46
4.5. Pembahasan	48
4.5.1 Pengujian Hipotesis	48
4.5.2 Uji Simultan (uji t).....	50
4.5.3 Uji Parsial (uji F)	51
4.5.4 Implikasi Penelitian	52
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	54
5.2. Saran	54
 DAFTAR PUSTAKA	56
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	18
Tabel 3.1 Horison Waktu Penelitian	25
Tabel 3.2 Skala Pengukuran.....	26
Tabel 3.3 Jumlah Karyawan Berdasarkan Unit Kerja.....	27
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	28
Tabel 4.1 Karakteristik Responden.....	35
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas.....	37
Tabel 4.3 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)	39
Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinearitas.....	41
Tabel 4.5 Penjelasan Responden Terhadap Kinerja Karyawan	43
Tabel 4.6 Penjelasan Responden Terhadap Motivasi Kerja.....	45
Tabel 4.7 Penjelasan Responden Terhadap Disiplin Kerja.....	47
Tabel 4.8 Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan	48
Tabel 4.9 Model Sammary	49
Tabel 4.10 Annova	52

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran.....	22
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	40
Gambar 4.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	42

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Data Dari Kuisisioner	58
Lampiran 2. Data Kuisisioner	61
Lampiran 3. Persentase Identitas Responden.....	62
Lampiran 4. Persentase Kinerja Karyawan.....	63
Lampiran 5. Persentase Motivasi Kerja	64
Lampiran 6. Persentase Disiplin Kerja.....	66
Lampiran 7. Reliability dan Validitas Kinerja Karyawan.....	67
Lampiran 8. Reliability dan Validitas Motivasi Kerja	68
Lampiran 9. Reliability dan Validitas Disiplin Kerja	69
Lampiran 10. Regression	70

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA TERMINAL TIPE A
BATOH BANDA ACEH**

EVI ZAHARA
NPM : 1902120107

Pembimbing I : M. Yamin SE, M.Si
Pmebimbing II : Mimiasri, SE, M.M

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh. Objek dalam penelitian ini yaitu Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 62responden. Data penelitian dikumpulkan melalui kuisioner, dan studi dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t dimaksud untuk mengetahui secara serempak dan secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian berdasarkan uji simultan menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh. Sedangkan secara parsial variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh.

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

*THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT TYPE A TERMINAL
BATOH BANDA ACEH*

EVI ZAHARA
NPM : 1902120107

Advisor I : M.Yamin SE, M.Si
Advisor II : Mimiasri, SE, M.M

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work motivation and work discipline on employee performance at Terminal Type A in Batoh Banda Aceh. The objects in this study are Work Motivation and Work Discipline Performance of Employees at Terminal Type A in Batoh Banda Aceh. The number of samples in this study were 62 respondents. Research data were collected through questionnaires and documentation studies. Data analysis in this study used multiple linear regression analysis, F test and t test intended to determine simultaneously and partially the effect of the independent variables on the dependent variable at the 95% confidence level ($\alpha = 0.05$). The results of the research based on simultaneous tests show that the variables of Work Motivation and Work Discipline have a significant effect on Employee Performance at Terminal Type A in Batoh Banda Aceh. While partially, the variables of Work Motivation and Work Discipline have a significant effect on Employee Performance at Terminal Type A in Batoh Banda Aceh.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu organisasi disamping sumber daya yang lain seperti modal, material dan mesin. Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktek menentukan aspek karyawan atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan dan penilaian.

Pengelolaan sumber daya manusia menjadi bagian yang strategis dan menentukan, organisasi dan karyawan merupakan suatu kesatuan yang memiliki keseimbangan. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang berharga dan mempunyai peranan penting baik secara perorangan maupun kelompok sebagai penggerak utama atas keberhasilan operasional kegiatan usaha, bahkan sukses tidaknya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga dan dikembangkan.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya bukan saja ditentukan oleh beberapa besar modal yang dimiliki oleh perusahaan serta peralatan canggih yang memadai, tetapi juga sangat ditentukan oleh kinerja dari karyawan dalam perusahaan itu. Secara tidak langsung usaha pencapaian tujuan suatu perusahaan memerlukan kerjasama yang baik antara manusia dan lingkungan yang memadai. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan

harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan.

Tercapainya kinerja suatu organisasi ditunjang oleh kinerja karyawannya. Individu dengan kepuasan kerja yang tinggi dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi organisasi. Untuk mencapai kinerja karyawan yang baik tentunya banyak hal yang mempengaruhinya, antara lain melalui kedisiplinan individu dan kompensasi. Kedisiplinan sendiri merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi dengan keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Motivasi kerja seseorang yang timbul dalam diri seseorang (dalam menyelesaikan tugas) yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk mencapai tujuan tertentu dan dalam mencapai tujuannya, ada yang gagal dan ada juga yang berhasil. Kegagalan dan keberhasilan ini dipengaruhi oleh seberapa kuat manusia berupaya mencapai tujuan, jika gigih memperjuangkan keinginan, maka tujuan berhasil, jika lalai yang diperoleh hanya kegagalan yang berakhir dengan kekecewaan. Langkah yang bijaksana, jika pihak manajemen dalam organisasi mampu menghidupkan semangat motivasi karyawannya. Sehingga karyawan mau berjuang dengan gigih untuk mencapai tujuannya, karena tujuan individu berpengaruh signifikan terhadap tujuan organisasi.

Disiplin merupakan salah satu dari faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang baik dan tidak sesuai dengan harapan. Disiplin

kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawannya dalam mematuhi serta melaksanakan segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggungjawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para karyawannya.

Berdasarkan hasil survey awal dengan 25 pegawai Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh bahwa motivasi yang tinggi para karyawan Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh dapat juga dapat menunjang keberhasilan Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui peningkatan motivasi kerja akan meningkat kinerja individual pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh, sehingga menunjang keberhasilan. Namun faktanya tingkat motivasi kerja karyawan Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh menurun akan menghambat organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya. Rendahnya kinerja disebabkan karena kurangnya motivasi kerja karyawan yang ditandai dengan kondisi pekerjaan yang dirasakan kurang nyaman. Selain itu yang menjadi penyebab adalah rendahnya dukungan yang diberikan oleh anggota organisasi baik dari atasan maupun sesama anggota dalam memberikan bantuan dan arahan dalam bekerja, yang mengakibatkan beberapa karyawan merasa kesulitan memperoleh bantuan dalam menyelesaikan tugasnya sendiri. Sehingga hal ini menimbulkan persepsi anggota organisasi mengenai kinerjanya yang kurang kondusif.

Permasalahan mengenai kedisiplinan karyawan Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh sebagian besar karyawan disiplin, tapi ada juga karyawan yang tidak disiplin seperti ketepatan waktu masuk kerja atau tidak tepat waktu dan itupun disebabkan oleh beberapa faktor (kelalaian dari diri sendiri, adanya urusan keluarga

seperti mengurus anak terlebih dahulu, terjadinya musibah secara tiba-tiba dirumah maupun dalam perjalanan). Kurangnya disiplin secara tidak sengaja dapat dimaklumi oleh pimpinan, tapi setiap karyawan dapat memiliki kesadaran masing-masing dalam melaksanakan tugas, hal ini dapat mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan jika disiplin kerja karyawan tidak semangat dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan sebaliknya.

Dalam mencapai kinerja yang ideal tepat sasaran Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh pada kenyataannya masih berputar pada suasana lingkungan kerja yang statis, pada perkembangan lingkungan kerja semakin dinamis. Setiap organisasi menginginkan kinerja karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja yang lebih baik.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh.**

1.2.Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh.
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh.

3. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari hasil penulisan ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

a. Manfaat Akademis

1. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama dalam kecerdasan intelektual, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.
2. Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang dilakukan dimasa yang akan datang.

b. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Manajemen Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, rumusan masalah dan tujuan penelitian maka ruang lingkup penelitian dibatasi dengan judul pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh. Kemudian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh kecuali pimpinan/kepala Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Karyawan

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2019:215) kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan Disiplin kerja. Kecakapan tanpa pengetahuan atau motivasi tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan keluaran yang tinggi. Kinerja akan tergantung kepada adanya perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya. Menurut Mondy dalam Choirina (2018:11), kriteria (standar) kinerja yang paling umum adalah sifat-sifat karyawan tertentu seperti sikap, penampilan dan inisiatif adalah dasar untuk beberapa evaluasi.

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda. Selain itu, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan Disiplin kerja karyawan (Sundiman 2017:72).

Dari penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa suatu kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dalam pencapaian target tertentu dengan keterampilan, kemampuan dan perilaku atau keahlian yang dimiliki. Dengan kata lain kinerja ditentukan oleh kemampuan, keinginan dan lingkungan. Oleh karena itu agar mempunyai kinerja

yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

Setiap organisasi pada dasarnya menginginkan dan menuntut agar seluruh karyawan selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Namun karyawan tidak dapat diperlakukan seenaknya seperti menggunakan faktor-faktor produksi lainnya (mesin, modal dan bahan baku). Karyawan juga harus selalu diikuti sertakan dalam setiap kegiatan serta memberikan peran aktif untuk menggunakan alat-alat yang ada. Karena tanpa peran aktif karyawan, alat-alat canggih yang dimiliki tidak ada artinya bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda. Selain itu, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan Disiplin kerja karyawan (Sundiman 2017:72).

