

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. FANINDO INTERNASIONAL LOGISTIK BANDA ACEH**

**SKRIPSI**

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

**OLEH:**

**FAIZIL MOVIZA  
NPM: 1802120070**



**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH  
BANDA ACEH  
2022**



**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, 8 September 2022

**TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI**

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

**FAIZIL MOVIZA**  
**NPM : 1802120070**

Dengan judul:

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. FANINDO INTERNASIONAL LOGISTIK 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, S.E., M.Si**  
**NIK: 19720205 200103 2 001**

Pembimbing I

**Zuraidah, S.E., M.M**  
**NIK: 19770123 200807 2 001**

Pembimbing II

**Amelia Rahmi, S.E., M.M**  
**NIK: 19830119 201306 2 001**



Mengetahui,  
Dekan,

**Drs. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M**  
**NIK: 19700408 199401 1 001**



**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, 8 September 2022

**TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI**

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

**FAIZIL MOVIZA**  
**NPM : 1802120070**

Dengan judul:

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. FANINDO INTERNASIONAL LOGISTIK BANDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 06 September 2022

Menyetujui / Mengesahkan :  
Komisi Ujian

Ketua

**Drs. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M**  
NIK: 19700408 199401 1 001

Sekretaris

**Dr. Erlinda, S.E., M.Si**  
NIK: 19681230 200501 2 002

Anggota

**Zuraidah, S.E., M.M**  
NIK: 19770123 200807 2 001

Anggota

**Amelia Rahmi, S.E., M.M**  
NIK: 19830119 201306 2 001

Mengetahui  
Ketua Program Studi Manajemen



**Suryani Murad, S.E., 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 AKUNTANSI 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, 8 September 2022  
Yang Menyatakan



**FAIZIL MOVIZA**

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : **FAIZIL MOVIZA**  
NPM : 1802120070  
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 Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

### **PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FANINDO INTERNASIONAL LOGISTIK 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 : 8 September 2022

Banda Aceh 8 September 2022

Yang Menyatakan,



  
**FAIZIL MOVIZA**

## **KATA PENGANTAR**

### ***Bismillahirrahmanirrahim***

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, yang mana dengan rahmat dan hidayah-Nya penulis telah dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan sempurna mungkin. Selawat dan salam kepada Junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang telah mengantarkan umatnya ke alam yang berakhlak dan berilmu pengetahuan.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis telah banyak menerima bantuan berupa bimbingan, arahan serta motivasi-motivasi, untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang setulus- tulusnya kepada:

1. Kedua orang tua yang sangat penulis cintai. Penulis persembahkan kepada ayah tercinta Abdul Rani, S.T dan ibunda tercinta Dra. Iryani. Tanpa cinta, kasih sayang, motivasi, pengorbanan dan do'a yang tiada batas dan tanpa balas jasa dari mereka penulis tidak mungkin sampai diposisi ini dan bertahan sampai sejauh ini, terimah kasih untuk segalanya.
2. Bapak Dr. Aslam Nur, M.A selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Suryani Murad, S.E., M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

5. Ibu Zuraidah, S.E., M.M selaku pembimbing I, yang dengan segala kerendahan hati dan keikhlasan serta kesabarannya bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan pengarahan, ilmu, serta bimbingan yang sangat berarti selama proses penulisan skripsi pada Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
6. Ibu Amelia Rahmi, S.E., M.M selaku pembimbing II, yang pada saat-saat kesibukannya menyempatkan diri untuk memberikan bimbingan dan pengarahan sebaik mungkin sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan mencurahkan pemikiran dalam membimbing penulis menyelesaikan karya tulis ini.
7. Bapak dan Ibu Civitas Akademika di Universitas Muhammadiyah Aceh, yang telah memberikan ilmu dalam penulisan skripsi ini, serta kepada karyawan dan karyawan yang telah membantu di bidang administrasi.
8. Teman-teman seperjuangan Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, saran dan kritikan yang bersifat membangun selalu diharapkan demi kebaikan dan kesempurnaan skripsi ini. Sesungguhnya penulis tidak sanggup membalas semua kebaikan dan dorongan semangat yang telah keluarga, bapak, ibu dan kawan-kawan berikan. Semoga Allah subhaanahuwata'aala membalas semua kebaikan ini. Aamiin... Aamiin Ya Rabbal'alamiin.

Banda Aceh, Juli 2022

Penulis

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
1.5. Ruang Lingkup Penelitian .....	7
<b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN</b>	
2.1. Landasan Teori .....	8
2.1.1. Kinerja .....	8
2.1.1.1. Pengertian Kinerja.....	8
2.1.1.2. Faktot-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	9
2.1.1.3. Indikator Kinerja .....	10
2.1.2. Motivasi Kerja .....	11
2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja.....	11
2.1.2.2. Tujuan Motivasi Kerja .....	13
2.1.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	13
2.1.2.4. Indikator Motivasi Kerja .....	14
2.1.3. Disiplin Kerja .....	15
2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja .....	15
2.1.3.2. Prinsip Disiplin Kerja.....	16
2.1.3.3. Tujuan Disiplin Kerja.....	18
2.1.3.4. Indikator Disiplin Kerja .....	18
2.2. Penelitian Sebelumnya .....	19
2.3. Kerangka Pemikiran .....	23
2.4. Hipotesis Penelitian .....	24
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Desain Penelitian.....	25
3.1.1. Tujuan Penelitian.....	25
3.1.2. Jenis Penelitian .....	25
3.1.3. Horizon Waktu .....	26
3.1.4. Unit Analisi.....	26
3.2. Populasi dan Sampel .....	26
3.2.1. Populasi .....	26

3.2.2. Sampel .....	27
3.3. Sumber dan Tektik Pengumpulan Data.....	28
3.3.1. Sumber Data .....	28
3.3.2. Teknik Pengumpulan Data .....	28
3.4. Definisi dan Operasional Variabel .....	30
3.5. Teknik Analisi Data.....	31
3.5.1. Analisi Deskripsi .....	31
3.5.2. Analisi Regresi Berganda .....	32
3.6. Pengujian Data .....	32
3.6.1. Uji Validitas.....	32
3.6.2. Uji Reliabilitas .....	33
3.6.3. Uji Asumsi Klasik .....	34
3.7. Pengujian Hipotesis .....	36
3.7.1. Uji T (Parsial) .....	36
3.7.2. Uji F (Simultan).....	37
3.7.3. Analisi Koefisien Diterminasi ( $R^2$ ).....	38
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b>	
4.1. Profil Perusahaan.....	39
4.2. Karakteristik Responden .....	40
4.3. Hasil Pengujian data .....	42
4.3.1. Pengujian Instrumen Validitas .....	42
4.3.2. Pengujian Instrumen Reliabilitas .....	43
4.3.3. Pengujian Asumsi Klasik Uji Normalitas.....	44
4.3.3.1. Uji Normalitas.....	44
4.3.3.2. Uji Multikolinearitas .....	45
4.3.3.3. Uji Heteroskedastisitas.....	46
4.4. Analisi Deskriptif .....	47
4.4.1. Variabel Kinerja Karyawan .....	47
4.4.2. Variabel Motivasi .....	49
4.4.3. Variabel Disiplin.....	50
4.5. Pembahasan .....	51
4.5.1. Analisis Data Regresi .....	51
4.5.2. Uji Hipotesis .....	54
4.5.2.1. Uji T (Parsial) .....	54
4.5.2.2. Uji F (Simultan) .....	55
4.6. Impikasi Hasil Penelitian.....	56
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. kesimpulan.....	58
5.2. Saran.....	58
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>60</b>

## DAFTAR TABEL

### Halaman

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya .....	21
Tabel 3.1 Populasi karyawan .....	27
Tabel 3.2 Skala Likert .....	29
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	30
Tabel 4.1 karakteristik Responden .....	40
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas.....	42
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha).....	43
Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinearitas.....	46
Tabel 4.5 Hasil Responden Variabel Kinerja.....	48
Tabel 4.6 Hasil Responden Variabel Motivasi .....	49
Tabel 4.7 Hasil Responden Variabel Disiplin.....	50
Tabel 4.8 Hasil Perhitungan Regresi Berganda .....	52
Tabel 4.9 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	53
Tabel 4.10 Hasil Uji Parsial (T) .....	55
Tabel 4.11 Hasil Uji Simultan (F) .....	56

## DAFTAR TABEL

### Halaman

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya .....	21
Tabel 3.1 Populasi karyawan .....	27
Tabel 3.2 Skala Likert .....	29
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	30
Tabel 4.1 karakteristik Responden.....	40
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas.....	42
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha).....	43
Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinearitas.....	46
Tabel 4.5 Hasil Responden Variabel Kinerja.....	48
Tabel 4.6 Hasil Responden Variabel Motivasi .....	49
Tabel 4.7 Hasil Responden Variabel Disiplin.....	50
Tabel 4.8 Hasil Perhitungan Regresi Berganda .....	52
Tabel 4.9 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	53
Tabel 4.10 Hasil Uji Parsial (T).....	55
Tabel 4.11 Hasil Uji Simultan (F).....	56

## DAFTAR GAMBAR

### Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	24
Gambar 4.1 Uji Normalitas .....	45
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas .....	47

