

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI RM. MBOKBARI BLITAR**

**JURNAL SKRIPSI**

Diajukan Kepada  
STIE Mahardjika Surabaya  
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi



Oleh  
**BINTARI NURUL HIDAWATI**  
**18211186**

**JURUSAN MANAJEMEN**  
**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKASURABAYA**  
**2022**

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI RM. MBOK BARI BLITAR**

**Oleh :**

**BINTARI NURUL HIDAWATI**

**18211186**

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah, (1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Mbok Bari Blitar. (2) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Mbok Bari Blitar. (3) Untuk mengetahui pengaruh Disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Mbok Bari Blitar.

Variabel bebas penelitian ini adalah Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ). Variabel terikat pada penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Penelitian dilakukan di RM. Mbok Bari Blitar pada bulan Januari 2022.. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan angket yang disebar pada karyawan RM. Mbok Bari Blitar yang berjumlah 15 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis data regresi linear berganda, uji T dan uji F.

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu (1) Dari hasil pengujian hipotesis penelitian terdapat pengaruh negatif secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Mbok Bari Blitar. Hal ini dibuktikan dengan

nilai pada hasil Uji T yang menunjukkan bahwa  $t_{hitung} -0,884 < t_{tabel} 2,660$ . Dari hasil pengujian hipotesis penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Mbok Bari Blitar. Hal ini dibuktikan dengan nilai pada hasil Uji T yang menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 3,585 > t_{tabel} 2,160$ .

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

## **I. PENDAHULUAN**

Perkembangan teknologi yang semakin modern sekarang ini, mempengaruhi tingginya persaingan bisnis. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:67). 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. Menurut Sutrisno (2017:172) "Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuanyang telah ditetapkan oleh organisasi."

Pengaruh motivasi dari atasan maupun dari perusahaan itu sangat penting, untuk menyejahterakan karyawan dan kedisiplinan yang tumbuh dari diri sendiriitu sangat penting agar timbul rasa tanggung jawab dalam bekerja. Dengan adanya pengaruh dari motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja akan membuat karyawan lebih maju. Rumah makan merupakan salah satu usaha yang bergerak dibidang perdagangan. Rumah Makan Mbok Bari adalah salah satunya. Usaha ini dikelola oleh keluarga secara turun-temurun dan masih bisa bertahan sampai sekarang. Pada awalnya, usaha ini mampu menghasilkan keuntungan yang cukup besar bagi pemiliknya, sehingga tetap memilih untuk menekuni usaha ini selama puluhan tahun. Namun, sekarang sudah banyak terdapat rumah makan di daerah Blitar, sehingga pemilik usaha harus meningkatkan kualitas usahanya. Salah satunya dengan meningkatkan kualitas karyawan agar dapat bersaing dan tetap bertahan, apalagi dimasa pandemi Covid-19 ini.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk memilih judul “Pengaruh Dsiplin Kerja dan Motivasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan diRumah Makan Mbok Bari Blitar.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Manajemen Sumber daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2017:10), “MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

### **2. Kinerja Karyawan**

Menurut Levinson dalam Marwansyah (2019:229) Kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”.

### **3. Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2017:193) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingatkan anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

### **4. Motivasi Kerja**

Motivasi kerja menurut Mangkunegara (2017:93) adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai

tujuan yang telah ditetapkan.

### III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif. Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2022. Lokasi penelitian yaitu RM. Mbok Bari Blitar.

Variabel *independent* (bebas) dan variable *dependent* (terikat) pada penelitian ini antara lain: disiplin ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas, Kreativitas ( $Y_1$ ), Kemandirian ( $Y_2$ ) dan Kesiapan Kerja ( $Y_3$ ) sebagai variable terikat.

Pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan angket. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 15 responden dan pengujian hipotesis menggunakan bantuan program *SPSS 16.00 for Windows*.

Teknik analisis data yang digunakan antara lain: (1) Deskripsi data (2) Uji prasyarat analisis meliputi uji reliabilitas, normalitas dan uji linieritas (3) Pengujian Hipotesis. Pengujian Hipotesis untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variable menggunakan uji T dan uji F.

### IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Uji Validitas dan Relibilitas

##### 1. Hasil Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja ( $X_1$ )

#### Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	TOTAL_X1
X1.1 Pearson	1	.221	.028	.636*

	Correlation				
	Sig. (2-tailed)		.411	.918	.008
	N	16	16	16	16
X1.2	Pearson	.221	1	-.131	.561
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.411		.628	.024
	N	16	16	16	16
X1.3	Pearson	.028	-.131	1	.590
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.918	.628		.016
	N	16	16	16	16
TOTAL_X1	Pearson	.636**	.561*	.590	1
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.008	.024	.016	
	N	16	16	16	16

Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	TOTAL_X2
X2.1	Pearson	1	.519*	.674**	.833**
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)		.039	.004	.000

	N	16	16	16	16
X2.2	Pearson	.519	1	.765**	.885**
	Correlation	.039		.001	.000
	Sig. (2-tailed)	16	16	16	16
	N				
X2.3	Pearson	.674*	.765**	1	.908**
	Correlation	.004	.001		.000
	Sig. (2-tailed)	16	16	16	16
	N				
TOTAL_X2	Pearson	.833*	.885**	.908**	1
	Correlation	.000	.000	.000	
	Sig. (2-tailed)	16	16	16	16
	N				