2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi, menjadi pemicu apakah kinerja karyawan tinggi atau rendah. Menurut Mangkunegara (2018:76) Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik meliputi faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi, yaitu:

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan memanfaatkan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Dimana jika diuraikan, faktor individu dapat dibagi menjadi 3 bagian, yaitu:

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan. Pengetahuan seseorang dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, media dan informasi yang diterima.

b. Keterampilan (*Skill*)

Kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki karyawan. Seperti keterampilan konseptual (*Conceptual Skill*), keterampilan manusia (*Human Skill*), dan keterampilan teknik (*Technical Skill*).

c. Faktor Disiplin kerja (*Motivation*)

Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan Disiplin kerja yang tinggi, sebaliknya jika mereka bersifat negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan Disiplin kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan organisasi yang mempengaruhi kinerja individu yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja dan dinamis, peluang bermotivasi kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

2.1.1.3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kreitner dan Kinicki (2018:36) kinerja Karyawan merupakan nilai dari sekelompok perilaku karyawan yang berkontribusi, baik positif atau negatif, terhadap pencapaian tujuan organisasi. Indikator pengukuran kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
Segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan mutu atau kualitas hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka”
2. Produktivitas
Suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal.
3. Sesuai dengan target
Suatu tugas yang diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan
4. Penilaian kerja
Mengevaluasi kinerja relatif karyawan saat ini dan/atau di masa lalu terhadap standar prestasinya
5. Ketetapan waktu
Pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

2.1.2. Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Munandar (2018:323) “motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu”. Sedangkan menurut Hasibuan (2018:141). ”Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2018:93). “Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”.

Menurut Siagian (2017:61) “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”. Dorongan seorang karyawan untuk berprestasi dengan melakukan

tindakan dan mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Pratiwi (2017:30) “motivasi seseorang melakukan pekerjaan karena memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan merasakan kekhawatiran apabila kebutuhan hidupnya tidak tercapai sehingga hal tersebut akan mempengaruhi dalam diri individu untuk lebih meningkatkan motivasinya”.

2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Mangkunegara (2018:100), mengatakan bahwa terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. “Prinsip Partisipasi
Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip Komunikasi.
Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
3. Prinsip Pengakuan Andil Bawahan
Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
4. Prinsip Pendelegasian Wewenang
Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin
5. Prinsip Memberi Perhatian
Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin”.

2.1.2.3. Indikator Motivasi Kerja

Kekuatan motivasi kerja karyawan untuk bekerja/berkinerja secara langsung tercermin pada seberapa jauh upayanya bekerja keras untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik demi mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan definisi motivasi kerja menurut Siagian (2017:138), terdapat 8 indikator motivasi kerja yang terdiri dari :

1. Daya Pendorong
Daya pendorong adalah semacam naluri, yang berupa suatu dorongan kekuatan untuk menggerakkan seseorang dalam berperilaku guna mencapai tujuan. Namun, cara-cara yang digunakan berbeda-beda dari tiap-tiap individu menurut latar belakang kebudayaannya masing-masing.
2. Kemauan
Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi/terpengaruh dari luar (orang lain atau lingkungan). Kemauan mengindikasikan adanya reaksi tertentu sebagai akibat adanya tawaran dari orang lain.
3. Kerelaan
Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan permintaan tersebut tanpa merasa adanya keterpaksaan (ikhlas).
4. Membentuk Keahlian
Keahlian adalah proses penciptaan atau pembentukan, proses mengubah kemahiran seseorang dalam suatu bidang ilmu tertentu.
5. Membentuk Keterampilan
Keterampilan adalah kemampuan seseorang dalam melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil/prestasi tertentu. Membentuk keterampilan bukan hanya mencakup gerakan motoriknya saja, melainkan juga pada penguasaan fungsi mental yang bersifat kognitif. Seseorang yang mampu mendayagunakan/menggunakan orang lain secara tepat juga dianggap sebagai orang terampil.
6. Tanggung Jawab
Tanggung jawab berarti suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik berupa hak dan kewajiban ataupun kekuasaan. Tanggung jawab diartikan secara umum sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.
7. Kewajiban
Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya. Misalnya dalam bidang kerja, Anda akan diberikan tugas-tugas yang harus diselesaikan.

8. Tujuan

Tujuan merujuk pada pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang dimana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.

2.1.3. Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Logor (2018:3) “Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman”.

Menurut Sutrisno (2018:87), mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”. Secara etimologi disiplin berasal dari bahasa latin “disipel” yang berarti pengikut. Dalam perkembangannya kata tersebut mengalami perubahan menjadi “disipline” yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Dan kata disiplin telah berkembang mengikuti kemajuan ilmu pengetahuan, dan banyak pengertian disiplin yang berbeda di antara para ahli yang satu dengan pendapat para ahli lainnya.

Menurut Rivai (2018:82) Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam organisasi. “Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur”. Sutrisno

(2018:87) “tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energy”. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikad tidak baiknya terhadap kelompok.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas–tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat memotivasi atau mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi atau instansi. Oleh karena itu, setiap pimpinan atau atasan harus selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang pimpinan atau atasan dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Menurut Pratiwi (2017:20) “Disiplin haruslah dimiliki oleh setiap pegawai dan harus terus ditingkatkan. Salah satu syarat agar dapat ditumbuhkan disiplin dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian pekerjaan yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan kapan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa ia bertanggungjawabkan hasil pekerjaan itu.

2.1.3.2. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pelaksanaan Disiplin Kerja yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh pegawai dalam organisasi. Siagian, (2017:54). Peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin antara lain:

1. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Menurut Luthans, (2018:84), menyatakan bahwa pendisiplinan, mempunyai

3 (tiga) macam sifat yaitu :

- 1) Disiplin Preventif adalah tindakan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah, sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para pegawai dengan cara ini para pegawai menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.
- 2) Disiplin Korektif adalah tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut diambil untuk menangani pelanggaran pelanggaran lebih lanjut, kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan.
- 3) Disiplin Progesif adalah tindakan pendisiplinan berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggarar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

2.1.3.3. Indikator Disiplin Kerja

Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik, itu tidaklah mudah. Hal ini dikarenakan banyaknya faktor yang mempengaruhi. Rivai (2018:444) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa faktor seperti :

1. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
3. Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalumenggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
4. Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan oleh Desy (2020) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana, Jakarta” Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (2) Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (3) Disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Implikasi, untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu meningkatkan disiplin kerja dan motivasi melalui peningkatan pengawasan absensi dengan finger print dan kebijakan pemberian kompensasi sesuai ketentuan yang berlaku.

Selanjutnya penelitian Erna (2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Pegawai Pada Kantor Kecamatan Metro Selatan Kota Metro” Penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS for windows versi 21. Dari penelitian di atas dapat diketahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai serta disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Kuesioner dibagikan kepada responden yaitu pegawai yang bekerja pada Kecamatan Metro Selatan untuk mengetahui kinerja pegawai melalui faktor disiplin kerja dan motivasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap pegawai pada Kantor Kecamatan Metro Selatan Kota Metro baik secara simultan maupun secara parsial.

Menurut Mardiyah (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kontribusi motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan sebesar (R^2) sebesar 0,707. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bauran antara motivasi dan disiplin kerja karyawan berpengaruh sebesar 70,7% terhadap kinerja karyawan pada PT. CITUS, sedangkan sisanya 29,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan oleh penelitian ini. (2) dapat diketahui bahwa hanya variabel motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil nilai *thitung* sebesar 2,111 dengan nilai Sig sebesar 0,033. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *thitung* lebih besar dari pada nilai *ttabel* 1,859 dan nilai Sig lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. CITUS. (3) dapat diketahui bahwa untuk variabel disiplin kerja tidak begitu berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan hasil nilai *thitung* sebesar 0,710 dengan nilai Sig sebesar 0,500. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *thitung* lebih kecil dari pada nilai *ttabel* 1,859 dan nilai Sig lebih besar daripada 0,05. Dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya variabel disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. CITUS.

Penelitian Fauzi (2021), dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada KUD Soliamitra Limo-Depok” dari hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai *thitung* > *ttabel* (4,269 > 1,99125). Sedangkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa

variabel motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,271 > 1,99125$). Hasil uji hipotesis secara simultan (uji f) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($11,959 > 3,11$) dengan nilai sig. sebesar $0,000b < 0,05$.