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 : Tabulasi Data
- Lampiran 3 : Frequency karakteristik Responden
- Lampiran 4 : Uji Validitas
- Lampiran 5 : Uji Reliability Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran 6 : Uji Reliability Motivasi (X1)
- Lampiran 7 : Uji Reliability Disiplin (X2)
- Lampiran 8 : *Frequency* Variabel kinerja karyawan (Y)
- Lampiran 9 : *Frequency* Variabel Motivasi (X1)
- Lampiran 10 : *Frequency* Variabel Disiplin (X2)
- Lampiran 11 : Regresiion

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. FANINDO INTERNASIONAL LOGISTIK BANDA ACEH**

**FAIZIL MOVI ZA**  
**1802120070**

**Pembimbing I : Zuraidah, S.E., M.M**  
**Pembimbing II : Amelia Rahmi, S.E., M.M**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Fanindo Internasional Logistik Banda Aceh. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan secara sensus dan menjadikan seluruh karyawan PT. Fanindo Internasional Logistik Banda Aceh yang berjumlah 42 orang sampel dalam penelitian ini. Pengolahan analisis data pada penelitian ini menggunakan software SPSS versi 26.0. Hasil analisis secara simultan menunjukkan bahwa pengaruh motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dari hasil F-hitung sebesar 9.765 lebih besar dari F-tabel 3.24. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dari hasil T-hitung sebesar 2.591 lebih besar dari T-tabel 2.022, demikian juga dengan disiplin kerja T-hitung 2.456 lebih besar dari T-tabel 2.022. Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. Fanindo Internasional Logistik Banda Aceh.

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

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Pesatnya perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan pada saat ini yang semakin maju telah membuat keberadaan perusahaan-perusahaan tidak dapat dihindari. Pertumbuhan perusahaan yang semakin tinggi di Indonesia juga telah membuat lapangan pekerjaan juga semakin meningkat, tentu ini menjadi peluang bagi masyarakat disekitar perusahaan dalam mendapatkan pekerjaan. Berdirinya perusahaan-perusahaan dilingkungan masyarakat akan menjadi jawaban dalam mengurangi angka pengangguran di Indonesia, baik dalam sektor pendidikan, kesehatan, ekonomi, dan kegiatan bisnis lainnya. Hal ini sangat berdampak positif bagi Pemerintah Indonesia dalam mengatasi masalah dalam menyediakan lapangan pekerjaan terhadap masyarakat Indonesia. Namun pada sisi yang lain, pertumbuhan perusahaan juga akan menjadi masalah besar bagi masyarakat dan Pemerintah Indonesia jika tidak diiringi dengan persiapan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas yang memiliki motivasi dan kedisiplinan kerja yang tinggi sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan pekerjaan di perusahaan.

Dalam kondisi persaingan di dunia kerja yang sangat ketat, perusahaan dihadapkan pada suatu kompetisi yang sangat ketat. Karena hanya perusahaan dengan kondisi yang siap dan sangat baik yang dapat bertahan dan bersaing dalam

dunia usaha yang kompetitif. Oleh karena itu, untuk menciptakan perusahaan yang bagus dan siap diperlukan peran dari para sumber daya manusia yang handal

dan berkualitas. Sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh satu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Tantangan utama yang dihadapi oleh organisasi atau perusahaan pada masa sekarang ini dan untuk masa yang akan datang adalah bagaimana mempersiapkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, inovatif dan mempunyai kreatifitas tinggi. Dalam pendekatan perusahaan dan manajemen sumber daya manusia, persaingan bisnis yang meningkat akan memaksa perusahaan untuk memasukan masalah kualitas sumber daya manusia kedalam strategi pengembangan organisasi atau perusahaan (Sari, 2014:119).

Suatu perusahaan atau organisasi di tuntut untuk bersaing tidak hanya dalam aspek produktivitas untuk memacu semangat kerja karyawannya, tetapi juga dalam kemampuannya untuk memberikan pelayanan yang baik kepada publik serta jasa lainnya yang bermutu. Daya saing suatu organisasi atau perusahaan akan sangat ditentukan oleh kompetensi mutu sumber daya manusia yang dimilikinya. Kemampuan dalam memberikan pelayanan kepada publik sebagai implementasi dari ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi sumber keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) yang sangat penting. Tantangan yang dihadapi manajemen saat ini yang paling serius adalah untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan yang sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja didefinisikan sebagai “Hasil kerja itu sendiri (*outcomes of work*). Dengan melihat hasil kerja ini kita dapat melihat dari target yang di inginkan dan berapa banyak

yang terealisasi, faktor yang mempengaruhi kinerja ini yaitu kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Untuk itu Kinerja karyawan sangat perlu diperhatikan, kinerja di sini dimaksudkan sebagai suatu ungkapan kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda akan berjalan kencang dan pada akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Namun sebaliknya, jika karyawan bekerja tidak produktif dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moril yang rendah maka dapat menurunkan performa perusahaan. Kinerja karyawan ditentukan oleh seberapa baik pengetahuan yang dimiliki karyawan. Lebih lanjut untuk menghasilkan kinerja yang baik, maka perusahaan membutuhkan sistem yang baik pula. Sistem ini bukan hanya peraturan atau standar yang ada melainkan juga melibatkan pihak-pihak yang terkait langsung yaitu sumber daya manusia.

Kesuksesan karyawan dan organisasi disebabkan karena adanya faktor motivasi yang tinggi dan konsep motivasi yang digunakan untuk menjelaskan kemampuan dan kesempatan bekerja. Motivasi itu sendiri merupakan sebuah faktor yang lebih mengarah pada perilaku dalam organisasi. Di dalam diri seseorang selalu akan mempunyai motivasi yang digunakan untuk menggerakkan perilakunya di dalam memenuhi tujuan tertentu. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Dengan adanya motivasi

dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Selain motivasi, kedisiplinan juga memiliki peranan yang penting yaitu menunjukkan sikap kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di dalam perusahaan. Menjelaskan pengertian disiplin adalah tindakan yang dilakukan dengan menaati peraturan yang ada di dalam dengan bentuk peraturan tertulis maupun peraturan tidak tertulis. Pendisiplinan karyawan dapat dilaksanakan dengan cara menetapkan peraturan yang harus dipatuhi karyawan, peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Tata tertib yang baik di perusahaan, maka semangat kerja, efektivitas kerja karyawan akan meningkat sehingga akan mendukung pencapaian kinerja yang maksimal. Dapat dikatakan jika suatu perusahaan akan sulit mencapai tujuannya jika karyawan di dalamnya tidak menerapkan disiplin yang baik, yaitu tidak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada.

Motivasi dan disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi dan disiplin kerja yang ditanamkan organisasi atau perusahaan kepada karyawan akan sangat mempengaruhi kesungguhan karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu pemimpin organisasi atau perusahaan harus dapat memberikan motivasi yang dapat mendorong karyawan untuk berkerja dengan giat dan membuat karyawan bekerja secara disiplin. Keberhasilan suatu usaha sangat ditentukan oleh orang-orang yang berada di

dalam perusahaan. Kinerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kemajuan perusahaan. Perusahaan perlu mengelola karyawannya dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga harapan perusahaan untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal dapat tercapai.

Berdasarkan observasi awal pada tanggal 01 Oktober 2021 peneliti dilapangan dengan melakukan wawancara langsung dengan 11 orang karyawan pada PT. Fanindo Internasional Logistik Banda Aceh, menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan ditentukan oleh peraturan perusahaan. Ini menunjukkan perusahaan mempunyai peranan penting dalam manajemen karyawannya. Namun masih ada permasalahan dalam hal kinerja karyawan, yaitu masih banyaknya karyawan yang datang tidak tepat waktu, masih ditemukannya karyawan yang tidak ada ditempatnya disaat jam kerja. Gambaran-gambaran tersebut tentunya tidak lepas dari pengaruh faktor-faktor seperti: motivasi, kedisiplinan, kepuasan, kesejahteraan dan pola kepemimpinan. Namun dalam penelitian ini, penulis hanya memfokuskan pada dua faktor utama, yaitu: terkait dengan motivasi dan disiplin kerja kaitannya dengan kinerja karyawan. Dengan melihat kedua faktor tersebut yaitu motivasi dan disiplin kerja merupakan aspek penting dalam membangkitkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian yaitu **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fanindo Internasional Logistik Banda Aceh**

## **1.2. Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Fanindo Internasional Logistik Banda Aceh?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Fanindo Internasional Logistik Banda Aceh?
3. Bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Fanindo Internasional Logistik Banda Aceh.

## **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Fanindo Internasional Logistik Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Fanindo Internasional Logistik Banda Aceh.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Fanindo Internasional Logistik Banda Aceh.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan dan implementasi kepada pembaca dan menjadi referensi selanjutnya tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Fanindo Internasional Logistik Banda Aceh.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi industri perusahaan khusus untuk mengetahui tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Fanindo Internasional Logistik Banda Aceh.

### **1.5. Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi agar pembahasan tidak keluar dari judul penelitian, penelitian ini hanya membahas dalam konteks Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fanindo Internasional Logistik Banda Aceh.

## **BAB II**

### **KAJIAN KEPUSTAKAAN**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Kinerja**

##### **2.1.1.1. Pengertian Kinerja**

Kinerja atau *performance* adalah hasil yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan, perusahaan harus melakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja. Tujuan penilaian kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat dan otentik tentang perilaku dan kinerja karyawan sehingga semakin besar pula potensi nilainya bagi perusahaan (Pranata, 2014:10).

