

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV MENARA CIPTA
ULEE KARENG KOTA BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Karya Akhir Guna Memenuhi Sebahagian Dari Syarat-Syarat
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH

RAHMAH LINDAINI

NPM:

19310214

Prodi : Manajemen



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SABANG
(STIES) BANDA ACEH
2023**



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SABANG (STIES)

BANDA ACEH

LEMBARAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini menyatakan bahwa:

Nama : **Rahmah Lindaini**
NPM : **19310214**
Judul Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV
MENARA CIPTA ULEE KARENG BANDA ACEH**

Kami Pembimbing telah menyetujui Skripsi saudara tersebut di atas dan selanjutnya dapat diajukan kepada Panitia Komisi Ujian Komprehensif Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang (STIES) Banda Aceh.

Banda Aceh, 31 Agustus 2023
Menyetujui,

Pembimbing I

Prof. Dr. Yahya, S.E., M. Si
NIDN. 0010016203

Pembimbing II

Syarifah Mauli Masyithah, SE, M.M
NIDN. 1316118801

Mengetahui,
Ketua Prodi Manajemen

Yusra, B. Sc, MBA
NIDN. 0124108503



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SABANG (STIES)

BANDA ACEH

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV MENARA CIPTA
ULEE KARENG KOTA Banda Aceh**

RAHMAH LINDAINI

NPM : 19310214

Prodi : Manajemen

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Skripsi pada Tanggal
11 September 2023 dinyatakan telah memenuhi syarat untuk disahkan.

Panitia Komisi Ujian

Prof. Dr. Yahya, S.E, M. Si

Ketua

Syarifah Mauli Masyithah, S.E, M.M

Sekretaris

Banta Karollah, S.E, M.S.M

Anggota

Syafira Yunidar, S. Pd. I, M. Pd

Anggota

Banda Aceh, 11 September 2023
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang (STIES)
Banda Aceh
Ketua,

Banta Karollah, S.E, M.S.M
NIDN. 0120056801

DAFTAR ISI

| | |
|--|-----------|
| BAB 1 PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1. Latar Belakang | 1 |
| 1.2. Rumusan Masalah | 4 |
| 1.3. Tujuan Penelitian | 4 |
| 1.4. Manfaat Penelitian | 5 |
| 1.5. Skop Penelitian | 6 |
| BAB II LANDASAN TEORI | 7 |
| 2.1. Kinerja Karyawan | 7 |
| 2.1.1 Definisi Kinerja Karyawan | 7 |
| 2.1.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan | 8 |
| 2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan | 9 |
| 2.2 Motivasi Kerja..... | 10 |
| 2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja | 10 |
| 2.2.2 Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja | 11 |
| 2.2.3 Indikator Motivasi | 13 |
| 2.3 Disiplin Kerja | 13 |
| 2.3.1. Definisi Disiplin Kerja..... | 13 |
| 2.3.2 Faktor faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja | 14 |
| 2.3.3 Indikator Disiplin Kerja..... | 15 |
| 2.4 Penelitian Terdahulu | 15 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 20 |
| 3.1. Populasi dan Sampel | 20 |
| 3.1.1 Populasi | 20 |
| 3.1.2 Sampel | 20 |
| 3.2 Metode Penarikan Sampel..... | 20 |
| 3.3 Metode Pengumpulan Data | 21 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 29 |
| 4.1. Karakteristik Responden | 29 |
| 4.2. Analisa Deskriptif | 30 |
| 4.2.1 Variabel Kinerja Karyawan | 31 |
| 4.2.2 Variabel Motivasi Kerja | 32 |
| 4.2.3 Variabel Disiplin Kerja..... | 33 |

| | | |
|--------------|--|-----------|
| 4.3 | Pengujian Instrumen Data..... | 35 |
| 4.3.1 | Pengujian Validitas | 35 |
| 4.3.2 | Pengujian Reliabilitas..... | 36 |
| 4.4 | Uji Asumsi Klasik | 36 |
| 4.4.1 | Uji Normalitas | 36 |
| 4.4.2 | Uji Multikolinearitas | 37 |
| 4.4.3 | Uji Heterokedastisitas | 38 |
| 4.5 | Pengujian Hipotesis dan Pembahasan | 39 |
| 4.5.1 | Analisis Regresi | 39 |
| 4.5.2 | Uji Parsial (uji t)..... | 42 |
| 4.5.3 | Uji Simultan (Uji F)..... | 43 |
| BAB V | KESIMPULAN DAN SARAN | 44 |
| 5.1 | Kesimpulan | 44 |
| 5.2 | Saran..... | 44 |
| | DAFTAR PERPUSTAKAAN | 46 |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|---|----------------|
| Tabel II.1 Penelitian Terdahulu..... | 16 |
| Tabel III.1 Skala Likert | 22 |
| Tabel III.2 Operasional Variabel..... | 24 |
| Tabel IV.1 Karakteristik Responden..... | 30 |
| Tabel IV.2 Penjelasan Terhadap Variabel kinerja karyawan..... | 32 |
| Tabel IV.3 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja..... | 33 |
| Tabel IV.4 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Disiplin kerja | 36 |
| Tabel IV.5 Hasil Uji Validitas | 40 |
| Tabel IV.6 Uji Realibilitas Variabel Penelitian(ALPHA) | 37 |
| Tabel IV.7 Hasil Uji Multikolineritas | 39 |
| Tabel IV.8 Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Karyawan CV Menara Cipta Ulee Kareng Kota Banda Aceh | 40 |
| Tabel IV.9 Model Summary | 42 |
| Tabel IV.10 Anova..... | 44 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|---|----------------|
| Gambar II.1 Kerangka Konseptual | 18 |
| Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas | 38 |
| Gambar IV.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas | 40 |

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rahmah Lindaini

NPM : 19310214

Prodi : Manajemen

Dengan ini menyatakan sebenarnya bahwa di dalam Hasil Penelitian/Skripsi saya ini tidak terdapat satu bagian atau satu kesatuan yang utuh dari skripsi, tesis, disertasi buku atau bentuk lain yang saya kuitp dari orang lain tanpa saya sebutkan sumbernya yang dapat dipandang sebagai tindakan penjiplakan. Sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat reproduksi karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain yang dijadikan seolah-olah karya asli saya sendiri.

Apabila ternyata terdapat dalam skripsi saya bagian-bagian yang memenuhi unsur penjiplakan, maka saya menyatakan kesediaan untuk digugurkan gelar akademik sebagian atau seluruh hak gelar kesarjanaan saya.

Demikianlah surat ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Banda Aceh, 26 Juli 2023
Saya yang membuat pernyataan

Rahmah Lindaini

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV MENARA CIPTA ULEE KARENG KOTA BANDA ACEH

Nama : Rahmah Lindaini

NPM : 19310214

Prodi : Manajemen

Pembimbing I : Dr.Yahya, SE, M.Si

Pembimbing II : Syarifah Mauli Masyithah, SE, M.M

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besar pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 36 karyawan. Metode penelitian ini merupakan metode kuantitatif.

Data penelitian dikumpulkan melalui kuisioner dan diolah dengan menggunakan program bantuan SPSS (*statistic package for social science*). Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, uji F dan uji t dimaksud untuk mengetahui secara simultan dan secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat 95% ($\alpha = 0,05$).

Nilai t_{hitung} (3,765) lebih besar dari t_{tabel} (2,035), maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Darihasil uji signifikansi secara parsial bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Menara Cipta Ulee Kareng kota Banda Aceh.

Nilai t_{hitung} (2,522) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,035) nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Menara Cipta Ulee Kareng kota Banda Aceh.

Hasil penelitian ini yaitu berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka F_{hitung} (7,086) lebih besar dari F_{table} (3,07). Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara simultan variabel motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) berpengaruh sangat nyata (*highsignificant*) terhadap kinerja karyawan CV Menara Cipta Ulee Kareng kota Banda Aceh.

Dari hasil penelitian ini, bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan silmutan terhadap Kinerja karyawan di CV Menara Cipta Ulee Kareng kota Banda Aceh.

Kata kunci: *motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan*

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Hal yang paling penting bagi perusahaan adalah sumber daya manusia, hal ini disebabkan karena sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat besar dalam keberlangsungan berdirinya perusahaan. Sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, mesin tidak bisa memberikan hasil maksimal apabila tidak adanya dukungan dari sumber daya manusia, yang mempunyai kinerja optimum.

Sumber daya manusia dapat dilihat dari dua aspek yakni aspek kuantitas yang dalam arti jumlah penduduk yang mampu bekerja dan aspek kualitas dalam arti jasa dan kerja yang tersedia dan diberikan untuk produksi. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama untuk mencapai kinerja terbaik, tekanan kompetitif dalam dunia bisnis menuntut perusahaan untuk memikirkan bagaimana perusahaan bertahan dalam keadaan lingkungan yang senantiasa berubah dari waktu ke waktu, hal ini mengakibatkan perlukannya motivasi kerja yang baik terhadap sumber daya manusia yang ada.

CV Menara Cipta Ulee Kareng adalah sebuah perusahaan atau organisasi yang bergerak di bidang jasa pelayanan interior dan desain bangunan, yang beralamat di JL. T. Panglima Nyak Makam No. 108, Doi, Kec. Ulee Kreng, Kota Banda Aceh.

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja

karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Namun peran seorang pemimpin dalam organisasi juga tidak bisa diabaikan, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang telah dibebankan kepadanya didasarkan peraturan yang berlaku. Menurut Priansa (2016:269) kinerja karyawan ialah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengembangkan tugas dan yang berasal dari organisasi. Kasmir (2016: 182) secara sederhana definisi kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang di capai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang didiberikan dalam suatu priode tertentu. Adapun fenomena kinerja yang sering terjadi ialah menurunnya kualitas kinerja karyawan serta menurunnya kuantitas karyawan dalam mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, dua diantaranya adalah pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2012:92) motivasi adalah bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan segala kemampuan dan keterampilan yang dimiliki agar mendapatkan tujuan yang maksimal dalam sebuah organisasi.

Sedangkan menurut Widodo (2015:187) menyatakan motivasi adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang mendorong perilaku untuk melakukan Tindakan, motivasi adalah proses yang berperan pada intentitas, arah dan lamanya berlangsung Upaya individu kearah pencapaian sasaran.

Motivasi kerja yang dilakukan dengan baik, maka pekerjaan yang dilakukan akan berjalan dengan lancar dan menghasilkan kerja yang baik pula.selain itu

melalui motivasi kerja juga dapat terdeteksi kerugian dalam perusahaan, fenomena dalam motivasi kerja karyawan yang saat ini sering terjadi ialah kurangnya motivasi kerja yang ada dalam diri karyawan, hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor misalnya kurangnya gaji dan kompensasi yang diberikan pimpinan kepada karyawan dan hal ini dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Salah satu upaya dalam memaksimalkan potensi sumber daya manusia adalah melalui penerapan disiplin kerja karyawan.

Menurut Purnama (2016:34) disiplin kerja merupakan alat yang di gunakan oleh pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi aturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan kerja seseorang juga dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk mengetahui peran manajer atau pimpinan secara menyeluruh sudahkan dilaksanakan dengan baik atau tidak. Selain itu disiplin kerja juga dapat digunakan sebagai alat oleh para pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan. Disiplin diperlukan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efesiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan tindakan individu dalam itikad tidak baiknya terhadap kelompok

Fenomena yang sering terjadi dengan disiplin kerja karyawan yaitu seringnya melanggar aturan yang ada serta seringnya bolos saat bekerja, atau ijin tidak datang untuk bekerja. Banyak kasus yang terjadi dalam penerapan disiplin kerja karyawan seperti banyak di antara karyawan mengisi jam kerja mereka dengan mengobrol atau sekedar duduk santai, dan penggunaan waktu kerja yang belum efektif dimana jam masuk kerja pukul 08.30 tapi masih banyak karyawan

yang terlambat datang dan karyawan sering pulang lebih cepat dari waktu yang telah di tentukan.

Berdasarkan uraian di atas , maka peneliti memberi judul “Pengaruh Motivasi kerja Dan Disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan di CV Menara Cipta Ulee Kareng Kota Banda Aceh.”

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Menara Cipta Ulee Kareng kota Banda Aceh?
2. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Menara Cipta Ulee Kareng kota Banda Aceh?
3. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Menara Cipta Ulee Kareng kota Banda Aceh?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan di atas, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV Menara Cipta Ulee Kareng kota Banda Aceh.
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV Menara Cipta Ulee Kareng kota Banda Aceh.
3. Mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di CV Menara cipta Ulee Kareng.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang di harapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1. Manfaat praktis

1. Kepada Penulis

Diharapkan dapat menambah wawasan serta memperluas pengetahuan dan dapat menerapkannya di dalam dunia kerja dan kehidupan sehari-hari.

2. Kepada Akademisi

Penelitian ini di harapkan dapat dipakai dalam melakukan pengkajian di bidang sumber daya manusia.

3. Kepada Perusahaan

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen perusahaan, khususnya dalam mengambil keputusan dan menetapkan kebijakan dalam hal peningkatan kinerja karyawan, serta penelitian ini diharapkan dapat membangun kerja sama yang lebih baik antar karyawan dan pimpinan di CV Menara Cipta Ulee Kareng kota Banda Aceh.

1.4.2. Manfaat Teoritis

1. Kepada penulis

Untuk menerapkan konsep dan teori yang telah penulis dapatkan selama perkuliahan.

2. Kepada Akademisi

Hasil penelitian ini hendaknya di pakai sebagai referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan pengkajian di bidang sumber daya manusia.

3. Kepada Unit Kerja

Penelitian ini harusnya memberikan rekomendasi bagi pimpinan dan seluruh jajaran khususnya di CV Menara Cipta Ulee Kareng kota Banda Aceh.

1.5. Skop Penelitian

Penelitian ini berfokus pada manajemen sumber daya manusia (SDM) dengan judul pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV Menara Cipta Ulee Kareng kota Banda Aceh, yang beralamatkan di Jl. T. Panglima Nyak Makam No.18 Doi Kec. Ulee Kareng Kota Banda Aceh, Aceh.