Penelitian yang dilakukan oleh Irawan (2017) dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Kutai Timur. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Kutai Timur. Rincian Penelitian sebelumnya dapat dilihat pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1
Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Judul penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana, Jakarta (Desy Puspita Sari, 2020)	Penelitian kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Implikasi, untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu	Lokasi penelitian	Menggunakan variabel yang sama yaitu Pengaruh disiplin kerja, motivasi terhadap kinerja

No	Nama dan Judul penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
			meningkatkan disiplin kerja dan motivasi melalui peningkatan pengawasan absensi dengan finger print dan kebijakan pemberian kompensasi		
2	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Pegawai Pada Kantor Kecamatan Metro Selatan Kota Metro (Erna Yulianie, 2019)	Penelitian kuantitatif	Hal ini dapat disimpulkan bahwa tumbuhnya jiwa kedisiplinan para pegawai yang diliputi daftar kehadiran serta laporan kinerja yang didukung dengan adanya penghargaan dari organisasi berupa insentif akan meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja.	Lokasi penelitian	Disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap pegawai
3	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing (Mardiyah Tusholihah 2019)	Penelitian kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. CITUS. Variabel disiplin kerja tidak begitu berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pada PT. CITUS. Secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan	Lokasi penelitian	Motivasi dan disiplin kerja serta kinerja karyawan

No	Nama dan Judul penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
			terhadap kinerja karyawan pada PT. CITUS.		
4	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada KUD Soliamitra Limo-Depok (Fauzi, 2021)	Penelitian kuantitatif	Hasil uji hipotesis secara simultan (uji f) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai fhitung > ftabel ($11,959 > 3,11$) dengan nilai sig. sebesar $0,000b < 0,05$.	Lokasi penelitian	Disiplin dan motivasi serta kinerja pegawai
5	Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Kutai Timur. Irawan (2017)	Penelitian kuantitatif	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Kutai Timur.	Kemampuan kerja	Motivasi dan kinerja pegawai

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Sari, 2020). Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas,

atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi. Karyawan pemerintah cenderung mengalami stress kerja yang tinggi karena sebagian waktu karyawan dihabiskan ditempat kerja dan dengan pekerjaan yang sama. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengidentifikasi dan menyediakan umpan balik yang bisa membantu organisasi dalam pengambilan keputusan yang akan berdampak pada kinerja perusahaan, semakin tinggi respon umpan balik yang dilakukan perusahaan kepada karyawan akan semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut. Hal ini, setidaknya disebabkan oleh pentingnya untuk mempertimbangkan faktor eksternal organisasi yang semakin sulit untuk diprediksi. Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi dapat diharapkan menghasilkan kinerja yang maksimal.

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Tusholimah, 2019). Motivasi kerja seseorang yang timbul dalam diri seseorang (dalam menyelesaikan tugas) yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk mencapai tujuan tertentu dan dalam mencapai tujuannya, ada yang gagal dan ada juga yang berhasil. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang telah dicapai pegawai pada waktu yang telah ditentukan, pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi cenderung akan melakukan pekerjaan sesuai dengan standar tertentu dan lebih berinisiatif dalam melakukan pekerjaan, kecil kemungkinan untuk mengundurkan diri dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kinerja yang rendah (Mimiasri, *et al.* 2022).

2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

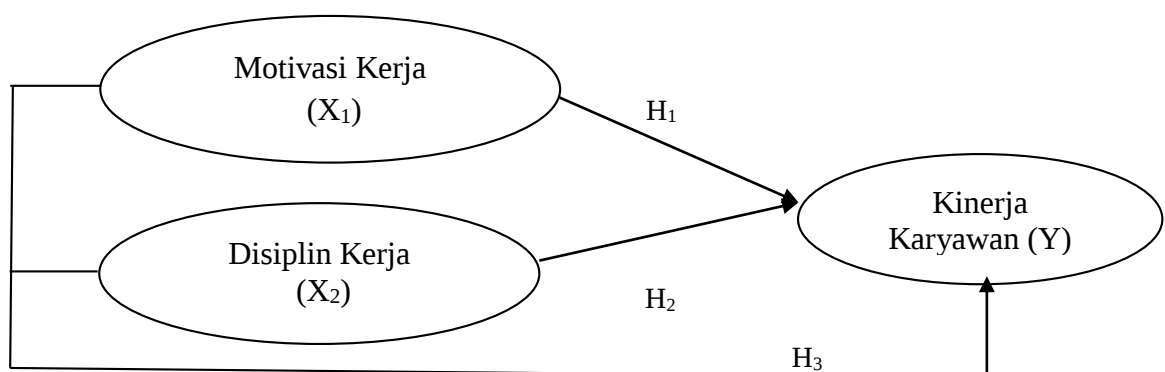
Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Yulianie, 2019). Disiplin kerja akan berpengaruh pada kinerja perusahaan. Ketika tingkat disiplin

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.

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Fauzi, 2021). Kedisiplinan secara umum sangatlah luas, namun dalam hal kedisiplinan yang dimaksud penulis dalam penelitian ini tidak lain adalah disiplin kerja karyawan seperti berupaya untuk mentaati semua peraturan yang ada, senantiasa mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan, berupaya untuk tidak melalaikan tugas yang diamanatkan, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan

Berdasarkan landasan teoritis, penelitian sebelumnya dan hubungan antara variabel maka dapat digambarkan kerangka pemikiran penelitian ini pada Gambar 2.1. berikut:

Gambar 2.1.
Kerangka Pemikiran



Sumber : Dikembangkan oleh peneliti (2022), berdasarkan penelitian sebelumnya (Fauzi, 2021).

2.3 Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian dan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah:

- H₁ : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh.
- H₂ : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh.
- H₃ : Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

3.1.1. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan pengaruh Motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh. Penelitian ini dilaksanakan Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh.

3.1.2. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi empiris dengan pendekatan penelitian Asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2018:14) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian deskriptif didefinisikan sebagai penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2018:5).

3.1.3. Waktu Penelitian

Penelitian deskriptif berdasarkan rentang waktu (*time horizon*) yaitu *cross sectional*. *Cross sectional* merupakan penelitian yang hanya dilakukan pada satu periode terhadap berbagai sampel dalam populasi. Penelitian ini dilakukan dari bulan Juni tahun 2022 sampai dengan selesai penelitian. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Horison Waktu Penelitian

Ketrangan	Oktober 2022	November 2022	November-Desember 2022	Januari 2023	Februari 2023
Pengajuan Judul Proposal					
Survey Awal					
Penyusunan Proposal					
Pembagian Kuisioner					
Penyusunan Skripsi					

Sumber: Data diolah, 2022

3.1.4. Unit Analisis

Unit analisis merupakan tingkat agregasi data yang dianalisis, antara lain meliputi: individual, kelompok, organisasional, organisasi, industri atau negara. Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar. Peneliti perlu memutuskan unit analisis bahkan saat kita merumuskan pertanyaan penelitian karena metode pengumpulan data, ukuran sample, dan bahkan variabel yang termaksud dalam kerangka kadang ditentukan oleh tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis. Berdasarkan unit observasi yang dijadikan unit analisis dari penelitian ini adalah individu karyawan Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh.

Untuk mengubah data kualitatif kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 dengan kategori menurut Arikunto (2019:66) adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Skala Pengukuran

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Arikunto (2019)

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018:61) yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu (variabel) yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian karyawan Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh yang tercatat pada awal tahun 2022 sebanyak 62 karyawan.

3.2.2 Sampel

Penarikan sampel ini berpedoman pada (Arikunto, 2019:134) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi (sensus). Metode sensus dimana seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu. Data yang diperoleh sebagai hasil pengolahan sensus disebut data yang sebenarnya (*true value*). Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 62 karyawan Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh. Untuk lebih jelas jabatan karyawan Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 3.3
Jumlah Karyawan Berdasarkan Unit Kerja

No	Unit Kerja	Jumlah Karyawan
1	Administrasi	5
2	Informasi	8
3	Kebersihan	16
4	Pramubakti	10
5	Security	11
6	Lalu Lintas	12
Jumlah		62

Sumber: Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh, 2022

3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Sumber data yang digunakan antara lain (Sugiyono, 2018:139):

- 1) Data primer diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuisisioner). Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan Kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah tertutup, yaitu pertanyaan yang dirancang berbentuk pilihan yang telah disediakan.
- 2) Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari studi pustaka melalui artikel majalah pemasaran maupun yang diambil dari internet untuk mendapatkan data-data dalam penelitian ini.

Untuk memperoleh data mengenai Kecerdasan Intelektual dan Motivasi kerja terhadap Partisipasi dan Kinerja Karyawan dilakukan pengumpulan data dengan cara sebagai berikut :

- a. Wawancara, merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka atau berhadapan langsung antara pewawancara dengan responden.
- b. Kuisisioner, adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan lembar pertanyaan dalam bentuk daftar tertulis yang telah dipersiapkan kepada responden.

3.4. Defenisi Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini menggunakan satu variabel bebas dan dua variabel terikat dengan kriteria adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Dependen						
1	Kinerja Karyawan (Y)	Nilai dari sekelompok perilaku karyawan yang berkontribusi, baik positif atau negatif, terhadap pencapaian tujuan organisasi. (Kreitner dan Kinicki 2018:36)	1. Kualitas kerja 2. Produktivitas 3. Sesuai dengan target 4. Penilaian kerja 5. Ketepatan waktu (Kreitner dan Kinicki 2018:36)	1-5	<i>Likert</i>	A1-A5
Independen						
2	Motivasi kerja (X1)	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 (Siagian, 2017)	1. Daya pendorong 2. Kemauan pada peraturan kerja 3. Kerelaan 4. Membentuk ketrampilan 5. Tanggung jawab 6. kewajiban 7. Tujuan (Siagian, 2017)	1-5	<i>Likert</i>	B1-B8
3	Disiplin kerja (X2)	Bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam organisasi (Rivai,2018:82)	1. Kehadiran 2. Ketaatan 3. Tingkat Kewaspadaan 4. Bekerja etis (Rivai,2018:82)	1-5	<i>Likert</i>	C1-C4

3.5. Teknik Analisis Data

Pengujian dan analisis data primer dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS versi 26 dengan formulasi regresi linier berganda. Pengertian analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2018:277), adalah sebagai berikut : “Analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)”, adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan
 a = Konstanta
 b₁, b₂ = Koefisien Variabel
 X₁ = Motivasi kerja
 X₂ = Disiplin kerja
 e = *Error Term*

Untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas digunakan analisis korelasi (R) dan determinasi (D). Korelasi (r) positif kuat apabila hasil korelasi sama dengan 1. Korelasi negatif kuat apabila hasil korelasi sama dengan -1. Tidak ada korelasi apabila hasil korelasi sama dengan 0.