Menurut Mathis dan Jackson dalam (Pranata, 2014:10) aspek-aspek kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja adalah jumlah dari hasil kerja yang diselesaikan oleh pegawai.
2. Kualitas hasil kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai yang sesuai dengan syarat-syarat ketentuan.
3. Ketepatan waktu adalah ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.

4. Kehadiran ditempat kerja adalah kehadiran pegawai sesuai dengan aturan atau tata tertib yang berlaku dalam organisasi.
5. Sikap kooperatif adalah sikap bekerja sama dengan baik dan taat sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam organisasi.

### **2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

1. Iklim organisasi adalah iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi, karena ia harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Kepemimpinan adalah peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pemimpin harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi.
3. Kualitas pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang terandalkan, tolok ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai.
4. Kemampuan kerja adalah kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang pegawai.
5. Inisiatif merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta ketrampilan yang dimiliki para pegawai dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.
6. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang - orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.
7. Daya tahan/kehandalan apakah pegawai mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang pegawai.
8. Kuantitas pekerjaan yang dilakukan pegawai harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Dengan memiliki kuantitas kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja pegawai dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.
9. Disiplin kerja adalah peranan manusia dalam organisasi, agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal (Agustian, 2019: 23-25).

Menurut Mulyasa (2017:139), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dalam melaksanakan tugasnya adalah:

- a. Sikap mental, berupa motivasi, disiplin, dan etika kerja.
- b. Pendidikan, pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas, terutama penghayatan akan arti penting produktivitas.
- c. Keterampilan, makin terampil tenaga kependidikan akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas dengan baik.
- d. Manajemen, diartikan dengan hal yang berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola dan memimpin serta mengendalikan tenaga kependidikan.
- e. Hubungan industrial, menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.
- f. Tingkat penghasilan yang memadai dapat menimbulkan konsentrasi kerja, dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.
- g. Gizi dan kesehatan akan meningkatkan semangat kerja dan mewujudkan produktivitas kerja yang tinggi.
- h. Jaminan sosial yang diberikan dinas pendidikan kepada tenaga kependidikan dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja.
- i. Lingkungan dan suasana kerja yang baik akan mendorong tenaga kependidikan senang bekerja dan meningkatkan tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas.
- j. Kualitas sarana pembelajaran berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas.
- k. Teknologi yang dipakai secara tepat akan mempercepat penyelesaian proses pendidikan, menghasilkan jumlah lulusan yang berkualitas.
- l. Kesempatan berprestasi dapat menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki dalam meningkatkan produktivitas kerja.

### **2.1.1.3. Indikator Kinerja**

#### **1. Kualitas**

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. **Kuantitas**  
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. **Pelaksanaan tugas**  
Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. **Tanggung jawab**  
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan
5. **Kerja sama**  
Suatu usaha Bersama antara individu atau kelompok sosial untuk mencapai tujuan Bersama, kerja sama dilakukan berawal dari kesamaan orientasi dalam kerja sama, tugas-tugas yang dibebankan kepada tiap individu dapat berbeda satu sama lain.
6. **Dampak interpersonal**  
Merupakan tingkat sejauh mana seorang karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan (Mangkunegara, 2011:75).

## **2.1.2. Motivasi Kerja**

### **2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja.**

Pengertian motivasi menurut Robbin dalam (Sekartini, 2016: 66) motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi umumnya terkait dengan upaya kearah sasaran, tapi fokus dalam hal ini adalah tujuan organisasi agar cerminkan minat tunggal terhadap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Pengertian motivasi erat kaitannya dengan timbulnya suatu kecendrungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Ada hubungan yang kuat antara kebutuhan motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan, karena setiap perubahan senantiasa berkat adanya dorongan motivasi. Motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut terarah pencapaian tujuan tertentu. Apabila tujuan

telah tercapai maka akan tercapainya kepuasan dan kecendrungan untuk diulangi kembali sehingga lebih kuat dan mantap (Sekartini, 2016: 67).

Teori ERG menyebutkan ada tiga hal kategori kebutuhan individu, yaitu eksistensi (*existence*), keterhubungan (*relatedness*), dan pertumbuhan (*growth*). Teori ini mengemukakan kebutuhan manusia menjadi tiga kelompok yaitu:

1. Kebutuhan eksistensi ini untuk kebutuhan dalam bertahan hidup, kebutuhan fisik.
2. Kebutuhan keterhubungan adalah kebutuhan untuk berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain.
3. Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan yang berhubungan dengan pengembangan diri untuk menjadi produktif dan kreatif (Rozalia dkk, 2015:2).

Motivasi seseorang dapat dilihat dari kebutuhan hidup yang dimulai mencari kebutuhan yang lebih tinggi. Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi apabila kebutuhan yang lebih rendah telah dipuaskan. Motivasi seorang pegawai disebabkan adanya rangsangan-rangsangan yaitu sebagai berikut:

1. Gaji yang mencukupi, terpenuhi kebutuhan hidupnya, dana sakit yang tersedia, bonus, dana pensiun.
2. Lingkungan dan tempat kerja yang baik.
3. Kesempatan untuk dapat mengambil keputusan dan menentukan kebijakan sendiri.

4. Tantangan pekerjaan
5. Keistimewaan, kedudukan dan gengsi pribadi
6. Perasaan seseorang anggota organisasi mau disejajarkan dirinya atau sikap simpatik rekan dan pimpinan.
7. Jaminan masa dinas dan jabatan, rumah dan kendaraan (Sari, 2014: 122).

#### **2.1.2.2. Tujuan Motivasi Kerja**

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan kerja karyawan.
4. Meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.
5. Mengaktifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku (Hasibuan, 2013:146).

#### **2.1.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ada dua yaitu (Sutrisno, 2016: 116):

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki keinginan untuk memperoleh pengakuan keinginan untuk berkuasa.

## 2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang, faktor-faktor eksternal itu adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi, yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan bertanggung jawab peraturan yang fleksibel.

Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Menurut (Sunyoto, 2012: 13-17) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ada yaitu:

1. Promosi
2. Prestasi kerja
3. Pekerjaan itu sendiri
4. Penghargaan
5. Tanggung jawab
6. Pengakuan
7. Keberhasilan dalam bekerja

### **2.1.2.4. Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Afandi (2018: 29) bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

1. Balas jasa,  
segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan orang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.
2. Kondisi kerja  
kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerjaan untuk dapat menjalankan aktivitas dengan baik.
3. Fasilitas kerja  
segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, hak dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.
4. Pengakuan dari atasan  
pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

### **2.1.3. Disiplin Kerja**

#### **2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntunan berbagai ketentuan perusahaan/organisasi. Dengan kata lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawannya tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Marpaung dkk, 2014:3). Umumnya kata disiplin menunjukkan sesuatu yang berhubungan dengan adanya sanksi atau hukuman, namun itu bukan arti disiplin

yang sebenarnya. Disiplin berasal dari kata latin yaitu disciplina, yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerokhaniaan serta pengembangan tabiat. Dalam dunia kerja, hal ini menekankan pada seorang karyawan untuk mengembangkan perilaku yang layak dalam melaksanakan pekerjaannya (Moekijat, 1999:139).

Hani Handoko (dalam Ashadi, 2011:26-27) mengemukakan mengenai disiplin kerja ini ada dua tipe kegiatan pendisiplinan yaitu:

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif merupakan kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pekerjanya untuk mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut.

Sasaran tindakan pendisiplinan adalah sebagai berikut:

1. Untuk memperbaiki pelanggar.
2. Untuk menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan- kegiatan yang serupa.
3. Untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif (Ashadi, 2011:27).

### 2.1.3.2. Prinsip Disiplin Kerja

Menurut Slamet (dalam Ashadi, 2011: 28-30) prinsip-prinsip yang perlu diciptakan adalah:

1. **Pemimpin mempunyai perilaku positif**  
Untuk dapat menjalankan disiplin yang baik dan benar, seorang pemimpin harus dapat menjadi peran sebagai model atau panutan bagi bawahannya.
2. **Penelitian yang Cermat**  
Dampak dari tindakan indisipliner cukup serius, pimpinan harus memahami akibatnya. Data dikumpulkan secara faktual, dapatkan informasi dari staf yang lain, tanyakan secara pribadi rangkaian pelanggaran yang telah dilakukan, analisa, dan bila perlu minta pendapat dari pimpinan lainnya.
3. **Kesegeraan**  
Pimpinan harus peka terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh bawahan sesegera mungkin dan harus diatasi dengan cara yang bijaksana.
4. **Lindungi Kerahasiaan (*privacy*)**  
Tindakan indisipliner akan mempengaruhi ego staf, oleh karena itu akan lebih baik apabila permasalahan didiskusikan secara pribadi, pada ruangan tersendiri dengan suasana yang rileks dan tenang.
5. **Fokus Pada Masalah**  
Pimpinan harus dapat melakukan penekanan pada kesalahan yang dilakukan bawahan dan bukan pada pribadinya, kemukakan bahwa kesalahan yang dilakukan tidak dapat dibenarkan.
6. **Peraturan dijalankan Secara Konsisten**  
Peraturan dijalankan secara konsisten, tanpa pilih kasih.
7. **Fleksibel**  
Tindakan disipliner ditetapkan apabila seluruh informasi tentang pegawai telah di analisa dan dipertimbangkan. Hal yang menjadi pertimbangan antara lain adalah tingkat kesalahannya, prestasi pekerjaan yang lalu, tingkat kemampuannya dan pengaruhnya terhadap organisasi.
8. **Mengandung Nasihat**  
Jelaskan secara bijaksana bahwa pelanggaran yang dilakukan tidak dapat diterima.
9. **Tindakan Konstruktif**  
Pimpinan harus yakin bahwa bawahan telah memahami perilakunya bertentangan dengan tujuan organisasi dan jelaskan kembali pentingnya peraturan untuk staf maupun organisasi.
10. **Follow Up (Evaluasi)**  
Pimpinan harus secara cermat mengawasi dan menetapkan apakah perilaku bawahan sudah berubah. Apabila perilaku bawahan tidak berubah, pimpinan

harus melihat kembali penyebabnya dan mengevaluasi kembali batasan akhir tindakan indisipliner.