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

### Correlations

		Y1	Y2	Y3	TOTAL_Y
Y1	Pearson	1	-.138	.522*	.699**
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)		.609	.038	.003



	N	16	16	16	16
Y2	Pearson Correlation	-.138	1	.421	.522
	Sig. (2-tailed)	.609		.105	.038
	N	16	16	16	16
Y3	Pearson Correlation	.522*	.421	1	.917*
	Sig. (2-tailed)	.038	.105		.000
	N	16	16	16	16
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.699**	.522*	.917**	1
	Sig. (2- tailed)	.003	.038	.000	
	N	16	16	16	16

## 2. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X1)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.680	.695	3

#### Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X2)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.823	.849	3

#### Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.748	.723	3

## B. Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Disiplin kerja (X1)

Berdasarkan tanggapan hasil responden tentang disiplin kerja (X1), diperoleh skor rata-rata sebesar 4,58 (Table 4.18) sesuai dengan kriteria penafsiran (Table 4.19) berada diantara hubungan 4,20 – 5,00 maka gambaran disiplin kerja di Rumah Makan Mbok Bari Blitar termasuk kategori baik.

### 2. Motivasi Kerja (X2)

Berdasarkan tanggapan hasil responden tentang motivasi kerja (X2), diperoleh skor rata-rata sebesar 3,93 (Table 4.18) sesuai dengan kriteria penafsiran (Table 4.19) berada diantara hubungan 3,40-4,19 maka gambaran motivasi kerja di Rumah Makan Mbok Bari Blitar termasuk kategori baik.

### **3. Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan tanggapan hasil jawaban responden tentang kinerja karyawan (Y), diperoleh skor rata-rata sebesar 4,52 (Table 4.18) dan sesuai dengan kriteriapenafsiran (Tabel 4.19) berada diantara hubungan 4,20 – 5,00 maka gambaran kinerja karyawan di Rumah Makan Mbok Bari Blitar termasuk kategori sangat baik.

### **4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara Parsial**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data, diperoleh thitung = -0,884. Apabila thitung > ttabel, maka X1 (disiplin kerja) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan data diatas, thitung (-0,884) < ttabel (2,160), maka variabel X1 (disiplin kerja) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara signifikan.

### **5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan secara Parsial**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data, diperoleh thitung = 3,585. Apabila thitung > ttabel, maka X1 (disiplin kerja) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan data diatas, thitung (3,585) > ttabel (2,160), maka variabel X1 (disiplin kerja) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara signifikan.

### **6. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan secara Simultan**

Hasil penelitian yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama menunjukkan bahwa Fhitung = 7,185. Apabila Fhitung > Ftabel menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **7. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara Parsial**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data, diperoleh  $t_{hitung} = -0,884$ . Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $X_1$  (disiplin kerja) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan data diatas,  $t_{hitung} (-0,884) < t_{tabel} (2,160)$ , maka variabel  $X_1$  (disiplin kerja) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara signifikan.

#### **8. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan secara Parsial**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data, diperoleh  $t_{hitung} = 3,585$ . Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $X_1$  (disiplin kerja) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan data diatas,  $t_{hitung} (3,585) > t_{tabel} (2,160)$ , maka variabel  $X_1$  (disiplin kerja) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara signifikan.

#### **9. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan secara Simultan**

Hasil penelitian yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama menunjukkan bahwa  $F_{hitung} = 7,185$ . Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **V. KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil analisa data pada BAB IV, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian terdapat pengaruh negatif secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Mbok Bari Blitar.

2. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Mbok Bari Blitar. Artinya semakin tinggi motivasi yang diberikan oleh perusahaan, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan

## **B. Saran-Saran**

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan dari penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut.

1. Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk mengatasi masalah yang terjadi pada karyawan. Saran untuk perusahaan yaitu untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya supaya kinerja karyawan semakin meningkat.
2. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode lain dalam meneliti disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi daripada angket yang jawabannya telah tersedia.

## DAFTAR PUSTAKA

Fahmi, Irham. 2017. Analisis Laporan Keuangan. Bandung: Alfabeta.

Handoko 2017 Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta : P Gramedia Pustaka.

Hartatik, Puji, Indah , 2018, Sumber Daya Manusia, Jogjakarta: Laksana

Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya

Marwansyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta,CV

Murty, Windy Aprilia dan Gunasti Hudiwinarsih. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan manufaktur di Surabaya). The Indonesian Accounting Review. Volume 2, No. 2, Juli. Pages 215-228.

Notoatmodjo, S. 2018. Metodologi Penelitian Kesehatan. Cetakan Ketiga.

Jakarta:PT. Rineka Cipta

Siagiaan, Sondang P. 2019. Manajemen Sumber daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.

Sianturi, Y. Simonsen. 2011. “Dampak Desentralisasi Fiskal terhadap Ketimpangan Pendapatan Antar Wilayah (Studi Kasus Kabupaten/KotaProvinsi Sumatera)”. Skripsi S1 dipublikasikan Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.

Sudarmanto,2015. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sutrisno, E. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta

Sinambela. Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk MeningkatkanSn Kinerja, Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.

Usman. 2018. Komunikasi Pendidikan Berbasis Blended Learning dalam Membentuk Kemandirian Belajar. Jurnalisa, 04(No. 1), 136–150.

Wibasuri, Anggalia. 2011. Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Dosen Di Informatics and Business Institute Darmajaya. JMK, Vo. 9, No.1, Maret 2011