3.6. Pengujian Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner yang di isi langsung oleh responden. Oleh karena itu, untuk mengukur handal atau tidaknya kuisioner digunakan analisis validitas dan reliabilitas.

3.6.1. Pengujian Instrumen

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur menurut situasi, keperluan dan tujuan tertentu. Dengan kata lain bahwa kuesioner dianggap valid jika kuesioner tersebut benar-benar dapat menyajikan suatu set data mengenai perilaku dan aktivitas responden sebagaimana yang diharapkan. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *analysis corelation* yang menjelaskan korelasi (hubungan) di antara sejumlah variabel dengan menggunakan satu set dimensi yang disebut faktor. Ukuran data dianggap valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai $-r$ (*table product moment*). menurut Sugiyono (2018:267) adalah : “Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data“ yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.”

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Menurut Sugiyono (2018:172) adalah Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan

gejala tertentu). Ukuran reliabilitas di anggap handal berdasarkan *Cronbach Alpha* adalah sebesar 0,60.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menurut Ghozali (2018:110) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistik dengan melihat nilai kurtosis dan *skewness*.

Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2018:110).

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2018:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel *independent* yang mempunyai korelasi tinggi. Ghozali (2018:91) juga menambahkan jika korelasi antar variabel *independent* tinggi yaitu di

atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

2 Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2018:91) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas; (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7. Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji T

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja secara individual terhadap kinerja karyawan pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh. Dengan kriteria pengujian :

a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o pada tingkat signifikan 5%.

b. $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a pada tingkat signifikan 5%.

H_{a1} : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh.

H_{01} : Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh.

H_{a2} : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh.

H_{02} : Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh.

3.7.2 Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi seluruh variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria Kinerja karyawan pada tingkat signifikansi 95% adalah :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menolak H_a dan menerima H_o

H_{a3} : Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh.

H_{03} : Motivasi kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Terminal tipe A Batoh, Banda Aceh, melayani transportasi dengan tujuan berbagai provinsi di Pulau Sumatera dan Jawa. Terminal tersebut mulai dipadati pemudik. Terminal dapat dianggap sebagai alat pemroses, dimana suatu urutan kegiatan tertentu harus dilakukan untuk memungkinkan suatu lalu-lintas (kendaraan, barang, dan sebagainya) diproses penuh sehingga dapat meneruskan perjalanan. Terminal adalah suatu fasilitas yang sangat kompleks, banyak kegiatan tertentu yang dilakukan disana, terkadang secara bersamaan, dan terkadang secara paralel, dan terkadang sering terjadi kemacetan yang cukup mengganggu. Terminal adalah titik penumpang dan barang memasuki serta meninggalkan suatu sistem transportasi. Terminal bukan saja merupakan komponen fungsional utama dari sistem transportasi tetapi juga merupakan prasarana yang merupakan biaya yang besar dan titik kemacetan yang terjadi.

Terminal angkutan umum merupakan titik simpul dalam sistem jaringan transportasi jalan tempat terjadinya putus arus yang merupakan prasarana angkutan yang berfungsi pokok sebagai pelayanan umum, berupa tempat kendaraan umum menaikkan dan menurunkan penumpang dan atau barang, bongkar muat barang, sebagai tempat berpindahnya penumpang baik intra maupun antar moda transportasi yang terjadi sebagai akibat adanya arus pergerakan manusia dan barang serta adanya tuntutan efisiensi transportasi.

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, status pernikahan, pendidikan, penghasilan rata-rata perbulan dan lama bekerja. dapat dilihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Usia		
	a. 20-25 tahun	6	9,7
	b. 26-31 tahun	10	16,1
	c. 32-37 tahun	12	19,4
	d. 38-73 tahun	22	35,4
	e. 44-50 tahun	12	19,4
Total		62	100,0
2	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	39	62,9
	b. Perempuan	23	37,1
Total		62	100,0
3	Status Pernikahan		
	a. Belum Menikah	16	25,8
	b. Menikah	46	74,2
Total		62	100,0
4	Pendidikan terakhir		
	a. SLTA/Sederajat	25	40,3
	b. Diploma	6	9,7
	c. Sarjana (S1)	30	48,4
	d. Pascasarjana (S2)	1	1,6
Total		62	100,0
1.	Penghasilan Rata-rata Perbulan		
	a. < Rp. 2.500.000	0	0
	b. Rp. 2.600.000-Rp. 4.000.000	22	35,5
	c. Rp. 4.100.000-Rp. 5.500.000	32	51,6
	d. Rp.5.500.000	6	12,9
Total		62	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden yang berusia 20 sampai 25 tahun sebanyak 6 responden atau 9,7%, responden berusia 26 sampai 31 tahun sebanyak 10

responden atau 16,1%, yang berusia 32 sampai dengan 37 tahun yaitu sebanyak 12 responden atau 19,4%, yang berusia 38 sampai dengan 43 tahun yaitu 22 responden atau 35,4% dan yang berusia 44 sampai dengan 50 tahun yaitu 12 responden atau 19,4%.

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas dapat dijelaskan bahwa yang paling dominan karakteristik berdasarkan jenis kelamin yaitu laki-laki yaitu sebanyak 39 responden atau 62,9% dan sebanyak 23 responden atau 37,1% dengan jenis kelamin perempuan. Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan bahwa yang paling dominan yaitu sudah menikah sebanyak 16 responden atau 25,8% dan sebanyak 46 responden atau 74,2% berstatus belum menikah.

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan responden, dapat dijelaskan sebanyak 25 responden atau 40,3% berpendidikan terakhir SLTA, sebanyak 6 responden atau 9,7% berpendidikan terakhir Diploma, sebanyak 30 responden atau 48,4% berpendidikan terakhir sarjana dan sebanyak 1 responden atau 1,6% berpendidikan pasaca sarjana. Berdasarkan tabel di atas mengenai tingkat pendapatan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 22 responden atau 35,5% mempunyai tingkat pendapatan Rp. 2.600.000-Rp. 4.000.000, sebanyak 32 responden atau 51,6% mempunyai tingkat pendapatan Rp 4.100.000-Rp 5.500.000 dan sebanyak 8 responden atau 12,9% mempunyai tingkat pendapatan lebih dari Rp 5.500.000.

4.3 Hasil Pengujian Data

4.3.1 Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS version 23. Berdasarkan output komputer seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi dibawah 5 % sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,254, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas kontras. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui hasil uji Validitas dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=62)	Ket
1	A1	Y	0,607	0,254	Valid
2	A2		0,697	0,254	Valid
3	A3		0,685	0,254	Valid
4	A4		0,590	0,254	Valid
5	A5		0,405	0,254	Valid

Tabel 4.2 Lanjutan

No pertanyaan	Variabel	Koefisien	Nilai kritis	Ket
---------------	----------	-----------	--------------	-----

			korelasi	5 % (N=62)	
6	B1	X ₁	0,520	0,254	Valid
7	B2		0,614	0,254	Valid
8	B3		0,525	0,254	Valid
9	B4		0,594	0,254	Valid
10	B5		0,323	0,254	Valid
11	B6		0,460	0,254	Valid
12	B7		0,471	0,254	Valid
13	B8		0,322	0,254	Valid
14	C1	X ₂	0,449	0,254	Valid
15	C2		0,719	0,254	Valid
16	C3		0,703	0,254	Valid
17	C4		0,527	0,254	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien kerelasi diatas dari nilai kritis kerelasi *product moment* yaitu sebesar 0,254 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal consistency atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS versi 22. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik”.