### **2.1.3.3. Tujuan Disiplin Kerja**

1. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
2. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
4. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
5. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang Sastrohadiwiryo (dalam Pranata, 2014:17).

### 2.1.3.4. Indikator Disiplin Kerja

1. Kehadiran  
Kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan, semakin tinggi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan tersebut memiliki kedisiplinan kerjayang tinggi.
2. Disiplin Peraturan  
Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu perusahaan dapat dicapai dengan baik untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan tata tertib yang telah ditetapkan.
3. Tingkat kewaspadaan  
Karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
4. Tanggung jawab yang tinggi  
Karyawan yang memiliki tanggung jawab yang tinggi akan memberikan hasil pekerjaan yang baik berani dalam mengambil risiko yang harus dihadapi. Dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab pribadi yang tinggi tidak akan takut atau lari dari tanggung jawab yang diberikan perusahaan sehingga mempengaruhi hasil kerja yang baik.
5. Target pekerjaan  
Karyawan dituntut harus menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, sehingga karyawan memiliki patokan waktu kapan pekerjaan tersebut harus dimulai dikerjakan dan diselesaikan, hal tersebut akan membuat pola kerja karyawan lebih teratur dan tidak berantakan (Agustian, 2019:23-25).

## 2.2. Penelitian Sebelumnya

Berikut ada beberapa penelitian yang terkait dengan permasalahan yang ada dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Sahangamu dan Mandey dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya” menunjukkan bahwa, pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara Parsial disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya pimpinan PT. Bank Dana Raya meningkatkan disiplin kerja pada karyawan bank sehingga akan meningkatkan kinerja bank.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi dengan judul “Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan” menunjukkan bahwa, Kontribusi motivasi dan disiplin terhadap kinerja adalah signifikan. Temuan ini menjelaskan bahwa kinerja tidak akan tercapai jika salah satu dari mereka tidak memiliki motivasi dan aturan disiplin.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Ekhsan dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan” menunjukkan bahwa, Secara parsial dan simultan variable motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistic. Hal ini dibuktikan dari hasil uji simultan (Uji F) dan hasil Uji Parsial (Uji t) juga menunjukkan nilai signifikan dari dua variabel bebas yang mendukung hipotesa. Oleh karena itu hasil uji dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kkinerja PT Syncrum Logistics.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Fitria dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Panca Bersama Jaya” menunjukkan bahwa, Pengaruh Lingkungan Kerja,

Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PegawaiPT. Panca Bersama Jaya.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Chandra Andika Hadi Purnomo dkk dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang)” menunjukkan bahwa, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 32,6% sedangkan sisanya sebesar 67,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Motivasi kerja berpengaruh secara parsial dengan nilai signifikan 0,011 lebih kecil dari  $\alpha = 0,050$ . Sedangkan Disiplin kerja juga berpengaruh secara parsial dengan nilai 0,034 lebih kecil dari  $\alpha = 0,050$ .

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Sebelumnya**

<b>Judul Penelitian</b>	<b>Metode Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Persamaan</b>	<b>Perbedaan</b>
Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya (Sahanggamu & Mandey, 2014)	Kuantitatif	Pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara Parsial disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya pimpinan PT. Bank Dana Raya meningkatkan disiplin kerja pada karyawan bank sehingga akan meningkatkan kinerja bank.	Variabel Penelitian	1. Objek Penelitian 2. Metode Penelitian 3. Tidak membahas variabel pelatihan kerja 4. Lokasi Penelitian

<p>Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Wahyudi, 2019)</p>	<p>Asosiatif</p>	<p>Kontribusi motivasi dan disiplin terhadap kinerja adalah signifikan. Temuan ini menjelaskan bahwa kinerja tidak akan tercapai jika salah satu dari mereka tidak memiliki motivasi dan aturan disiplin.</p>	<p>Variabel Penelitian .</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Objek Penelitian</li> <li>2. Metode Penelitian</li> <li>3. Lokasi Penelitian</li> </ol>
<p>Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Muhamad Ekhsan, 2019)</p>	<p>Kuantitatif</p>	<p>Secara parsial dan simultan variable motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistic. Hal ini dibuktikan dari hasil uji simultan (Uji F) dan hasil Uji Parsial (Uji t) juga menunjukkan nilai signifikan dari dua variabel bebas yang mendukung hipotesa. Oleh karena itu hasil uji dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kkinerja PT Syncrum Logistics</p>	<p>Variabel Penelitian</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Objek Penelitian</li> <li>2. Metode Penelitian</li> <li>3. Lokasi Penelitian</li> </ol>
<p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Panca Bersama Jaya. (Fitria, 2019)</p>	<p>Kualitatif</p>	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PegawaiPT. Panca Bersama Jaya.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel Penelitian</li> <li>2. Metode Penelitian</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tidak membahas variabel lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan.</li> <li>2. Objek Penelitian</li> <li>3. Lokasi Penelitian</li> </ol>

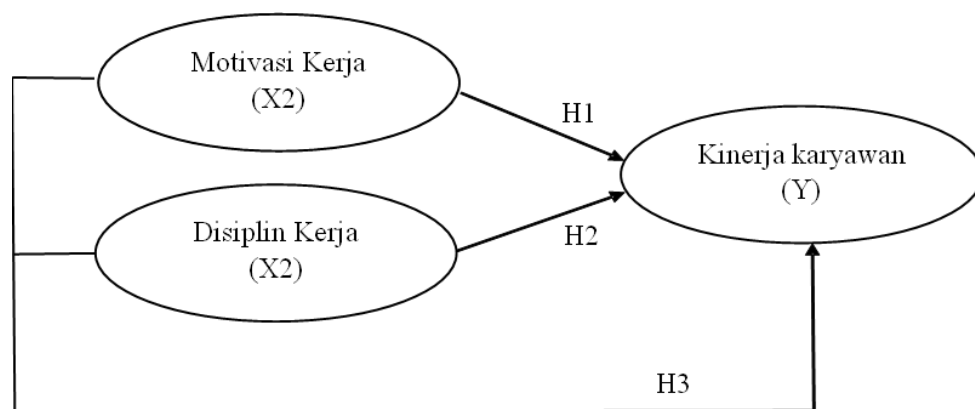
Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang). (Chandra Andika Hadi Purnomo dkk, 2017)	Kuantitatif	Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 32,6% sedangkan sisanya sebesar 67,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Motivasi kerja berpengaruh secara parsial dengan nilai signifikan 0,011 lebih kecil dari $\alpha = 0,050$ . Sedangkan Disiplin kerja juga berpengaruh secara parsial dengan nilai 0,034 lebih kecil dari $\alpha = 0,050$ .	1. Variabel Penelitian 2. Metode Penelitian	1. Objek Penelitian 2. Lokasi Penelitian
---	-------------	--	--	---

### 2.3. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan hasil abstraksi dan sintesis teori dan penelitian empirik. kinerja karyawan baik pada organisasi bisnis maupun organisasi pemerintah ditentukan oleh banyak faktor. PT. Fanindo Internasional Logistik Banda Aceh dalam usaha memberikan pelayanan pengiriman barang, kinerja dari semua karyawan sangat berarti. Semakin baik kinerja karyawan, maka akan memperbesar peluang PT. Fanindo Internasional Logistik Banda Aceh untuk mencapai kinerja yang baik, begitu juga sebaliknya. Berdasarkan landasan teoritis yang telah diutarakan di atas, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran yang

dapat menjelaskan bagaimana penulis ingin meneliti pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Fanindo Internasional Logistik Banda

Aceh. Penelitian yang dilakukan sekarang ini, berusaha untuk menjelaskan Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fanindo Internasional Logistik Banda Aceh. Kerangka pemikiran pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1 berikut:



Gambar 2.1 kerangka Berpikir

Sumber data: Landasan teoritis dikembangkan oleh penulis

#### 2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap permasalahan yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Adapun hipotesis dalam penelitian sebagai berikut:

1. H1: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fanindo Internasional Logistik Banda Aceh.
2. H2: Motivasi Kerja berpengaruh positif Kinerja Karyawan Pada PT. Fanindo Internasional Logistik Banda Aceh.

3. H3: Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fanindo Internasional Logistik Banda Aceh.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Desain Penelitian**

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menggunakan data penelitian berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2018:7). Sesuai dengan metode tersebut, dalam penelitian ini data yang digunakan untuk penelitian berupa angka yang sifatnya dapat diukur, rasional dan sistematis.

##### **3.1.1. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Fanindo Internasional Logistik Banda Aceh.

##### **3.1.2. Jenis Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan dalam penelitian ini maka jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menggunakan data penelitian berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2018: 7). Sesuai dengan metode tersebut, dalam penelitian ini data yang digunakan untuk penelitian berupa angka yang sifatnya dapat diukur, rasional dan sistematis.

### **3.1.3. Horizon Waktu**

Penelitian ini merupakan penelitian satu waktu (*one shot study*) yaitu penelitian yang datanya dikumpulkan sekaligus dapat berupa data dari subjek penelitian dalam satu periode waktu (Supomo, 2013:94). Horizon waktu atau waktu pelaksanaan dalam penelitian ini yaitu dimulai dari awal bulan November 2021 sampai akhir penelitian.

### **3.1.4. Unit Analisis**

Unit analisis dalam penelitian adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian (Arikunto, 2011:187). Dalam pengertian lain, unit analisis dapat diartikan sebagai sesuatu yang berkaitan dengan komponen yang diteliti. Unit analisis suatu penelitian dapat berupa individu, kelompok, organisasi, benda, wilayah dan waktu tertentu sesuai dengan fokus permasalahannya. Adapun unit analisis yang diteliti dalam penelitian ini adalah Karyawan Pada PT. Fanindo Internasional Logistik Banda Aceh.

## **3.2. Populasi dan Sampel**

### **3.2.1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:102). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. Fanindo Internasional

Logistik Banda Aceh berjumlah 42 (empat puluh dua) orang. Data populasi dapat dilihat pada table 3.1

**Table 3.1**  
**Populasi Karyawan**

<b>No.</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah</b>
1.	Admin	2 Orang
2.	Finance	1 Orang
3.	Tranportasi	20 Orang
4.	Gudang	14 Orang
5.	Lapangan	5 Orang
Total		42 rang

### 3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2018: 81) Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *non probability sampling*. Menurut Sugiyono (2018: 84) *Non probability sampling* adalah Teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota pupolasi untuk dipilih menjadi sampel. Dalam menentukan sampel penelitian ini, peneliti menggunakan *sampling* jenuh (*sensus*).

Menurut Sugiyono (2018: 85) *sampling* jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan kata lain *sampling* jenuh bisa disebut dengan *sensus*, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Sampel dari penelitian ini berjumlah 42

(empat puluh dua) orang yang merupakan seluruh karyawan PT. Fanindo Internasional Logistik Banda Aceh.

### **3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.3.1. Sumber Data**

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data penelitian. Berdasarkan sumbernya data dapat dibedakan menjadi dua bagian, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini melalui prosedur penelitian yaitu observasi, dan angket (kuisoner).
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung seperti melalui orang lain atau literatur-literatur terkait penelitian, seperti jurnal, artikel, skripsi dan Undang-Undang serta media maupun internet (Sugiyono, 2011:402).

#### **3.3.2. Teknik Pengumpulan Data**

##### **1. Observasi**

Observasi adalah teknik yang dilakukan dengan cara mengamati secara teliti serta pencatatan secara sistematis pada alat observasi. Observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi partisipan, yaitu juga peneliti langsung terlibat dilapangan untuk mencatat, menganalisis, dan membuat

kesimpulan tentang kondisi, keadaan atau gambaran umum PT. Fanindo Internasional Logistik Banda Aceh.

## 2. Kuisioner

Kuisioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden (Arikunto, 2011:114). Penyebaran angket diberikan pada sampel yang telah ditentukan yaitu Karyawan PT. Fanindo Internasional Logistik Banda Aceh. Kategori pertanyaan yang dirancang dalam angket diberi nilai skor 1 sampai 5 dengan kategori menurut Arikunto (2011) dapat dilihat pada Tabel 3.2 berikut:

**Tabel 3.2**  
**Skala Likert**

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

## 3. wawancara

penelitian yang dilakukan dengan cara mengadakan wawancara (*interview*) secara langsung kepada pihak perusahaan mengenai motivasi, disiplin dan kinerja karyawan yang diterapkan.

## 4. Dokumentasi

Dokumentasi disebut juga dengan studi dokumenter yang merupakan suatu cara pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis

dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, gambar dan elektronik. Menurut Tersiana dokumen-dokumen yang dihimpun dipilih yang sesuai dengan tujuan dan fokus masalah (Andra Tersiana, 2018: 11).

### 3.4. Definisi dan Operasional Variabel

Pada penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel yang diteliti, yaitu variabel bebas/independent (X) adalah variabel yang nilainya tidak tergantung pada variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2). Sedangkan variabel terikat/dependent (Y) adalah variabel yang nilainya tergantung atau dipengaruhi oleh variabel bebas. Adapun yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 3.3 di bawah:

**Tabel 3.3**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja atau <i>performance</i> adalah hasil yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika, (Pranata, 2014: 10).	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab 5. Kerja sama 6. Dampak Interpersonal (Mangkunegara, 2011:75).	Likert

Motivasi Kerja ( $X_1$ )	Motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran, (Sekartini, 2016:66).	1. Balas jasa 2. Kondisi kerja 3. Fasilitas kerja 4. Pengakuan dari atasan, (Afandi, 2018: 29).	Likert
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan perusahaan/ organisasi, (marpaung dkk, 2014:3).	1. Kehadiran 2. Disiplin peraturan 3. Tingkat kewaspadaan 4. Tanggung jawab yang tinggi 5. Target pekerjaan, (Agustian, 2019: 23-25)	Likert

### 3.5. Teknik Analisis Data

#### 3.5.1. Analisa Deskriptif

Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (sugiyono, 2013: 83). Selanjutnya pada deskripsi variabel akan dijelaskan gambaran umum dari masing-masing variabel untuk mendapatkan gambaran awal permasalahan yang menjadi objek dalam penelitian ini.

### 3.5.2. Analisa Regresi Berganda

Berdasarkan pada tujuan dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model Analisis Regresi Berganda. Analisis Regresi Berganda adalah metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas yang terdiri dari motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Persamaan Regresi Linier Berganda yang digunakan dapat dilihat pada persamaan:

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

Keterangan:

Y	= Kinerja karyawan
a	= Konstanta
b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub>	= Koefisien regresi berganda
X <sub>1</sub>	= Motivasi
X <sub>2</sub>	= Disiplin Kerja
e	= Standart error

## 3.6. Pengujian Data

### 3.6.1. Uji Validitas

Untuk mendapatkan kualitas hasil penelitian yang bermutu dan baik sudah semestinya rangkaian penelitian harus dilakukan dengan baik. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapatkan setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Bila

koefisien korelasi ( $r$ ) lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$ , maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Situmorang dan Lutfi, 2019:23).

Uji validitas dilakukan terlebih dahulu pada karyawan PT. Fanindo Internasional Logistik Banda Aceh, dengan memberikan kuesioner kepada 42 (empat puluh dua) orang dalam hal ini karyawan yang bekerja di PT. Fanindo Internasional Logistik Banda Aceh. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 26.0 *for windows* sebagai kriteria sebagai berikut:

1. Jika  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ , maka pertanyaan dinyatakan valid.
2. Jika  $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ , maka pertanyaan dikatakan tidak valid.
3. Nilai  $r_{\text{hitung}}$  dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*

### **3.6.2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau di andalkan, (Situmorang dan Lutfi, 2019:24). Uji reliabilitas ini dilakukan pada responden sebanyak 42 orang karyawan PT. Fanindo Internasional Logistik Banda Aceh, dengan menggunakan pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya. Menggunakan program SPSS 26.0 *for windows*, variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika  $r$ -alpha positif dan lebih besar dari  $r$ -tabel maka pernyataan tersebut reliabel.
2. Jika  $r$ -alpha negative dan lebih kecil dari  $r$ -tabel maka pernyataan tersebut tidak reliabel.

- a. Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$ , maka reliabel
- b. Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $< 0,6$ , maka tidak reliabel

Variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha*  $>$  dari 0,6 (Priyanto, 2017:79).

### 3.6.3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni Uji Multikolonieritas, Uji Heterosdastisitas, dan Uji Normalitas.

#### 1. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika ditemukan adanya multikolineritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga. Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya multikolinearitas adalah dengan menganalisis nilai Tolerance Value dan Variance Inflation Factor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena  $VIF=1/Tolerance$ . Melalui aplikasi SPSS 26.0, batas tolerance Value adalah 0,1 dan batas VIF adalah 10 yang berarti nilai umum yang dapat dipakai adalah nilai tolerance  $> 0,1$ , atau nilai VIF  $< 10$ , maka tidak terjadi multikolinearitas (Situmorang dan Lutfi, 2014: 26).

## 2. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas merupakan suatu pengujian untuk mengetahui apakah variabel-variabel yang dioperasikan telah mempunyai variance yang sama (homogeny) atau sebaliknya (heterogen). Untuk meregresikan variabel bebasnya terhadap nilai absolut residual. Dalam Model regresi yang harus terpenuhi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Cara menganalisis asumsi heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik scatter plot dimana jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengindikasikan adanya heteroskedastisitas. Sedangkan jika tidak ada pola yang jelas titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadinya heteroskedastisitas (Situmorang dan Lutfi, 2014: 26).

