# PENGARUH MOTIVASI, KOMITMEN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. PILAR MAS KEDIRI

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperolah Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
pada Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Oleh :

**WAWAN MUSTOPA**
**NPM : 11.1.02.02.0298**

**PROGAM STUDI MANAJEMEN**
**FAKULTAS EKONOMI**
**UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**
**2016**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Skripsi oleh :

**WAWAN MUSTOPA**
**NPM : 11.1.02.02.0298**

Judul :

**PENGARUH MOTIVASI, KOMITMEN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV.PILAR MAS KEDIRI**

Telah Disetujui untuk Diajukan Kepada Panitin Ujian / Sidang Skripsi
Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal : 12 Februari 2016

Dosen Pembimbing I

**Dr. Subagyo, M. M.**
**NIDN. 0717066601**

Menyetujui,
Dosen Pembimbing II

**Rony Kurniawan S.E., M.M.**
**NIDN. 0730076804**

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi oleh :

**WAWAN MUSTOPA**
**NPM : 11.1.02.02.0298**

Judul :

**PENGARUH MOTIVASI, KOMITMEN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV.PILAR MAS KEDIRI**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian / Sidang Skripsi

Prodi Manajemen Fakultas Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri

Pada Tanggal: 12 Februari 2016

**Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan**

Panitia Penguji :

1. Ketua : Dr. Subagyo, M. M.
2. Penguji I : Drs.Ec. Ichsannudin, M.M.
3. Penguji II : Rony Kurniawan S.E., M.M.

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

**Dr. Subagyo, M.M.**
**NIDN. 0717066601**

# PENGARUH MOTIVASI, KOMITMEN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV.PILAR MAS KEDIRI

Wawan Mustopa.
11.1.02.02.0298
Ekonomi - Manajemen
wawanmustopa2@gmail.com
Dr. Subagyo., M.M. dan Rony Kurniawan S.E., M.M.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

## ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi oleh banyaknya perusahaan perseorangan bergerak di bidang jasa kontraktor pembangunan yang ada di daerah Kediri. Hal ini menyebabkan perlu adanya perhatian dan sejumlah tindakan yang berhubungan dengan permasalahan motivasi, komitmen, dan disiplin kerja sebagai bentuk strategi kinerja karyawan, agar direktur mengetahui kinerja karyawan pada CV. Pilar Mas Kediri. Karyawan akan melakukan kinerja bila motivasi yang diberikan antar rekan kerja, komitmen antara karyawan dan direktur perusahaan, dan disiplin kerja yang diterapkan kepada karyawan dengan baik terhadap kinerja karyawan pada CV. Pilar Mas Kediri baik secara parsial maupun simultan.

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV. Pilar Mas Kediri yang berjumlah 65 orang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *random sampling* sebanyak 60 responden. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti adalah motivasi, komitmen, dan disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Data yang diambil metode kuesioner (angket). Teknik analisis yang digunakan adalah uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi dengan mempertimbangkan analisis linear berganda. Pengujian hipotesis yang digunakan adalah uji statistic secara parsial (uji t) dan uji statistik secara simultan (uji F).

Hasil uji secara parsial ( uji t ) maupun secara simultan ( uji F ) menunjukkan bahwa motivasi, komitmen, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan simpulan hasil penelitian, disarankan untuk CV. Pilar Mas Kediri harus terus menjaga motivasi yang diberikan oleh atasan kepada rekan kerja, komitmen antara karyawan dan direktur perusahaan, dan disiplin kerja yang diterapkan kepada karyawan dengan baik bahwa CV. Pilar Mas Kediri tidak akan mengecewakan karyawan yang telah melakukan disiplin dengan baik, sehingga hal tersebut memicu karyawan untuk lebih semangat berkerja.

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

## LATAR BELAKANG

Salah satu pengelolaan usaha yang paling penting yaitu pengelolaan terhadap sumber daya manusia (SDM). Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan tulang punggung dalam menjalankan roda kegiatan operasional suatu perusahaan. Untuk itu, penyediaan sumber daya manusia sebagai motor penggerak perusahaan haruslah disiapkan secara maksimal.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2010:9) Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perlu adanya pemberian motivasi. Motivasi merupakan keinginan seseorang melakukan sesuatu akibat dorongan dari diri sendiri maupun dari luar diri seseorang. Menurut Mangkunegara (2009:93) motivasi adalah kondisi yang menggerakan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Selain motivasi, komitmen juga mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Artinya komitmen kerja tinggi akan memiliki rasa tanggung jawab pada pekerjaan, semangat kerja yang maksimal serta memiliki suatu kepercayaan pada nilai-nilai perusahaan sehingga mereka berusaha untuk meningkatkan kinerjanya dalam pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Sopiah (2008:155), komitmen organisasional sebagai keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tujuan organisasi.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah disiplin kerja sebagaimana dikemukakan oleh Sutrisno (2009:102), bahwa disiplin karyawan memainkan peranan yang dominan, krusial dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan..