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No	Variabel	Nilai Minimal Kehandalan	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Kinerja Karyawan (Y)	0,60	0,808	Handal
2.	Motivasi kerja (X1)	0,60	0,732	Handal
3.	Disiplin kerja (X2)	0,60	0,784	Handal

Sumber : Data diolah, 2023

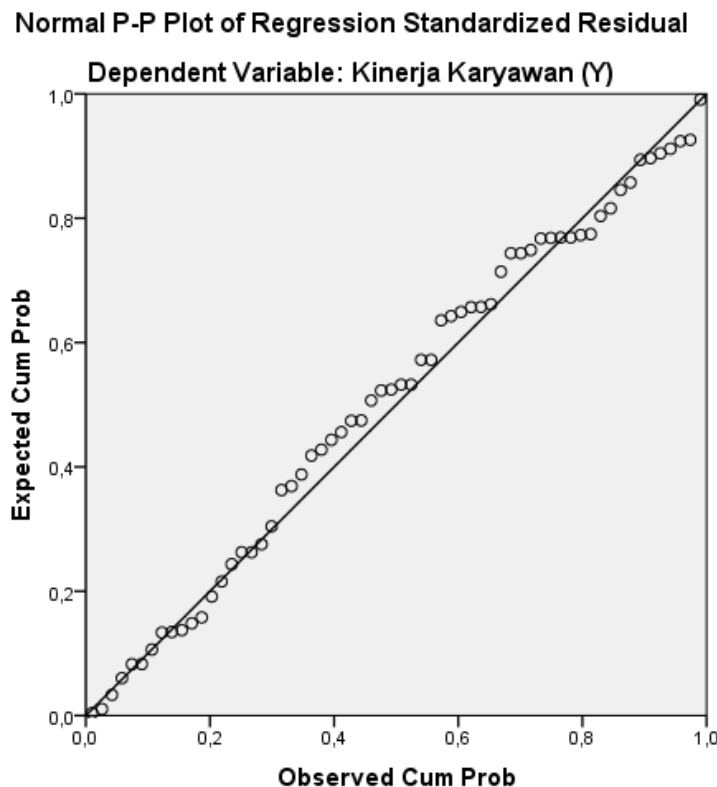
Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai cronbach alpa reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. “Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,6 dapat diterima dan reliabilitas dengan cronbach alpha 0,8 atau diatasnya adalah baik”.

Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa hasil pengujian variabel kinerja karyawan, motivasi kerja, disiplin kerja adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut:



Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.4:

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Motivasi kerja (X1)	0,808	1,238	Non Multikolinieritas
Disiplin kerja (X2)	0,808	1,238	Non Multikolinieritas

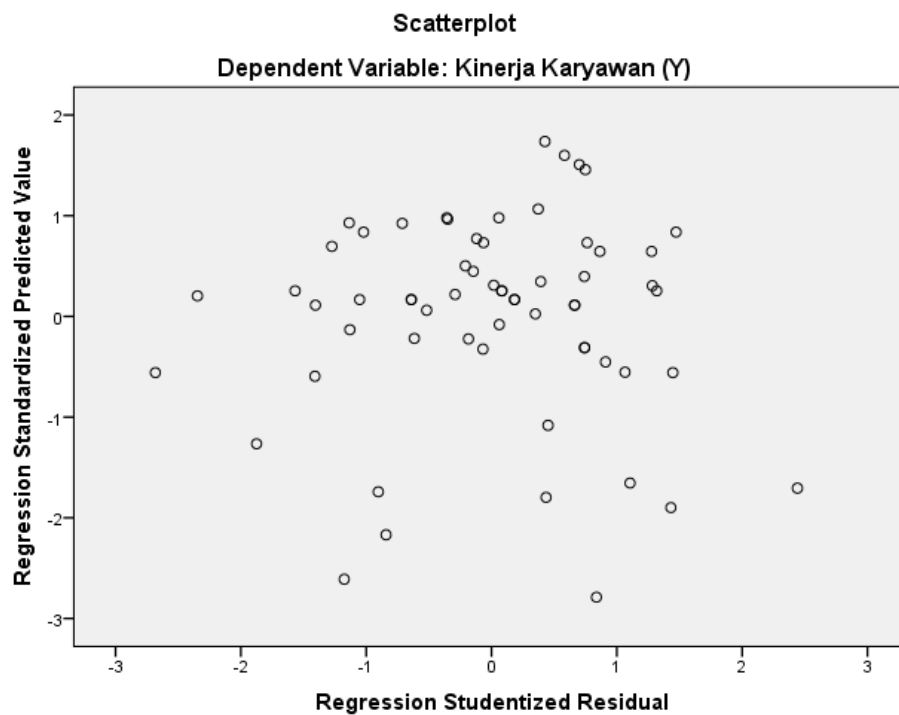
Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.4 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variable independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka

disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2:



Gambar 4.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED, jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dari Gambar 4.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas

4.4 Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati dua variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel motivasi kerja (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2), juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, kinerja karyawan.

4.4.1 Variabel Kinerja Karyawan

Penjelasan responden tentang variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Karyawan dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas	4	6,5	2	3,2	8	12,9	23	37,1	25	40,3	4,02
2	Karyawan mampu memanfaatkan sumber daya yang ada untuk menyelesaikan pekerjaan	3	4,8	5	8,1	11	17,7	29	46,8	14	22,6	3,74

Tabel 4.5 Lanjutan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	

3	Karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target	2	3,2	4	6,5	16	25,8	28	45,2	12	19,4	3,71
4	Penilaian kinerja yang dilakukan terhadap karyawan sudah sesuai dengan prosedur	2	3,2	3	4,8	17	27,4	31	50,0	9	14,5	3,68
5	Karyawan selalu bekerja dengan tepat waktu	1	1,6	2	3,2	14	22,6	28	45,2	17	27,4	3,94
Rata-rata												3,82

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan item pertanyaan di atas dijelaskan bahwa responden dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dengan nilai rata-rata sebanyak 4,02. Karyawan mampu memanfaatkan sumber daya yang ada untuk menyelesaikan pekerjaan dengan nilai rata-rata sebanyak 3,74. Karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target dengan nilai rata-rata sebanyak 3,71. Penilaian kinerja yang dilakukan terhadap karyawan sudah sesuai dengan prosedur dengan nilai rata-rata sebanyak 3,68. Karyawan selalu bekerja dengan tepat waktu dengan nilai rata-rata sebanyak 3,94. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel kinerja karyawan adalah 3,82 artinya responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel kinerja karyawan.

4.4.2 Variabel Motivasi Kerja

Hasil penelitian tentang Penjelasan responden mengenai motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Karyawan memiliki dorongan yang kuat dari diri karyawan sendiri	4	6,5	3	4,8	12	19,4	28	45,2	15	24,2	3,76
2	Karyawan memiliki semangat kerja yang baik	7	11,3	3	4,8	11	11,7	31	50,0	10	16,1	3,55
3	Karyawan bekerja dengan rela tanpa adanya paksaan dari pihak lain	4	6,5	6	9,7	26	22,0	31	50,0	12	19,4	3,66
4	Karyawan memiliki keterampilan sesuai dengan kerja karyawan	2	3,2	3	4,8	15	24,2	31	50,0	11	11,7	3,74
5	Karyawan memiliki ketrampilan yang memadai untuk mendukung kerja karyawan	2	3,2	4	6,5	16	25,8	28	45,2	12	19,4	3,71
6	Karyawan bertanggungjawab terhadap pekerjaan karyawan	0	0	5	8,1	8	12,9	30	48,4	19	30,6	4,02
7	Karyawan memiliki kewajiban menyelesaikan pekerjaan karyawan	0	0	7	11,3	5	8,1	39	62,9	11	11,7	3,87
8	Karyawan berusaha sangat keras untuk mencapai tujuan kerja karyawan	0	0	3	4,84	8	16,0	59	50,0	35	29,7	4,13
Rata-rata												3,80

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan item pertanyaan di atas dapat dijelaskan bahwa karyawan memiliki dorongan yang kuat dari diri karyawan sendiri dengan nilai rata-rata sebanyak 3,76. Karyawan memiliki semangat kerja yang baik dengan nilai rata-rata sebanyak 3,55. Karyawan bekerja dengan rela tanpa adanya paksaan dari pihak lain dengan nilai rata-rata sebanyak 3,66. Karyawan memiliki keterampilan sesuai dengan kerja karyawan dengan nilai rata-rata sebanyak 3,74. Karyawan memiliki ketrampilan yang memadai untuk mendukung kerja karyawan dengan nilai rata-rata sebanyak 3,71. Karyawan bertanggungjawab terhadap pekerjaan karyawan dengan nilai rata-rata sebanyak 4,02. Karyawan memiliki kewajiban menyelesaikan pekerjaan karyawan dengan nilai rata-rata sebanyak 3,87. Karyawan berusaha sangat keras untuk mencapai tujuan kerja karyawan dengan nilai rata-rata sebanyak 4,13. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel motivasi kerja adalah 3,80 artinya responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel motivasi kerja.

4.4.3 Variabel Disiplin kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel disiplin kerja dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Disiplin kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Karyawan selalu hadir tepat waktu	0	0	5	8,1	8	12,9	30	48,4	19	30,6	4,02
2	Karyawan selalu mematuhi prosedur yang telah ditentukan	0	0	7	11,3	5	8,1	39	62,9	11	11,7	3,87
3	Karyawan sangat berhati-hati dalam bekerja	0	0	3	4,84	8	16,0	59	50,0	35	29,7	4,13
4	Karyawan melayani pelanggan dengan sopan	0	0	1	1,6	6	9,7	36	58,1	19	30,6	4,18
Rata-rata												4,05

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan item pertanyaan di atas dapat dijelaskan bahwa karyawan selalu hadir tepat waktu dengan nilai rata-rata sebanyak 4,02. Karyawan selalu mematuhi prosedur yang telah ditentukan dengan nilai rata-rata sebanyak 3,87. Karyawan sangat berhati-hati dalam bekerja dengan nilai rata-rata sebanyak 4,13. Karyawan melayani pelanggan dengan sopan dengan nilai rata-rata sebanyak 4,18. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel disiplin kerja adalah 4,05 artinya responden menyatakan kurang setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel disiplin kerja.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 4.8
Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan

Nama variabel	B	Standar Error	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Konstanta	0,998	0,486	2,053	2,001	0,044
Motivasi kerja	0,483	0,091	5,308	2,001	0,000
Disiplin kerja	0,323	0,098	3,296	2,001	0,000

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan hasil *ouput* komputer melalui program SPSS seperti terlihat tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut,

$$Y = 0,998 + 0,483X_1 + 0,323X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

1) Koefesien Regresi (β)

- a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 0,998 artinya bila mana Motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2), dianggap konstan, maka kinerja karyawan pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh, adalah sebesar 0,998 pada satuan skala likert atau kinerja karyawan berpengaruh masih rendah.
- b. Koefisien regresi motivasi kerja (X_1) sebesar 0,483. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel motivasi kerja secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh sebesar 48,3% dengan asumsi variabel disiplin kerja (X_2) dianggap konstan.