## 3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji T dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### **3.7. Pengujian Hipotesis**

#### **3.7.1. Uji T (Parsial)**

Uji T digunakan untuk mengetahui signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Untuk menguji signifikansi penulis menggunakan rumus uji signifikansi korelasi produk momen sebagai berikut:

Kriteria Pengujiannya adalah:

- H1 : Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Fanindo Internasional Logistik Banda Aceh.
- H1 : Motivasi Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Fanindo Internasional Logistik Banda Aceh.
- H2 : Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Fanindo Internasional Logistik Banda Aceh.
- H2 : Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Fanindo Internasional Logistik Banda Aceh.
- H3 : Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Fanindo Internasional Logistik Banda Aceh.

H3 : Disiplin kerja dan Motivasi Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Fanindo Internasional Logistik Banda Aceh.

Nilai T hitung akan dibandingkan dengan nilai T tabel, Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

- H<sub>0</sub> diterima jika  $t \text{ hitung} < t \text{ table}$  pada  $\alpha = 5\%$
- H<sub>a</sub> diterima jika  $t \text{ hitung} > t \text{ table}$  pada  $\alpha = 5\%$

### 3.7.2. Uji F (Simultan)

Pengujian pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap perubahan nilai variabel dependen, dilakukan melalui pengujian terhadap besarnya perubahan nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh perubahan nilai semua variabel independe, untuk itu perlu dilakukan uji F. Uji F atau ANOVA dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi yang ditetapkan untuk penelitian dengan *probability value* dari hasil penelitian.

Ha3 : Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Fanindo Internasional Logistik Banda Aceh.

H03 : Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Fanindo Internasional Logistik Banda Aceh

Nilai F hitung akan dibandingkan dengan nilai F tabel, Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

- $H_0$  diterima jika F hitung  $<$  F tabel pada  $\alpha = 5\%$
- $H_a$  diterima jika F hitung  $>$  F tabel pada  $\alpha = 5\%$

### 3.7.3. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel *independent*. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependent* (tidak bebas). Nilai koefisien determinasi adalah nol (0) dan satu (1). Nilai ( $R^2$ ) berarti kemampuan variabel-variabel *independent* (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel *dependent* sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel *independent* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel *dependent*.

Dalam kenyataan nilai Adjusted  $R^2$  dapat bernilai negatif, walaupun yang dikehendaki harus bernilai positif. Jika dalam uji empiris didapat nilai Adjusted  $R^2$  negatif, maka nilai Adjusted di anggap bernilai 0. Secara matematis jika  $R^2 = 1$ , maka Adjusted  $R^2 = R^2 = 1$ . Sedangkan jika nilai  $R^2 = 0$ , maka Adjusted  $R^2 = (1 - k) (n - k)$ . Jika  $k > 1$ , maka Adjusted  $R^2$  akan bernilai negatif.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1. Profil Perusahaan**

PT. Fanindo Internasional Logistik adalah perusahaan yang bergerak di bidang ekspedi dan pengiriman barang dengan container untuk dikirim barang ke wilayah Indonesia dan luar negeri. Berdiri sejak November 2012, PT. Fanindo Internasional Logistik telah mengangkut dan mengirimkan barang melalui jalur darat, laut dan udara sesuai tujuan klien.

Klien PT. Fanindo Internasional Logistik adalah mereka yang terlibat dalam produksi dan distribusi barang konsumsi. Bahan konstruksi, mesin dan sector industry lainnya. PT. Fanindo Internasional Logistik melayani pelayanan yang professional dan responsif. Jaringan pengiriman dan agen PT. Fanindo Internasional Logistik tersebar kota-kota besar di Indonesia.

#### **VISI dan MISI**

Visi Perusahaan jasa angkutan Container dapat membantu mengembangkan dan memperlancar sistem logistik perusahaan-perusahaan di Indonesia.

Misi PT. Fanindo Internasional Logistik adalah sebuah tim yang terdiri dari orang-orang yang komitem dan orang-orang yang sukses berkeinginan maju dan bertanggung jawab menjalankan visi dan misi.

1. Kami adalah perusahaan jasa pengiriman kami membantu mengirimkan barang customer kami melalui container dari Sabang sampai Meurauke. Kami membantu mencari solusi yang tepat dengan harga bersaing dan service yang terbaik.
2. Customer PT. Fanindo Internasional Logistik adalah perusahaan yang berskala kecil, menengah maupun besar dan bersedia mempercayai jasa pengiriman kami untuk membantu distribusi barang mereka.
3. Jasa pengiriman kami akan menjamin pengiriman berkualitas terbaik, terpercaya dengan waktu yang cepat/wajar dengan dukungan armada trailer sendiri dan pelayaran yang terpercaya.

#### 4.2. Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan, gaji bersih dan lama bekerja yang terlihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut.

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden**

No.	Uraian	Frekuensi	Presentase
1.	Jenis kelamin		
	Laki-laki	39	92.9%
	Perempuan	3	7.1%
Jumlah		42 Orang	100%
2.	Umur		
	< 25 tahun	1	2.4%
	25-35 tahun	16	38.1%
	35-45 tahun	19	45.2%
	> 45 tahun	6	14.3%
Jumlah		42 Orang	100%

3.	Pendidikan SMA	27	64.3%
	Diploma	-	-
	Sarjana	15	35.7%
	Jumlah	42 Orang	100%
4.	Lama bekerja < 2 tahun	1	2.4%
	2-3 tahun	31	73.8%
	3-4 tahun	9	23.8%
	>4 tahun	-	-
	Jumlah	42 Orang	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Dari data Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 91 responden atau 92.9% dan responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 3 responden atau 7.1%. Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat bahwa responden yang berusia di bawah 25 tahun sebanyak 1 responden atau 2.4%, responden yang berusia 25-35 tahun sebanyak 16 responden atau 38.1%, responden yang berusia 35-45 tahun sebanyak 19 responden atau 45.2%, responden yang berusia di atas 45 tahun sebanyak 6 responden atau 14.3%. Karakteristik responden berdasarkan latar belakang pendidikan dapat dilihat bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 27 responden atau 64.3%, responden dengan tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 15 responden atau 35.7%. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat bahwa responden yang baru bekerja kurang dari 2 tahun sebanyak 1 responden atau 2.4%, responden yang sudah bekerja 2-3 tahun sebanyak 31 responden atau 73.8%, responden yang sudah bekerja 3-4 tahun sebanyak 9 responden atau 23.8%.

### 4.3. Hasil Pengujian Data

#### 4.3.1. Pengujian Instrumen Uji Validitas

Pengujian data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS. Semua pertanyaan mempunyai nilai korelasi di atas 5% yaitu diatas 0.3044, sehingga pertanyaan-pertanyaan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas. Validitas ini dalam Bahasa statistic terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pertanyaan-pertanyaan tersebut mengukur aspek yang sama. Hal ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada table 4.2

**Table 4.2**  
**Hasil Uji Validitas**

NO	NO PERTANYAAN	VARIABEL	KOEFISIEN KORELASI	N=42 (5%)	KET
1	Z1	Y	0.809	0.3044	VALID
2	Z2	Y	0.807	0.3044	VALID
3	Z3	Y	0.605	0.3044	VALID
4	Z4	Y	0.692	0.3044	VALID
5	Z5	Y	0.809	0.3044	VALID
6	Z6	Y	0.807	0.3044	VALID
7	X1	X1	0.801	0.3044	VALID
8	X2	X1	0.672	0.3044	VALID
9	X3	X1	0.704	0.3044	VALID
10	X4	X1	0.676	0.3044	VALID
11	Y1	X2	0.770	0.3044	VALID
12	Y2	X2	0.769	0.3044	VALID
13	Y3	X2	0.797	0.3044	VALID
14	Y4	X2	0.831	0.3044	VALID
15	Y5	X2	0.775	0.3044	VALID

Sumber: Hasil penelitian, 2022 (Data diolah)

Berdasarkan table 4.2 sebelumnya dapat dijelaskan bahwa semua variable yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semua valid, karena mempunyai koefisien korelasi diatas dari kritis korelasi product moment yaitu sebesar 0.3044 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

#### 4.3.2. Pengujian Instrumen Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan *internal consistency* atau derajat ketetapan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaget for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada table 4.3 berikut:

**Table 4.3**  
**Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)**

No	Variable	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Kinerja Karyawan (Y)	6	0.845	Handal
2.	Motivasi Kerja (X1)	4	0.675	Handal
3.	Disiplin Kerja (X2)	5	0.852	Handal

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai Cronbach's Alpha. Nilai Cronbach's Alpha Reliabilitas yang baik adalah nilai yang mendekati 1. Nilai yang kurang dari 0,60 adalah reliabilitas yang kurang baik. Sedangkan nilai yang lebih dari 0,60 dapat diterima dan memiliki reliabilitas yang baik. Berdasarkan

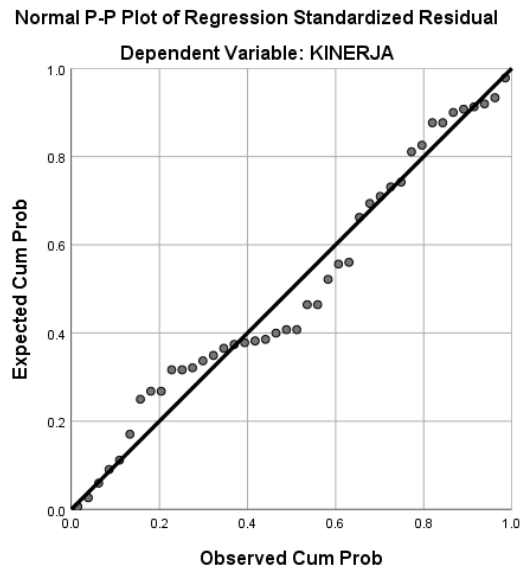
pengujian reliabilitas dari instrument, diketahui bahwa hasil pengujian variable Kinerja karyawan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja seluruhnya reliabel karena melebihi nilai 0,60

#### **4.3.3. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan analisis regresi berganda, pengujian ini harus dipenuhi agar penaksiran parameter dan koefisien regresi tidak bias. Pengujian asumsi klasik ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastitas. Hasil uji klasik dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

##### **4.3.3.1. Pengujian Asumsi Klasik Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan *Statistical Packaget for Social Sciences (SPSS)*. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut:



**Gambar 4.1**  
**Hasil Uji Normalitas**

Berdasarkan gambar 4.1 diatas dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi yang normal. Analisis 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 tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas. Model regresi pada penelitian ini layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Karyawan berdasarkan variabel independent.

#### **4.3.3.2. Pengujian Asumsi Klasik Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable independent. Jika terjadi korelasi, maka

terdapat masalah Multikolinearitas. Pada model regresi yang baik terjadi korelasi diantara variable independen. Untuk uji Multikolinearitas pada penelitian ini melihat hasil nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Toleransi. Hasil uji Multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut:

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

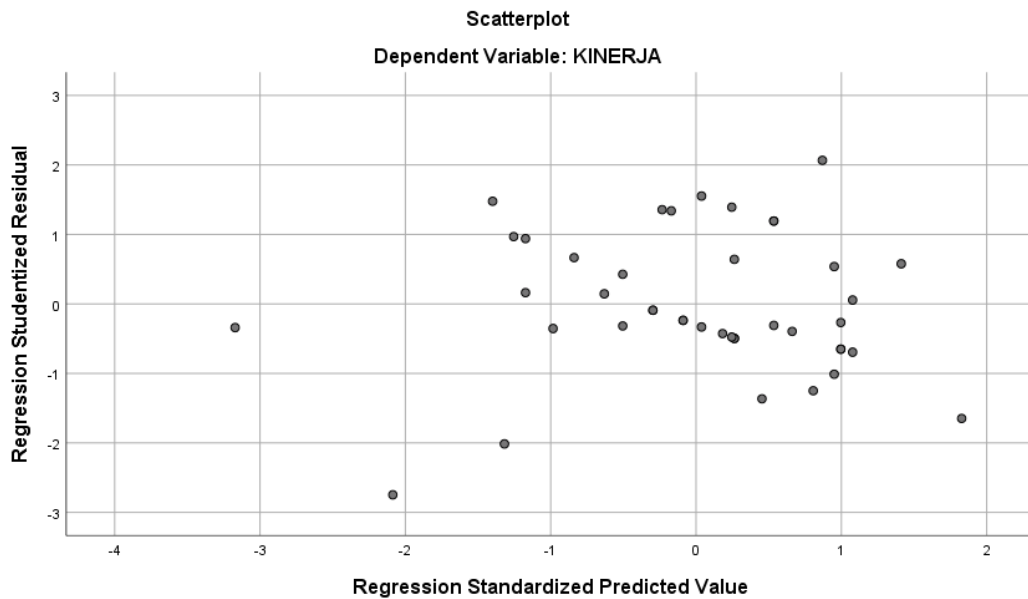
Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja	0.894	1.137	Tidak Ada Multikolinearitas
Disiplin Kerja	0.894	1.137	Tidak Ada Multikolinearitas

Hasil Penelitian 2022, (data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwa variabel independen memiliki nilai Toleransi yang lebih besar dari 0.1 dan juga nilai VIF kurang dari 10. Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

#### **4.3.3.3. Pengujian Asumsi Klasik Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi 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 berikut ini:



**Gambar 4.2**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Dari gambar 4.2 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, dan tidak berbentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada regresi penelitian ini.

#### **4.4. Analisa Deskriptif**

Penelitian ini mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Kinerja karyawan (Y) dan juga mengamati dua variabel bebas (*independent variable*) yaitu Motivasi (X<sub>2</sub>) dan Disiplin (X<sub>2</sub>).

##### **4.4.1. Variabel Kinerja Karyawan**

Penjelasan responden tentang variabel kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel 4.5 dibawah ini:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Responden Variabel Kinerja**

No	Item Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frek	%Tase	Frek	%Tase	Frek	%Tase	Frek	%Tase	Frek	%Tase	
1.	Saya diberikan tugas sesuai kemampuan dan keahlian.	0	0.0	2	4.8	13	31.0	22	52.4	5	11.9	3.71
2.	Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan harapan/ keinginan	0	0.0	1	2.4	7	16.7	26	61.9	8	19.0	3.98
3.	Saya bekerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	0	0.0	3	7.1	11	26.2	22	52.4	6	14.3	3.74
4.	Setiap karyawan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.	0	0.0	2	4.8	13	31.0	23	54.8	4	9.5	3.69
5.	Setiap karyawan mampu bekerjasama dengan baik dalam melaksanakan pekerjaan	0	0.0	2	4.8	13	31.0	22	52.4	5	11.9	3.71
6.	Saya menjaga harga diri serta nama baik perusahaan PT. Fanindo Internasional Logistik Banda Aceh.	0	0.0	1	2.4	7	16.7	26	61.9	8	19.0	3.98
Rerata												3.80

Hasil penelitian, 2022 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas dapat diinterpretasikan bahwa tugas yang diberikan sesuai kemampuan dan keahlian memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.71 atau responden menyatakan setuju. Kualitas pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan harapan / keinginan perusahaan memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.98 atau responden menyatakan setuju. Responden bekerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.74 atau responden menyatakan setuju. Karyawan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.69 atau responden

menyatakan setuju. Karyawan mampu bekerja sama dengan baik dalam melakukan pekerjaan memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.71. karyawan selalu menjaga diri serta nama baik perusahaan PT.Fanindo Internasional Logistik Banda Aceh memperoleh nilai rata-rata 3.98 atau responden menyatakan setuju.

#### 4.4.2. Variabel Motivasi

Penjelasan responden tentang variabel motivasi dapat dilihat pada table 4.6 dibawah ini:

**Table 4.6**  
**Hasil Responden Variabel Motivasi**

No	Item Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frek	%Tase	Frek	%Tase	Frek	%Tase	Frek	%Tase	Frek	%Tase	
1.	Gaji yang diterima sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan.	0	0.0	2	4.8	6	14.4	21	50.0	13	31.0	4.07
2.	Situasi lingkungan kerja yang nyaman sehingga mendukung aktivitas Ketika bekerja.	0	0.0	2	26.2	11	26.2	17	40.5	12	28.6	3.93
3.	Fasilitas yang memadai sehingga mendukung karyawan dalam bekerja.	0	0.0	1	2.4	4	9.5	19	45.2	18	42.9	42.9
4.	Atasan memberikan penghargaan bagi karyawan yang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.	0	0.0	1	2.4	10	23.8	18	42.9	13	31.0	4.02
Rerata											4.08	

Hasil Penelitian, 2022 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas dapat diinterpretasikan bahwa gaji yang diterima sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada

karyawan memperoleh nilai rata-rata sebesar 4.07 atau responden menyatakan setuju. Situasi lingkungan kerja yang nyaman sehingga mendukung aktivitas Ketika bekerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.93 atau responden menyatakan setuju. Fasilitas yang memadai sehingga mendukung karyawan dalam bekerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 4.29 atau responden menyatakan setuju. Atasan memberikan penghargaan bagi karyawan yang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan sesuai yang diharapkan oleh perusahaan memperoleh nilai rata-rata sebesar 4.02 atau responden menyatakan setuju.

#### 4.4.3. Variabel Disiplin

Penjelasan responden tentang variabel disiplin dapat dilihat pada table 4.7 dibawah ini:

**Table 4.7**  
**Hasil Responden Variabel Disiplin**

No.	Item Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frek	%Tase	Frek	%Tase	Frek	%Tase	Frek	%Tase	Frek	%Tase	
1.	Setiap karyawan selalu hadir dan pulang tepat pada waktunya.	0	0.0	1	2.4	10	23.8	27	64.3	4	9.5	3.81
2.	Saya selalu senantiasa mematuhi peraturan yang ada diperusahaan.	0	0.0	2	4.8	10	23.8	23	54.8	7	16.7	3.83
3.	Setiap karyawan selalu memperhitungkan resiko dalam menjalankan pekerjaan.	0	0.0	1	2.4	13	31.0	21	50.0	7	16.7	3.81
4.	Saya selalu bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepada saya.	0	0.0	3	7.1	15	35.7	19	45.2	5	11.9	3.62

5.	Setiap karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai targer yang telah ditentukan.	0	0.0	0	0.0	10	23.8	24	57.1	8	19.0	3.95
Rerata												3.80

Hasil Penelitian, 2022 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas dapat diinterpretasikan bahwa setiap karyawan selalu hadir dan pulang tepat pada waktunya memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.89 atau responden menyatakan setuju. Karyawan selalu senantiasa mematuhi peraturan yang ada diperusahaan memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.83 atau responden menyatakan setuju. Karyawan selalu memperhitungkan resiko dalam menjalankan pekerjaan memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.81 atau responden menyatakan setuju. Karyawan selalu bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.62 atau responden menyatakan setuju. Setiap karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai targer yang telah ditentukan memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.95 atau responden menyatakan setuju.

#### 4.5. Pembahasan

##### 4.5.1. Analisis Data Regresi

Setelah semua uji asumsi klasik terpenuhi selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda. Untuk menguji pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja. Adapun hasil persamaan regresi linier berganda untuk melihat pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja ditunjukkan dengan hasil perhitungan regresi seperti pada tabel 4.8 dibawah ini:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Perhitungan Regresi Berganda**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.152	.603		1.910	.064
	MOTIVASI	.343	.133	.361	2.591	.013
	DISIPLIN	.327	.133	.342	2.456	.019

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber output SPSS versi 26.0

Berdasarkan hasil output dari SPSS seperti terlihat pada Tabel 4.8, maka dapat diperoleh regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.152 + 0.343X_1 + 0.327X_2$$

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

1. Koefisien Regresi ( $\beta$ )
  - a. Nilai konstanta adalah 1.152 artinya bila mana motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_2$ ) dianggap konstanta, maka kinerja karyawan PT. Fanindo Internasional Logistik adalah sebesar 1.152 dalam satuan skala likert.
  - b. Koefisien regresi motivasi ( $X_1$ ) sebesar 0.343, artinya setiap 100% perubahan dalam variabel motivasi akan meningkatkan Kinerja karyawan PT. Fanindo Internasional Logistik sebesar 34.3% dengan asumsi variabel motivasi ( $X_1$ ) dianggap konstan.
  - c. Koefisien regresi disiplin ( $X_2$ ) sebesar 0.327, artinya setiap 100% perubahan variabel disiplin akan meningkatkan Kinerja karyawan PT.

Fanindo Internasional Logistik sebesar 32.7% dengan asumsi variable disiplin (X2) dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa dari dua variabel yang diteliti, variabel motivasi mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT.Fanindo Internasional Logistik Banda Aceh sebesar 34.3%.

## 2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antar 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 yang digunakan. Hasil dari SPSS mengenai tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dapat dilihat pada tabel 4.9 sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
1	0.578	0.334	0.300	.4576

Sumber output SPSS versi 26.0

Berdasarkan dari hasil SPSS pada tabel 4.9 diperoleh koefisien korelasi sebesar 0.578 yang mana nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 57.8%, nilai tersebut mempunyai arti bahwa motivasi (X1) dan disiplin (X2) mempunyai hubungan yang lumayan terikat terhadap kinerja karyawan PT. Fanindo Internasional Logistik Banda Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi *adjusted R square* diperoleh nilai diperoleh sebesar 0.300 artinya bahwa sebesar 30.0% perubahan tersebut dalam variabel dijelaskan oleh perubahan motivasi dan disiplin, sedangkan selebihnya sebesar 70.0% dijelaskan oleh faktor-faktor diluar variabel terikat dan model persamaan regresi.

#### **4.5.2. Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi liner berganda. Hal ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Teknik analisis tersebut dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 26.0

##### **4.5.2.1. Uji parsial T**

Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Fanindo Internasional Logistik Banda Aceh, dapat diuji menggunakan uji statistic parsial (uji t). Apabila nilai  $T_{hitung} > \text{nilai } T_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Begitu juga sebaliknya, jika nilai  $T_{hitung} < \text{nilai } T_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hasil uji hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel 4.10 besarnya nilai T hitung dari setiap variable bebas akan dibandingkan dengan nilai  $T_{tabel}$  dengan menggunakan tingkat kepercayaan (confidence interval) 95% atau  $\alpha = 0.05$ .

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Parsial (T)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.152	.603		1.910	.064
	MOTIVASI	.343	.133	.361	2.591	.013
	DISIPLIN	.327	.133	.342	2.456	.019

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber output SPSS versi 26.0

1. Motivasi (X1)

Pengaruh motivasi (X1) terhadap variable kinerja (Y) secara parsial, nilai  $T_{hitung}$  (2,591) lebih besar dari  $T_{tabel}$  (2.022), maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dari hasil secara parsial ditemukan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

2. Disiplin (X2)

Pengaruh disiplin (X2) terhadap variable kinerja (Y) secara parsial, nilai  $T_{hitung}$  (2.456) lebih besar dari  $T_{tabel}$  (2.022), maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dari hasil secara parsial ditemukan bahwa disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

**4.5.2.2.Uji Simultan (F)**

Untuk menguji pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Fanindo Internasional Logistik Banda Aceh. Digunakan uji statistic (uji f). Apabila nilai  $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sebaliknya apabila nilai  $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_0$  ditolak, hasil uji secara simultan dapat dilihat pada tabel 4.11 dibawah ini:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Simultan (F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.090	2	2.045	9.765	.000 <sup>b</sup>
	Residual	8.167	39	7.516		
	Total	12.256	41			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN, MOTIVASI						

Sumber output SPSS versi 26.0

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar (9.765) dengan signifikan (0.000) sedangkan  $F_{tabel}$  dengan tingkat kepercayaan 95% /  $\alpha = 0,05$  adalah (3.24). Dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ , maka  $F_{hitung}$  (9.765) lebih besar dari  $F_{tabel}$  (3.24). Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga motivasi (X1) dan disiplin (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

#### 4.6. Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Motivasi dan Disiplin berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap

kinerja karyawan PT. Fanindo Internasional Logistik Banda Aceh. Artinya penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Wahyudi (2019), Muhammad Ekhsan (2019) dan Chandra (2017) karena variabel yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja karyawan PT. Fanindo Internasional Logistik, kota Banda Aceh. Hal ini dibuktikan dengan adanya atasan yang memotivasi karyawan dalam setiap pekerjaan, atasan melibatkan karyawan dalam penentuan kebijakan, atasan bersikap optimis terhadap segala kondisi perusahaan, atasan juga mengajarkan karyawan untuk bekerja secara sistematis sehingga setiap pekerjaan lebih efisien dan sebagainya. Disiplin sangat berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT. Fanindo Internasional Logistik, kota Banda Aceh.

Hasil penelitian ini berdampak dari tindakan yang telah dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tindakan yang telah diatur oleh PT. Fanindo Internasional Logistik Banda Aceh membuat karyawan bekerja lebih nyaman terhadap disiplin kerja baik secara fisik maupun lainnya, semua sudah tertata dan sudah memiliki standar kerja masing-masing. Sehingga proses dalam bekerja pun lebih cepat dan tepat karena kerja sama yang harmonis terhadap atasan dan karyawan.

## **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 berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Fanindo Internasional Logistik, Kota Banda Aceh.
2. Disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Fanindo Internasional Logistik, Kota Banda Aceh.
3. Motivasi dan Disiplin berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Fanindo Internasional Logistik, Kota Banda Aceh.

#### **5.2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti bermaksud mengajukan beberapa saran yang dapat menjadi pertimbangan untuk meningkatkan motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Fanindo Internasional Logistik Banda Aceh.

Penelitian lanjutan dapat dilakukan dengan melihat keterbatasan-keterbatasan pada penelitian ini dapat dijadikan sumber ide bagi pengembangan penelitian yang akan datang, sebagai berikut:

1. PT. Fanindo Internasional Logistik sebaiknya lebih meningkatkan motivasi terhadap karyawan yang berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, baik dari dalam maupun luar, yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. PT. Fanindo Internasional Logistik selain memberikan motivasi penting juga untuk memperhatikan disiplin kerja karyawannya, agar terciptanya kinerja yang memuaskan dimasa yang akan datang.
3. Bagi karyawan hendaknya terus meningkatkan kinerja, baik secara intelektual maupun kemampuan interpersonal serta selalu mengembangkan Kerjasama demi tercapainya kelnacaran kerja dan perkembangan individu, kelompok, dan organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Agustian, O. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar. *SKRIPSI*.
- Andra Tersiana, (2018). *Metode Penelitian* (Anak Hebat Indonesia), 11.
- Arikunto, S. (2011). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (Jakarta: Rineka Cipta).
- Ashadi, A. K. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi I Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Moedal Kota Semarang. *SKRIPSI*.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara).
- Indriantoro, N., dan Supomo, B. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. (Yogyakarta: BPFE).
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya).
- Marpaung, I. M., Hamid, D., Iqbal, M. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 15 (2).
- Mulyasa, 2017. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Moekijat. (1999). *Manajemen Kepegawaian*. (Bandung: Mandar Maju).
- Nisyak, I. R. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 5 (4), 1-22.
- Pranata, R. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara. *SKRIPSI*.
- Priyanto, Duwi, 2017. *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Andi: Yogyakarta.

- Rozalia, N. A., Utami, H. N., Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 26 (2).
- Sari, Y. K. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Komala Di Dumai. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 6 (2).
- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis: JAGADHITA*, 3 (2).
- Situmorang, S. H., dan Lutfi, M. (2019). *Analisi Data: Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Edisi Ketiga. Medan: USU Press
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT Buku Seru).
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group)