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka penulis tertarik untuk mengangkat tema ini lebih jauh dengan memilih judul penelitian **"Pengaruh Motivasi, Komitmen dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Pilar Mas Kediri".**

## METODE PENELITIAN

### Variabel Penelitian

### Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono 2004:60). Penelitian ini menggunakan dua variabel

yaitu:

**Variabel Dependen**

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2012: 59). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

**Variabel Independen**

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). (Sugiyono, 2012: 59). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Motivasi ($X_1$), Komitmen ($X_2$) dan Disiplin kerja ($X_3$).

**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* atau penelitian penjelasan. Penelitian *Explanatory* adalah suatu metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variable-variabel yang diteliti serta hubungan kausal antara variable satau dengan yang lain melalui pengujian hipotesis (Sugiyono,2012: 59). Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan alat bantu menggunakan wawancara dan kuisioner.

**Pendekatan Penelitian**

Dalam penelitian ini metode pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka, dan dianalisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2012: 12). Sedangkan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden.

**Tempat dan Waktu Penelitian**

Penulis melakukan penelitian pada CV. Pilar Mas Tahun 2015 yang berlokasi di Jln. Cendana Gg. I No.16 Singonegaran Kecamatan Pesantren Kota Kediri, Jawa Timur, Indonesia.

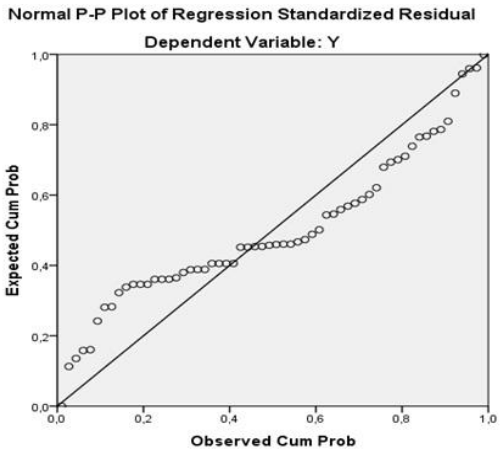
**Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari Sugiyono (2012:115). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Pilar Mas Kediri tahun 2015 yang berjumlah 65 orang.

## HASIL ANALISIS DATA

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**



## Uji Multikolinearitas

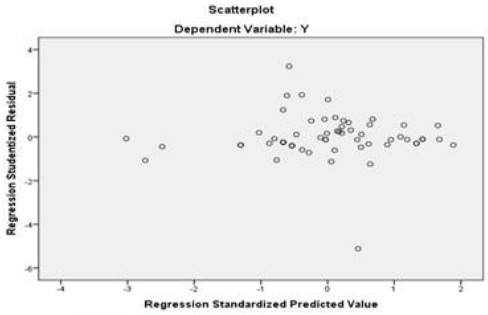
Uji Multikolinearitas

| Model | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|
| | Tolerance | VIF |
| Motivasi | ,529 | 1,889 |
| Komitmen | ,596 | 1,677 |
| Disiplin Kerja | ,725 | 1,379 |

Sumber : Data primer (Kuesioner), diolah 2015

## Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.3
Uji Heteroskedastisitas




Sumber : Data primer (Kuesioner), diolah 2015

## Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Coefficients[a] | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
| | | B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 7,223 | 4,884 | |
| | Motivasi | ,405 | ,136 | ,346 |
| | Komitmen | ,534 | ,190 | ,308 |
| | Disiplin Kerja | ,315 | ,110 | ,284 |

a. *Dependent Variable:* Y

Berdasarkan hasil tabel diatas maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$Y = 7{,}223 + 0{,}405\ X_1 + 0{,}534\ X_2 + 0{,}315\ X_3 + \ldots €$

## Uji Determinasi

Tabel 4.12
Koefisien Determinasi ($R^2$)

| Model Summary[b] | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,775[a] | ,600 | ,579 | 3,415 |

a. *Predictors: (Constant),* X3, X2, X1
b. *Dependent Variable:* Y

Sumber : Data primer (Kuisioner), diolah 2015

Diketahui nilai R adalah 0,775. Hal ini menunjukkan bahwa keeratan hubungan variabel bebas dan variabel terikat adalah hubungan yang sangat tinggi atau kuat sekali. Dan diketahui untuk nilai *adjusted R Square* adalah 0,579. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, komitmen dan disiplin kerja mampu menerangkan variabel kinerja karyawan sebesar 57,9%. Berarti masih ada variabel lain sebesar 42,1% yang menerangkan variabel kinerja karyawan akan tetapi variabel tersebut tidak diteliti dalam penelitian ini.

.

## Uji Hipotesis

### Uji t (Parsial)

Tabel 4.13
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients[a]

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 7,223 | 4,884 | | 1,479 | ,145 |
| Motivasi | ,405 | ,136 | ,346 | 2,977 | ,004 |
| Komitmen | ,534 | ,190 | ,308 | 2,810 | ,007 |
| Disiplin Kerja | ,315 | ,110 | ,284 | 2,858 | ,006 |

a. *Dependent Variable:* Y
Sumber : Data primer (Kuisioner), diolah 2015

Berdasarkan hasil pengujian SPSS versi 21 pada tabel diatas maka diketahui bahwa :

1) Nilai signifikansi kompetensi sebesar 0,0004 < 0,05 yang artinya H0 ditolak dan Ha diterima. Berdasarkan perhitungan diatas maka motivasi (X1) secara parsial atau individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesa 1 yang berbunyi "adanya pengaruh antara

motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Pilar Mas Kediri" terbukti.

2) Nilai signifikansi komitmen sebesar 0,007 < 0,05 yang artinya H0 ditolak dan Ha diterima. Berdasarkan perhitungan diatas maka komitmen (X2) secara parsial atau individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesa 2 yang berbunyi "adanya pengaruh antara komitmen terhadap kinerja karyawan CV. Pilar Mas Kediri" terbukti.

3) Nilai signifikansi disiplin kerja sebesar 0,006 < 0,05 yang artinya H0 ditolak dan Ha diterima. Berdasarkan perhitungan diatas maka disiplin kerja (X3) secara parsial atau individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesa 3 yang berbunyi "adanya pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Pilar Mas Kediri" terbukti.

**Uji F (Simultan)**

**Tabel 4.14**
**Uji F (Simultan)**
**ANOVA[a]**

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| Regression | 979,680 | 3 | 326,560 | | ,000[b] |
| Residual | 653,254 | 56 | 11,665 | | |
| Total | 1632,933 | 59 | | | |

a. *Dependent Variable:* Y
b. *Predictors: (Constant),* X3, X2, X1
Sumber : Data primer (Kuisioner), diolah 2015

Berdasarkan pada tabel 4.14 diatas dapat diketahui bahwa nilai sig. = 0,000 < 0,05 yang artinya H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti secara bersama-sama motivasi (X1), komitmen (X2) dan disiplin kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis ke 4 berbunyi "Adanya pengaruh antara motivasi, komitmen, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Pilar Mas Kediri" terbukti.

## KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian menegnai motivasi, komitmen dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV.Pilar Mas Kediri sebagai berikut :

a. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dengan adanya motivasi dari pimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

b. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dengan adanya komitmen yang baik dan konsisten dapat meningkatkan kinerja karyawan.

c. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga disiplin kerja yang baik dan teratur akan meningkatkan kinerja karyawan

d. Berdasarkan pengujian secara simultan dalam penelitian ini membuktikan ada pengaruh signifikan secara bersama – sama antara variabel motivasi, komitmen dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

# DAFTAR PUSTAKA

Buhler, Patricia. 2007. Alpha Teach Yourself, Management Skills. Jakarta: Prenada Media Group

Daft, Richard L, 2006, *Management*, Buku 2, Edisi Keenam , Salemba Empat, Jakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah.* Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu.S.P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Luthans, Fred. 2005. *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.

Luthans, Fred. 2006. *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Remaja Rosdakarya. Bandung

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosadakarya.

Mangkunegara, A.A.A.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Manullang, M dan Marihot Amh Manullang. 2004. *Manajemen Personalia.* Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

*Maslow. (Inggris) A. Motivation and Personality. New York: Harper & Row, 1954, hal. 57-67*

Nurlaila, 2010. ***Manajemen Sumber Daya Manusia I***. Penerbit LepKhair.

Prawirosentono, Suryadi. 1999. ***Kebijakan Kinerja Karyawan***. Yogyakarta: BPFE.

Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sopiah. 2008. *Prilaku Organisasional*. Yogyakarta: ANDI.

Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi).* Yogyakarta : Pustaka Pelajar

Sunarto. 2005. *Manajemen Karyawan*. Yogyakarta: AMUS.

Sutrisno, Edy. *2009. Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed.1. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta Utara: Rajawali Pers.

Winardi. 2011. *Motivasi Pemotivasian dalam Manajemen***.** Jakarta: Grafindo Persada.

_____. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung, Refika Aditama.