- c. Koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,323. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel disiplin kerja secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh sebesar 32,3% dengan asumsi variabel motivasi kerja (X_1), dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari ke dua variabel yang diteliti ternyata variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh karena diperoleh koefisien regresi sebesar 48,3%.

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 4.9
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,762 ^a	0,581	0,567	0,48962

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan dari *output* komputer diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,762 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 76,2%. Artinya motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh .

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,567 artinya bahwa sebesar 56,7% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja karyawan pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor-faktor motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2). Sedangkan selebihnya sebesar 43,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar 2 variabel seperti dijelaskan diatas seperti pengalaman kerja, loyalitas kerja, kemampuan kerja dan prestasi kerja.

4.5.2 Uji Parsial

Untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8. Dapat ketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variable independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel

independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Pengaruh Motivasi kerja (X_1)

Pengaruh Motivasi kerja (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8 nilai t_{hitung} (5,308) lebih besar dari t_{tabel} (2,001), maka keputusannya adalah menolak H_{o1} dan menerima H_{a1} . Dari hasil uji secara parsial bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh.

2. Pengaruh Disiplin kerja (X_2)

Pengaruh disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8 nilai t_{hitung} (3,296) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,001) nilai $t_{\text{hitung}} > \text{nilai } t_{\text{tabel}}$, maka keputusannya adalah menolak H_{o2} dan menerima H_{a2} . Dari hasil uji secara parsial bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh.

4.5.3 Uji Simultan

Untuk menguji pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{\text{hitung}} > \text{nilai } F_{\text{tabel}}$, maka H_o ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{\text{hitung}} < \text{nilai } F_{\text{tabel}}$, maka H_o diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4.10
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
1 Regression	19,640	2	9,820	40,964	3,156	,000 ^b

Residual	14,144	59	0,240			
Total	33,784	61				

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 40,964 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{table} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,156. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka F_{hitung} (40,964) lebih besar dari F_{table} (3,156). Keputusannya adalah menerima H_{a3} dan menolak H_{o3} , artinya secara simultan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh.

4.5.4 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh. Artinya penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Fauzi (2021) dan Irawan (2017) karena variabel independen yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Implikasi dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan, artinya semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin meningkat kinerjanya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengidentifikasi dan menyediakan umpan balik yang bisa membantu organisasi

dalam pengambilan keputusan yang akan berdampak pada kinerja perusahaan, semakin tinggi respon umpan balik yang dilakukan perusahaan kepada karyawan akan semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut. Hal ini, setidaknya disebabkan oleh pentingnya untuk mempertimbangkan faktor eksternal organisasi yang semakin sulit untuk diprediksi. Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi dapat diharapkan menghasilkan kinerja yang maksimal. 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 dapat 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.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh.
3. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka, penulis ingin menyampaikan beberapa saran ke Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada pimpinan Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan melakukan penilaian kinerja terhadap karyawan yang sesuai dengan prosedur.
2. Disarankan kepada pimpinan Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan memberikan semangat kerja yang baik kepada karyawan, misalnya memberikan kesempatan kepada karyawan untuk saling bekerja sama dengan mencapai tujuan organisasi.

3. Disarankan kepada karyawan Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh dapat tetap disiplin dalam melakukan pekerjaan dan mematuhi dengan semua prosedur yang telah ditentukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Casmini. (2018). *Emotional Parenting*. Yogyakarta: Pilar Media.
- Choirina, F. D. (2018). *Analisis Pengaruh Praktek Knowledge Management Dalam Memediasi Dukungan Information Technology Terhadap Kinerja Karyawan*. Tesis. Universitas Diponegoro, Indonesia.
- Desy, Puspita, Sari (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana, Jakarta. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsurya*. Vol. 1, No.1 November 2020.
- Erna, Yulianie (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Pegawai Pada Kantor Kecamatan Metro Selatan Kota Metro. Jurnal Simplex*. Volume 2, Nomor 1, April 2019.
- Fauzi, R. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada KUD Soliamitra Limo-Depok. Jurnal Manajemen, Vol. 1, No. 1*
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Penerbit Undip
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Kreitner & Kinicki. (2018). *Organizational Behavior*. 8th Edition. McGraw Hill International Edition.
- Logor, Franco, B (2018) *Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Manado. Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Sept. 2018, Hal.1151-1161*
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. (2018). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rafika Aditama.
- Mardiyah, Tusholihah (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. E-Journal Equilibrium Manajemen*. Volume 5, Nomor 2 Tahun 2019.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta; Edisi Pertama Salemba Empat.
- Mimiasri., Nuzulman., & Dani, S.P. (2022). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Susoh Di Kabupaten Aceh Barat Daya. Jurnal Saudagar Indonesia*, Volume 1 No. 2

- Munandar, Ashar Sunyoto. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia (UI-Press).
- Pratiwi, Annisa. (2017). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan)*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Ristati. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Produksi PT. Arun NGL Lhokseumawe. *Jurnal Visioner & Strategis Volume 2, Nomor 1, Maret 2013 ISSN: 2338-2864 p. 57-68*.
- Rivai, H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo..
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Bina Akasara.
- Sihotang, A (2018) *Teori Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Simamora, Henry., (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sundiman, Didi. (2017). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada PT. SMS Kabupaten Kotawaringin Timur). *DeReMa Jurnal Manajemen Vol. 12 No. 1*
- Sutrisno, Edy. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.

Lampiran 1 KUISIONER

Kuisisioner ini dimaksudkan untuk penulisan karya akhir yang bersifat ilmiah sebagai persyaratan tugas akhir pada Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

A. Karakteristik Responden

Petunjuk pengisian : Beri tanda (√) pada *coulum*, yang sesuai dengan pertanyaan yang dipilih berdasarkan kondisi instansi saya.

1. Umur
 - a. 20-25 Tahun ☐
 - b. 26-31 Tahun ☐
 - c. 32-37 Tahun ☐
 - d. 38-43 Tahun ☐
 - e. 44-50 Tahun ☐

2. Jenis kelamin
 - a. Pria ☐
 - b. Wanita ☐

3. Status perkawinan
 - a. Belum menikah ☐
 - b. Menikah ☐
 - c. Pernah menikah ☐

4. Tingkat Pendidikan
 - a. SLTA ☐
 - b. Diploma III ☐
 - c. Sarjana (S1) ☐
 - d. Pasca Sarjana (S2) ☐
 - e. Doktor (S3) ☐

5. Penghasilan perbulan
 - a. < Rp. 2.500.000 ☐
 - b. Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000 ☐
 - c. Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000 ☐
 - d. ≥Rp. 5.500.000 ☐

Keterangan :

Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Kurang setuju	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

B. Indikator Variabel Penelitian

a. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas					
2	Saya mampu memanfaatkan sumber daya yang ada untuk menyelesaikan pekerjaan					
3	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target					
4	Penilaian kinerja yang dilakukan terhadap karyawan sudah sesuai dengan prosedur					
5	Saya selalu bekerja dengan tepat waktu					

b. Motivasi Kerja (X_1)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memiliki dorongan yang kuat dari diri saya sendiri					
2	Saya memiliki semangat kerja yang baik					
3	Saya bekerja dengan rela tanpa adanya paksaan dari pihak lain					
4	Saya memiliki keterampilan sesuai dengan kerja saya					
5	Saya memiliki ketrampilan yang memadai untuk mendukung kerja saya					
6	Saya bertanggungjawab terhadap pekerjaan saya					
7	Saya memiliki kewajiban menyelesaikan pekerjaan saya					
8	Saya berusaha sangat keras untuk mencapai tujuan kerja saya					

d. Disiplin Kerja (X₂)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya selalu hadir tepat waktu					
2	Saya selalu mematuhi prosedur yang telah ditentukan					
3	Saya sangat berhati-hati dalam bekerja					
4	Saya melayani pelanggan dengan sopan					

Lampiran 2 Jawaban Dari Kuisisioner

NO	Karakteristik					Indikator					Y	Indikator								X1	Indikator				X2
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8		C1	C2	C3	C4	
1	2	2	2	2	2	5	5	5	3	4	4,40	4	3	4	4	5	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00
2	1	1	1	3	3	2	4	4	2	2	2,80	4	4	4	4	4	3	3	4	3,75	3	3	4	4	3,50
3	5	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	3	3,88	4	4	3	4	3,75
4	3	1	2	3	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	5	5	4	4,25	5	5	4	5	4,75
5	2	1	1	3	2	4	4	3	3	4	3,60	4	4	4	4	3	2	2	3	3,25	2	2	3	4	2,75
6	4	2	2	1	3	5	3	4	4	4	4,00	3	2	2	2	4	2	3	4	2,75	2	3	4	5	3,50
7	4	2	2	1	3	5	4	3	3	5	4,00	5	4	4	3	3	4	4	4	3,88	4	4	4	4	4,00
8	4	1	2	3	3	4	5	4	4	3	4,00	2	4	5	4	4	4	4	4	3,88	4	4	4	4	4,00
9	1	1	1	2	3	5	5	2	4	5	4,20	3	3	4	4	2	4	4	4	3,50	4	4	4	4	4,00
10	4	2	2	1	3	5	3	4	4	4	4,00	3	2	4	4	4	3	4	5	3,63	3	4	5	5	4,25
11	5	1	2	1	3	5	5	4	4	4	4,40	5	4	5	5	4	3	4	5	4,38	3	4	5	5	4,25
12	4	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3,60	3	4	4	4	4	4	4	4	3,88	4	4	4	4	4,00
13	5	1	2	3	3	5	5	4	4	5	4,60	4	4	4	5	4	4	4	4	4,13	4	4	4	4	4,00
14	3	1	2	3	2	5	5	5	4	4	4,60	4	5	4	4	5	5	4	5	4,50	5	4	5	4	4,50
15	5	2	2	1	2	4	4	4	4	4	4,00	4	5	4	4	5	4	5	4	4,50	5	4	5	5	4,75
16	4	1	2	3	3	5	4	5	5	5	4,80	4	4	3	5	5	4	4	4	4,13	4	4	4	4	4,00
17	1	1	1	3	2	3	2	2	2	5	2,80	5	2	2	5	2	5	4	4	3,63	5	4	4	5	4,50
18	5	2	2	3	2	4	4	4	5	4	4,20	5	5	5	4	4	5	4	3	4,38	5	4	3	5	4,25
19	3	1	2	3	2	5	4	5	5	4	4,60	4	4	4	4	5	4	4	5	4,25	4	4	5	4	4,25
20	3	1	1	1	2	5	3	3	3	3	3,40	3	1	1	3	3	4	5	4	3,00	4	5	4	4	4,25
21	4	2	2	3	3	5	1	3	1	1	2,20	5	1	1	3	3	3	5	4	3,13	3	5	4	4	4,00
22	3	1	2	3	3	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	4	4	4	4,63	4	4	4	4	4,00
23	2	1	1	1	2	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00
24	5	1	2	3	3	2	4	1	3	2	2,40	2	4	2	3	1	4	3	4	2,88	4	3	4	5	4,00
25	2	2	1	3	2	4	4	3	2	4	3,40	2	4	4	2	3	2	2	2	2,63	2	2	2	2	2,00
26	4	1	2	3	4	4	4	4	4	5	4,20	4	4	5	4	4	2	4	3	3,75	2	4	3	4	3,25
27	1	2	1	3	2	4	4	4	4	4	4,00	3	3	4	4	4	5	4	4	3,88	5	4	4	4	4,25
28	4	1	2	1	3	5	4	4	4	4	4,20	5	5	5	4	4	3	2	2	3,75	3	2	2	3	2,50
29	4	2	2	1	3	4	4	4	4	4	4,00	3	3	4	3	4	4	4	4	3,63	4	4	4	4	4,00
30	2	1	1	3	2	3	2	3	4	4	3,20	4	4	4	4	3	5	4	4	4,00	5	4	4	4	4,25
31	3	2	2	3	3	1	1	1	4	4	2,20	4	4	4	3	1	4	4	4	3,50	4	4	4	4	4,00
32	1	1	1	1	2	5	5	4	4	5	4,60	3	4	4	4	4	4	4	5	4,00	4	4	5	4	4,25
33	2	2	1	1	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	5	4,13	4	4	5	4	4,25
34	5	1	2	3	3	4	3	3	3	3	3,20	4	3	3	4	3	5	5	5	4,00	5	5	5	3	4,50
35	5	1	2	1	3	4	4	4	3	3	3,60	4	4	5	4	4	4	5	5	4,38	4	5	5	5	4,75
36	4	2	2	1	3	4	4	4	4	3	3,80	4	4	3	3	4	5	5	5	4,13	5	5	5	4	4,75
37	2	1	1	3	2	1	1	3	3	3	2,20	1	1	2	2	3	5	4	5	2,88	5	4	5	5	4,75
38	4	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3,00	1	1	2	3	3	5	4	5	3,00	5	4	5	4	4,50
39	3	1	2	3	3	1	2	2	1	3	1,80	1	1	2	1	2	4	5	4	2,50	4	5	4	4	4,25
40	4	1	2	3	3	1	2	2	3	5	2,60	1	1	1	1	2	5	5	5	2,63	5	5	5	5	5,00
41	1	1	1	1	3	5	5	5	3	3	4,20	4	4	4	4	5	4	4	5	4,25	4	4	5	4	4,25
42	4	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	5	4,25
43	5	1	2	1	3	3	3	3	5	5	3,80	4	3	3	5	3	4	4	4	3,75	4	4	4	4	4,00
44	4	1	2	3	4	5	4	4	3	5	4,20	4	5	3	3	4	4	4	5	4,00	4	4	5	5	4,50
45	3	2	2	3	2	4	4	4	4	5	4,20	4	4	3	4	4	4	4	5	4,00	4	4	5	5	4,50
46	4	1	2	1	3	4	3	5	4	3	3,80	4	4	3	5	5	5	4	5	4,38	5	4	5	4	4,50
47	3	2	2	1	3	5	5	5	5	5	5,00	5	4	4	3	5	5	4	5	4,38	5	4	5	4	4,50
48	2	1	1	3	2	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	4	5	5	5	5	4,88	5	5	5	5	5,00
49	3	2	2	3	3	3	3	3	4	5	3,60	4	3	4	3	3	5	4	4	3,75	5	4	4	4	4,25
50	3	1	2	1	2	4	4	4	4	4	4,00	4	3	4	4	4	5	4	4	4,00	5	4	4	4	4,25
51	2	1	1	1	2	5	5	5	4	4	4,60	4	4	3	3	5	5	5	5	4,25	5	5	5	5	5,00
52	5	1	2	1	3	4	4	4	3	4	3,80	5	4	5	5	4	3	3	4	4,13	3	3	4	4	3,50
53	5	1	2	2	3	3	4	3	4	4	3,60	4	4	4	4	3	2	4	5	3,75	2	4	5	4	3,75
54	4	1	2	3	3	3	3	3	4	4	3,40	5	3	3	4	3	3	3	3	3,38	3	3	3	3	3,00
55	2	1	1	3	2	4	4	4	4	4	4,00	3	3	4	4	4	3	4	4	3,63	3	4	4	5	4,00
56	4	2	2	2	3	5	4	4	4	4	4,20	5	5	5	4	4	4	2	3	4,00	4	2	3	3	3,00
57	4	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4,00	3	3	4	3	4	4	2	2	3,13	4	2	2	3	2,75
58	4	1	2	1	4	3	2	3	4	4	3,20	4	4	4	4	3	4	2	3	3,50	4	2	3	4	3,25
59	3	1	2	1	2	5	3	3	3	3	3,40	3	1	1	3	3	4	2	3	2,50	4	2	3	3	3,00
60	4	2	2	1	4	5	3	3	3	3	3,40	5	4	4	3	3	4	4	4	3,88	4	4	4	4	4,00
61	5	2	2	1	3	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	4	4	4	4,63	4	4	4	5	4,25
62	4	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3,60	3	4	4	4	4	4	4	4	3,88	4	4	4	4	4,00

Lampiran 3 Frequencies Identitas Responden

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 tahun	6	9,7	9,7	9,7
	26-31 tahun	10	16,1	16,1	25,8
	32-37 tahun	12	19,4	19,4	45,2
	38-43 tahun	22	35,5	35,5	80,6
	44-50 tahun	12	19,4	19,4	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	39	62,9	62,9	62,9
	Wanita	23	37,1	37,1	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum menikah	16	25,8	25,8	25,8
	Menikah	46	74,2	74,2	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	25	40,3	40,3	40,3
	Diploma	6	9,7	9,7	50,0
	Sarjana	30	48,4	48,4	98,4
	Pasca Sarjana	1	1,6	1,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Penghasilan Perbulan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000	22	35,5	35,5	35,5
	Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000	32	51,6	51,6	87,1
	>Rp. 5.500.000	8	12,9	12,9	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Lampiran 4 Frequencies Kinerja Karyawan (Y)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	6,5	6,5	6,5
	TS	2	3,2	3,2	9,7
	KS	8	12,9	12,9	22,6
	S	23	37,1	37,1	59,7
	SS	25	40,3	40,3	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	4,8	4,8	4,8
	TS	5	8,1	8,1	12,9
	KS	11	17,7	17,7	30,6
	S	29	46,8	46,8	77,4
	SS	14	22,6	22,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3,2	3,2	3,2
	TS	4	6,5	6,5	9,7
	KS	16	25,8	25,8	35,5
	S	28	45,2	45,2	80,6
	SS	12	19,4	19,4	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3,2	3,2	3,2
	TS	3	4,8	4,8	8,1
	KS	17	27,4	27,4	35,5
	S	31	50,0	50,0	85,5
	SS	9	14,5	14,5	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,6	1,6	1,6
	TS	2	3,2	3,2	4,8
	KS	14	22,6	22,6	27,4
	S	28	45,2	45,2	72,6
	SS	17	27,4	27,4	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Lampiran 5 Frequencies Motivasi Kerja (X₁)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	6,5	6,5	6,5
	TS	3	4,8	4,8	11,3
	KS	12	19,4	19,4	30,6
	S	28	45,2	45,2	75,8
	SS	15	24,2	24,2	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	7	11,3	11,3	11,3
	TS	3	4,8	4,8	16,1
	KS	11	17,7	17,7	33,9
	S	31	50,0	50,0	83,9
	SS	10	16,1	16,1	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	6,5	6,5	6,5
	TS	6	9,7	9,7	16,1
	KS	9	14,5	14,5	30,6
	S	31	50,0	50,0	80,6
	SS	12	19,4	19,4	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3,2	3,2	3,2
	TS	3	4,8	4,8	8,1
	KS	15	24,2	24,2	32,3
	S	31	50,0	50,0	82,3
	SS	11	17,7	17,7	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

B5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3,2	3,2	3,2
	TS	4	6,5	6,5	9,7
	KS	16	25,8	25,8	35,5
	S	28	45,2	45,2	80,6
	SS	12	19,4	19,4	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

B6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	8,1	8,1	8,1
	KS	8	12,9	12,9	21,0
	S	30	48,4	48,4	69,4
	SS	19	30,6	30,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

B7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	11,3	11,3	11,3
	KS	5	8,1	8,1	19,4
	S	39	62,9	62,9	82,3
	SS	11	17,7	17,7	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

B8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	4,8	4,8	4,8
	KS	8	12,9	12,9	17,7
	S	29	46,8	46,8	64,5
	SS	22	35,5	35,5	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Lampiran 6 Frequencies Disiplin Kerja (X₂)

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	8,1	8,1	8,1
	KS	8	12,9	12,9	21,0
	S	30	48,4	48,4	69,4
	SS	19	30,6	30,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	11,3	11,3	11,3
	KS	5	8,1	8,1	19,4
	S	39	62,9	62,9	82,3
	SS	11	17,7	17,7	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	4,8	4,8	4,8
	KS	8	12,9	12,9	17,7
	S	29	46,8	46,8	64,5
	SS	22	35,5	35,5	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,6	1,6	1,6
	KS	6	9,7	9,7	11,3
	S	36	58,1	58,1	69,4
	SS	19	30,6	30,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Lampiran 7 Reliability & Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,808	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	4,02	1,123	62
A2	3,74	1,055	62
A3	3,71	,965	62
A4	3,68	,901	62
A5	3,94	,885	62

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	15,06	8,586	,607	,768
A2	15,34	8,457	,697	,736
A3	15,37	8,958	,685	,743
A4	15,40	9,720	,590	,773
A5	15,15	10,716	,405	,821

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19,08	13,846	3,721	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	168,919	61	2,769	2,628	,035
Within People	5,600	4	1,400		
Between Items	130,000	244	,533		
Residual	135,600	248	,547		
Total	304,519	309	,985		

Grand Mean = 3,82

Lampiran 8 Reliability & Validitas Motivasi Kerja (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,732	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3,76	1,082	62
B2	3,55	1,169	62
B3	3,66	1,101	62
B4	3,74	,922	62
B5	3,71	,965	62
B6	4,02	,878	62
B7	3,87	,839	62
B8	4,13	,820	62

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	26,68	15,730	,520	,684
B2	26,89	14,528	,614	,660
B3	26,77	15,588	,525	,683
B4	26,69	16,118	,594	,673
B5	26,73	16,038	,569	,676
B6	26,42	19,362	,460	,751
B7	26,56	19,397	,471	,747
B8	26,31	19,101	,322	,739

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
30,44	21,365	4,622	8

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	162,905	61	2,671	3,168	,003
Within People Between Items	15,853	7	2,265		
Residual	305,272	427	,715		
Total	321,125	434	,740		
Total	484,030	495	,978		

Grand Mean = 3,80

Lampiran 9 Reliability & Validitas Disiplin Kerja (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,784	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	4,02	,878	62
C2	3,87	,839	62
C3	4,13	,820	62
C4	4,18	,666	62

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	12,18	3,952	,449	,809
C2	12,32	3,370	,719	,661
C3	12,06	3,471	,703	,671
C4	12,02	4,377	,527	,764

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16,19	6,290	2,508	4

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	95,919	61	1,572	3,393	,019
Within People Between Items	3,452	3	1,151		
Residual	62,048	183	,339		
Total	65,500	186	,352		
Total	161,419	247	,654		

Grand Mean = 4,05

Lampiran 10 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,762 ^a	,581	,567	,48962

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19,640	2	9,820	40,964	,000 ^b
	Residual	14,144	59	,240		
	Total	33,784	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

Coefficients^a

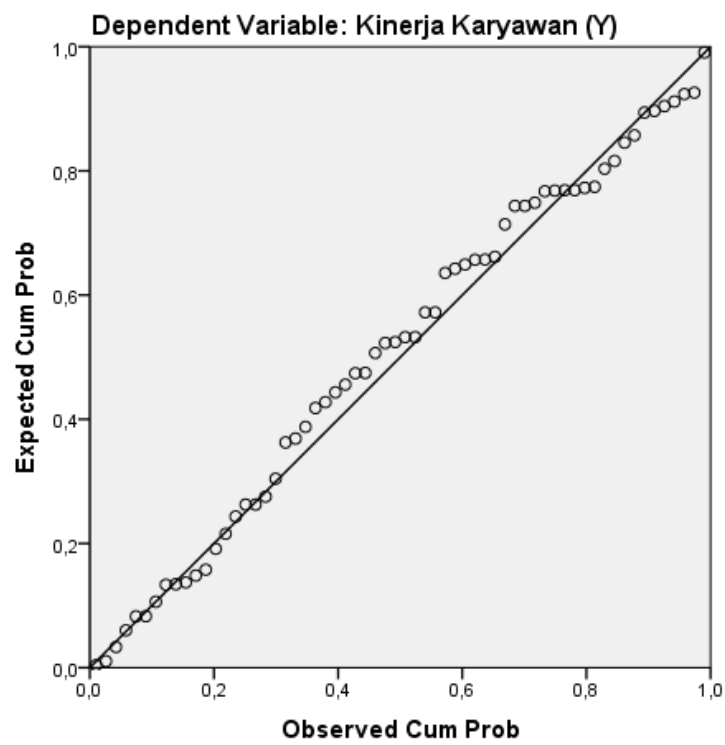
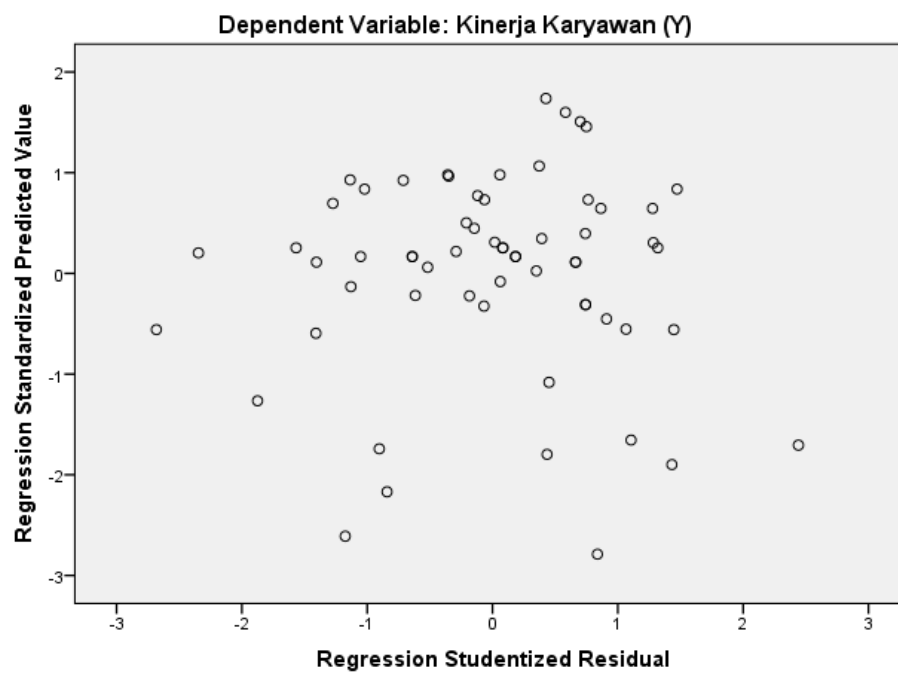
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,998	,486		2,053	,044
	Motivasi Kerja (X1)	,483	,091	,541	5,308	,000
	Disiplin Kerja (X2)	,323	,098	,472	3,296	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja (X1)	,808	1,238
	Disiplin Kerja (X2)	,808	1,238

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**Scatterplot**

Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60-64	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	83	0,220
9	0,666	33	0,344	86	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	96	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,281		
26	0,388	52	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel