

**PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN, DISIPLIN KERJA, DAN  
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN  
DISTRIBUTOR ALAT KESEHATAN DI KOTA BANDAR LAMPUNG**

*THE EFFECT OF EMPLOYEE EMPOWERMENT, WORK DISCIPLINE, AND  
MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN HEALTH EQUIPMENT  
DISTRIBUTOR COMPANIES IN BANDAR LAMPUNG*

**SKRIPSI**

Untuk memenuhi sebagian persyaratan  
mencapai gelar Sarjana

Disusun oleh:  
**SINDI NURANDIKA**  
17411381



**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TEKNOKRAT INDONESIA  
BANDAR LAMPUNG  
2022**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN, DISIPLIN KERJA, DAN  
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN  
DISTRIBUTOR ALAT KESEHATAN DI KOTA BANDAR LAMPUNG**

*The Effect of Employee Empowerment, Work Discipline, and Motivation  
on Employee Performance in Health Equipment Distributor Companies  
in Bandar Lampung*

Yang diajukan oleh

**SINDI NURANDIKA**

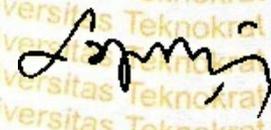
**17411381**

Telah disetujui  
Pada tanggal 14 November 2022

Mengetahui,  
Program Studi S1 Manajemen  
Ketua,

  
**Larasati Ahluwalia, S.E., M.Sc.**  
NIK. 021 19 02 01

Disetujui,  
Pembimbing,

  
**Dr. Maidiana Astuti Handayani, S.E., M.Si.**  
NIK. 021 17 08 02

**LEMBAR PENGESAHAN  
SKRIPSI**

**PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN, DISIPLIN KERJA, DAN  
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN  
DISTRIBUTOR ALAT KESEHATAN DI KOTA BANDAR LAMPUNG**

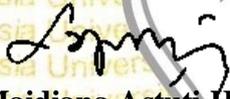
Dipersiapkan dan disusun oleh

**SINDI NURANDIKA  
17411381**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Pada Tanggal 14 November 2022

Pembimbing,

Penguji,

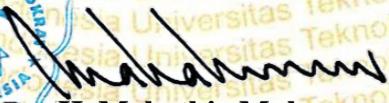
  
**Dr. Maidiana Astuti Handayani, S.E., M.Si**  
NIK. 021 17 09 08

  
**Lia Febria Lina, S.E., M.Sc.**  
NIK. 021 19 09 05

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
Untuk mendapatkan gelarsarjana  
Tanggal 14 November 2022

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Dekan,

Program Studi S1 Manajemen  
Ketua,

  
**Dr. H. Mahathir Muhammad, S.E., M.M.**  
NIK. 023 05 00 09

  
**Larasati Ahluwalia, S.E., M.Sc.**  
NIK. 021 19 09 08



## LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Sindi Nurandika

NPM : 17411381

Program Studi : S1 Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi:

Judul : Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Disiplin Kerja, dan Motivasi

Terhadap Kinerja Karyawan pada Distributor Alat Kesehatan di Kota Bandar Lampung

Pembimbing : Dr. Maidiana Astuti Handayani, S.E., M.Si

Belum pernah diajukan untuk diuji sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar akademik pada berbagai tingkatan di universitas/ perguruan tinggi manapun. Tidak ada bagian dalam skripsi ini yang pernah dipublikasikan oleh pihak lain, kecuali bagian yang digunakan sebagai referensi, berdasarkan kaidah penulisan ilmiah yang benar.

Adapun dikemudian hari ternyata skripsi yang saya tulis terbukti hasil saduran/plagiat, maka saya akan bersedia menanggung segala risiko yang akan saya terima.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya.

Bandar Lampung, 14 November 2022

Yang menyatakan,



Sindi Nurandika

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen (Survei Pada Konsumen Kopi 20 Sukabumi di Bandar Lampung)”. Penyusunan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Teknokrat Indonesia.

Penyusunan skripsi ini tidak bisa terselesaikan tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Maka, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. H. M. Nasrullah Yusuf, S.E., M.B.A. selaku Rektor Universitas Teknokrat Indonesia.
2. Dr. H. Mahathir Muhammad, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Teknokrat Indonesia.
3. Larasati Ahluwalia, S.E., M.Sc. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Universitas Teknokrat Indonesia.
4. Dr. Maidiana Astuti Handayani, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing proposal skripsi yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, serta telah memberikan banyak perhatian selama penulis menyelesaikan skripsi.
5. Lia Febria Lina, S.E., M.Sc. selaku selaku Dosen Penguji yang juga sudah membimbing penulis dalam menyusun skripsi.

Akhir kata penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna tetapi penulis berharap skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pihak.

Bandar Lampung, Juli 2022

Penulis,

**Sindi Nurandika**

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I.....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Tujuan .....	8
<b>BAB II.....</b>	<b>9</b>
<b>TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>
2.1 Perberdayaan Karyawan.....	9
2.1.1 Faktor-Faktor Yang Menghambat Pemberdayaan Karyawan.....	10
2.2 Disiplin Kerja .....	10
2.2.1 Bentuk Disiplin Kerja.....	11
2.2.2 Indikator Disiplin Kerja .....	12
2.3 Motivasi.....	14
2.3.1 Jenis Motivasi Kerja.....	15
2.3.2 Faktor Motivasi .....	17
2.3.3 Indikator Motivasi .....	18
2.4 Kinerja Karyawan .....	19
2.4.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	19
2.4.2 Indikator Kinerja Karyawan.....	21
2.5 Penelitian Terdahulu .....	22
2.6 Pengembangan Hipotesis .....	26

2.7 Kerangka Berpikir .....	29
<b>BAB III.....</b>	<b>30</b>
<b>METODE PENELITIAN.....</b>	<b>30</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	30
3.2 Sumber Data.....	30
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	31
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.5 Populasi Dan Sampel .....	34
3.6 Metode Analisis Data.....	35
3.6.1 Instrumen Penelitian .....	35
3.7 Teknik Analisis Data.....	37
3.7.1 Uji Analisis Regresi Linier Berganda .....	37
3.7.2 Uji T (Parsial) .....	38
3.7.3 Uji F (Simultan).....	38
<b>BAB IV.....</b>	<b>39</b>
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>39</b>
4.1 Hasil Statistik Deskriptif .....	39
4.1.1 Karakteristik Responden.....	39
4.2 Uji Instrumen.....	42
4.3 Regresi Linier Berganda.....	44
4.4 Uji Hipotesis.....	46
<b>BAB V.....</b>	<b>53</b>
<b>KESIMPULAN.....</b>	<b>53</b>
5.1 Kesimpulan .....	53
5.2 Saran .....	53
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>55</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>57</b>
<b>KUESIONER PENELITIAN.....</b>	<b>58</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Kerangka Penelitian .....	29
---	----

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Jumlah Karyawan Perusahaan Distributor Alat Kesehatan di Bandar Lampung pada tahun 2020.....	5
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	22
Tabel 3. 1 Definisi Oprasional Variabel.....	32
Tabel 3. 2 Skala Likert .....	34
Tabel 4. 1 Jumlah Kuesioner Responden.....	39
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	40
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	40
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....	40
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan Per Bulan.....	41
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas.....	42
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas .....	44
Tabel 4. 8 Analisis Regresi Linear Berganda.....	44
Tabel 4. 9 Hasil Uji t (Parsial).....	46
Tabel 4. 11 Hasil Uji F (Simultan).....	47

**ABSTRACT**  
**THE EFFECT OF EMPLOYEE EMPOWERMENT, WORK DISCIPLINE, AND  
MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN HEALTH EQUIPMENT  
DISTRIBUTOR COMPANIES IN BANDAR LAMPUNG CITY**

**By**  
**SINDI NURANDIKA**

*A company needs employees as human resources to improve performance in order to achieve company goals. Companies need to implement a variety of good strategies in achieving company goals. This study aims to determine the effect of employee empowerment, work discipline, and motivation on employee performance at a medical device distributor company in the city of Bandar Lampung. The data collection method in this method uses a questionnaire with a Likert scale which is distributed to 90 respondents. Sampling with non-probability sampling method with saturated sampling technique. The analytical tool used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that employee empowerment, work discipline, and motivation have a positive and significant effect on employee performance. Suggestions from this research that the company must maintain a good relationship between the leadership and employees in order to improve employee performance.*

***Keywords: Employee Empowerment, Work Discipline, Motivation, and Employee Performance***

**ABSTRAK**

**PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN, DISIPLIN KERJA, DAN  
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN  
DISTRIBUTOR ALAT KESEHATAN DI KOTA BANDAR LAMPUNG**

**Oleh**  
**SINDI NURANDIKA**

Suatu perusahaan membutuhkan karyawan sebagai sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja guna pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan perlu menerapkan berbagai macam strategi yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan karyawan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan distributor alat Kesehatan di kota Bandar Lampung. Metode pengumpulan data pada metode ini menggunakan kuesioner dengan skala likert yang disebar terhadap 90 responden. Pengambilan sampel dengan metode non-probability sampling dengan teknik sampling jenuh. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran dari penelitian ini yaitu perusahaan harus mempertahankan hubungan yang baik antara pimpinan dengan karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata kunci: Pemberdayaan Karyawan, Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kinerja Karyawan**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang paling berharga bagi sebuah organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia organisasi akan sulit mencapai tujuan karena penggerak yang paling utama adalah manusia itu sendiri. Kualitas sumber daya manusia akan terlihat pada keberhasilan suatu perusahaan. Suatu perusahaan membutuhkan karyawan sebagai sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja guna pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan perlu menerapkan berbagai macam strategi yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan perlu memikirkan cara mengelolah sumber daya manusia yang baik agar dapat bekerja secara optimal. Ketika karyawan meningkatkan kinerja secara optimal, maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat.

Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan tersebut. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat mengetahui tindak yang dapat mempengaruhi kinerja (Agusta dan Sutanto, 2013). Kinerja karyawan adalah *outcome* yang dihasilkan dari seorang karyawan dalam periode waktu tertentu di tempat perusahaan ia bekerja. Menurut Mangkunegara (2012) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Setiap instansi memerlukan sumber daya manusia yang handal. Tidak terkecuali pada perusahaan yang bergerak dibidang distributor alat kesehatan. Distributor alat kesehatan adalah pelaku bisnis yang menjebatani antara produsen dengan kosumen di tingkat

teratas. Distributor alat kesehatan adalah sebuah perusahaan yang mencari barang dari produsen secara langsung untuk dijual kembali. Produk yang didistribusikan pada sejumlah cabang bisnis di bawahnya. Alat kesehatan sangat dibutuhkan masyarakat dan rumah sakit serta klinik untuk keselamatan seseorang. Pengadaan alat kesehatan wajib karena dapat dijadikan sebagai tindakan atau penanganan dan pertolongan pertama pada gangguan kesehatan tertentu. Sedangkan untuk pengadaan di rumah sakit atau klinik besar maupun kecil, alat kesehatan akan menjadi alat yang berhubungan langsung dengan keselamatan nyawa seseorang dan kesembuhan penyakit. Penggunaan alat kesehatan digunakan untuk pemeriksaan, diagnose, penyembuhan, serta pengobatan.

Dalam mencapai tujuan perusahaan agar memenuhi kebutuhan konsumen untuk membantu untuk memenuhi kesehatan masyarakat, perusahaan distributor alat kesehatan dibutuhkan kinerja karyawan yang baik. Dalam meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pemberdayaan karyawan sangat diperlukan, hal ini untuk mengubah perilaku agar mampu melaksanakan aktivitas di segala bidang. Menurut Riniwati (2011) konsep yang menekankan pemberdayaan hanya terfokus pada sumber daya manusia (SDM) kelas bawah saja. Sedangkan kajian pemberdayaan pada level manajer langka karena dianggap sudah mapan dari sisi ekonomi. Berdasarkan pendapat tersebut kinerja yang diukur dalam suatu pemberdayaan karyawan adalah kinerja bawahan. Karena karyawan merupakan elemen penting dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Riniwati (2011) juga menyatakan bahwa pemberdayaan pada diri manajer dan antara manajer tingkat atas kepada manajer tingkat dibawahnya akan sangat menentukan semangat atau dorongan

untuk mengaktualisasi diri, berprestasi, dan menggunakan wewenang sebagai manajer secara efektif untuk memanfaatkan kemampuan SDM yang seoptimal mungkin maka akhirnya akan sangat mempengaruhi kinerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Pemberdayaan dapat dilakukan melalui pemberian tanggung jawab serta wewenang yang lebih, yang akan menciptakan keinginan untuk bekerja dan memberikan yang terbaik untuk pekerjaannya (Arifin, 2014). Dizgah et al., (2011) menyatakan bahwa pemberdayaan dapat mempengaruhi peningkatan pembangunan dan efektivitas organisasi. Pemberdayaan karyawan bisa dikatakan sebagai partisipasi manajemen yang melibatkan karyawan untuk bertanggung jawab di dalam proses kerjanya (Elnaga dan Amen, 2014). Hal lain yang harus diperhatikan selain pemberdayaan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah bentuk dari pengendalian diri karyawan dalam implementasi sebuah organisasi (Sudarma, 2014). Dengan adanya disiplin kerja, karyawan akan mampu mencapai produktivitas kerja yang maksimal. Sebaliknya, jika karyawan tidak disiplin maka akan mengakibatkan pekerjaan terbengkalai atau tidak sesuai dengan yang diharapkan (Baskoro, 2014). Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Sebagai gambaran apabila suatu perusahaan hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan teknologi tanpa memikirkan semangat dan disiplin kerja karyawan, maka pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan produk yang maksimal bila yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinggi (Labudo, 2013).

Disamping faktor disiplin kerja, faktor motivasi kerja juga sangat penting untuk

diperhatikan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, mendukung, perilaku manusia supaya mau bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Dalam pencapaian suatu tujuan perusahaan perlu memberikan motivasi-motivasi kepada karyawan agar para karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Meskipun memotivasi karyawan itu sulit tapi seorang pemimpin harus selalu berusaha memberikan motivasi terhadap karyawan agar perusahaan yang dipimpinnya dapat maju dan berkembang (Ardian, 2019). Karyawan yang bermotivasi dalam bekerja akan meningkatkan semangat dalam pekerjaannya dan dapat memberikan hasil yang maksimal. Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2012). Maka motivasi merupakan keadaan dalam diri pribadi seseorang yang dapat mendorong keinginan individu agar dapat melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dengan begitu, motivasi merupakan penting untuk mendapatkan produktivitas kerja karyawan yang optimal (Shannon dan Lucky, 2015). Upaya dalam meningkatkan performa terbaik karyawan dapat dilakukan melalui motivasi dengan cara pemenuhan kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri (Maslow dalam Robbins dan Judge, 2016).

Uraian di atas menjelaskan seberapa pentingnya pemberdayaan karyawan dan motivasi terhadap kinerja pada suatu perusahaan. Menciptakan tenaga kerja yang sesuai dengan

kebutuhan perusahaan merupakan kunci utama dalam mencapai setiap target yang harus direalisasikan. Pemberdayaan dan motivasi dapat digunakan sebagai suatu cara untuk mewujudkan tenaga kerja yang efektif sehingga mampu memenuhi kebutuhan perusahaan.

**Tabel 1. 1 Data Jumlah Karyawan Perusahaan Distributor Alat Kesehatan di Bandar Lampung pada tahun 2020.**

<b>Data Perusahaan Distributor Alat Kesehatan Bandar Lampung</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
PT. Bintang Anugerah Medika (Jl. Kampung Baru Labuhan Ratu, Kota Bandar Lampung)	31 Orang
PT. Lintang Medika (Jl. Urip Sumoharjo No. 37 E Kec. Kedaton, Kota Bandar Lampung)	17 Orang
PT. Standar Prima Mandiri ( Jl. Teuku Umar No. D, Penengahan, Kec. Tj. Karang Pusat, Kota Bandar Lampung)	15 Orang
Griya Medika Lab Pusat Jual Alat kesehatan Laboratorium (Jl. Raden Intan No.47 E, Enggal, Bandar Lampung)	15 Orang
Saburai Medika (Jl. Gajah Mada No. 17G, Pahom Enggal, Kota Bandar Lampung)	12 Orang
Total Jumlah Karyawan	90 Orang

*Sumber : Data Jumlah Karyawan Pada Perusahaan Distributor Alat Kesehatan*

Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa Banyaknya jumlah karyawan membuat

perusahaan harus mampu memanfaatkan sumber dayanya secara maksimal. Pemanfaatan tersebut dapat dilakukan melalui berbagai cara, salah satunya yaitu pemberdayaan. Jumlah karyawan yang banyak akan menghasilkan pengetahuan dan keterampilan yang berbeda-beda, hal tersebut yang harus diberdayakan agar mampu mencapai suatu target yang ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara tidak terstruktur yang dilakukan oleh peneliti masih ditemukan beberapa masalah pemberdayaan karyawan pada PT. Bintang Anugerah Medika dan Saburai Medika yaitu pemimpin kurang memberikan pelatihan dan tidak menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan. Karena karyawan yang merasa puas atas potensinya maka mereka akan memberikan usaha yang terbaik kepada. Selanjutnya terdapat masalah motivasi pada karyawan PT. Standar Prima yang belum terpenuhi. PT. Standar Prima dilihat dari apresiasi atas hasil pekerjaan dan reward yang didapatkan oleh karyawan belum berjalan secara maksimal, pengakuan untuk karyawan terbaik setiap bulannya di umumkan dan diberikan penghargaan tidak ada. Faktor tersebut membuat kurangnya semangat karyawan yang dapat mengganggu performa kinerja karyawan serta dalam disiplin karyawan perusahaan harus memperbaiki peraturan perusahaan dengan adanya sanksi yang tegas khususnya pada karyawan yang terlambat dan yang berhubungan dengan tindakan yang merugikan perusahaan. Selain itu, PT. Bintang Anugerah Medika kurang dalam memberikan upah terhadap karyawannya. Karena dilihat dari upah gaji minimum yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan karyawannya.

Berdasarkan paparan diatas, maka penulis tertarik untuk membahas penelitian dengan

judul “Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Distributor Alat Kesehatan di Kota Bandar Lampung”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah yang dibahas adalah sebagai berikut:

1. Apakah Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Distributor Alat Kesehatan di Kota Bandar Lampung?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Distributor Alat Kesehatan di Kota Bandar Lampung?
3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap positif Kinerja Karyawan pada Perusahaan Distributor Alat Kesehatan di Kota Bandar Lampung?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan Penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis apakah pengaruh Pemberdayaan karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Distributor Alat Kesehatan di Kota Bandar Lampung.
2. Untuk menganalisis apakah pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Distributor Alat Kesehatan di Kota Bandar Lampung.
3. Untuk menganalisis apakah pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Distributor Alat Kesehatan di Kota Bandar Lampung.

## **1.4 Manfaat Tujuan**

### **a. Manfaat bagi peneliti**

Dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan memberikan pengalaman, wawasan, serta tindakan dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

### **b. Manfaat Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi bagi perusahaan serta masukan, pertimbangan dan perbandingan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan aktifitas perusahaan sebagai evaluasi dalam menentukan kebijakan pengambilan keputusan di bidang produktivitas.

### **c. Manfaat Bagi Akademik**

Studi ini sebagai salah satu bahan baca untuk rujukan teks untuk menambahkan rujukan teks untuk mahasiswa Universitas Teknokrat Indonesia, khususnya kajian ilmu Program Studi Manajemen.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Perberdayaan Karyawan**

Pemberdayaan karyawan merupakan salah satu upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Menurut Siagan (2012) berpendapat bahwa pemberdayaan karyawan merupakan keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Memberdayakan karyawan dalam perusahaan berarti memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dapat menunjukkan potensi dan keterampilan yang dimilikinya (Dewi dan Utama, 2015).

Pemberdayaan didefinisikan sebagai proses untuk memungkinkan dan memberi otorisasi kepada individu untuk berpikir, berperilaku, mengambil 16 tindakan dan keputusan dan mengendalikan pekerjaan secara mandiri (Awamleh, 2013). Menurut Kadarisman (2013) pemberdayaan adalah upaya memberikan otonomi, kepercayaan atasan kepada bawahan, serta mendorong mereka untuk kreatif agar dapat merampungkan tugasnya sebaik mungkin.

Menurut Pieterse, *et al.* (2010) menyatakan pemberdayaan karyawan dikaitkan dengan konsep kekuatan, menyiratkan bahwa kekuatan dalam organisasi harus dibagi kembali dari manajemen puncak ke manajemen yang lebih rendah. Pemberdayaan adalah kunci menciptakan kekuatan karyawan yang termotivasi sehingga mereka bekerja dengan baik dan sangat antusias dengan visi mereka (Tracy, 1990). Menurut Mulyadi (2000) pemberdayaan berarti memampukan (*to able*), memberi kesempatan (*to allow*), dan mengizinkan (*to permit*) yang dapat diartikan baik melalui inisiatif sendiri maupun dipicu orang lain. Pemberdayaan pegawai berarti memampukan dan memberi

kesempatan kepada pegawai untuk melakukan fungsi-fungsi manajemen dalam skala yang menjadi tanggungjawabnya, baik secara individu maupun kelompok.

### **2.1.1 Faktor-Faktor Yang Menghambat Pemberdayaan Karyawan**

Ada beberapa faktor internal maupun eksternal yang bisa menghambat pemberdayaan, Faktor tersebut bisa muncul sebelum maupun pada saat proses pemberdayaan. Faktor tersebut dapat diidentifikasi sebagai berikut (Cudron dalam Eka Sudarusman, 2004):

1. Manajemen tidak bisa menyediakan lingkungan yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan. Karyawan hanya memperoleh pandangan tentang kerja dan hanya ikut terlibat dalam aktifitas pekerjaan.
2. Karyawan cenderung untuk menolak program pemberdayaan ketika mereka tidak tahu apa yang harus dia kerjakan nantinya. Keadaan ini dikarenakan tidak ada informasi yang jelas bagi karyawan itu sendiri.
3. Ketidaktahuan dan ketidakmampuan karyawan untuk mnegerjakan pekerjaan secara baik. Dalam hal ini ketrampilan dan kemampuan karyawan menjadi sesuatu yang penting.
4. Banyak membuat kesalahan dengan memberi tantangan terlalu besar kepada karyawan yang terlalu dini pada saat pemberdayaan, sehingga karyawan merasa gagal dan tidak tergerak untuk berinisiatif kembali.

## **2.2 Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi tingkat prestasi kerja yang dapat dicapainya. Menurut Rivai (2011) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk

berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2010) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Disiplin menurut Waridin dan Masrukhin (2006) sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja.

Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau karyawan yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa bertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Menurut Edy Sutrisno (2016) disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

### **2.2.1 Bentuk Disiplin Kerja**

Bentuk-bentuk disiplin kerja menurut Rivai (2011) bahwa terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu :

- a) Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu pimpinan berusaha menghukum orang yang berbuat salah.

- b) Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu pimpinan berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- c) Perspektif hak-hak individu (*Individual Right Perspective*), yaitu upaya penegak disiplin yang memperhatikan hak-hak dasar individu.
- d) Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu upaya penegak yang seimbang dengan dampak yang dilakukan oleh individu.

### **2.2.2 Indikator Disiplin Kerja**

Malayu S.P Hasibuan (2007) menjelaskan indikator-indikator disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

#### **1. Tujuan dan Kemampuan.**

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

#### **2. Teladan Pimpinan.**

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus member contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan

perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

### 3. Balas Jasa.

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

### 4. Keadilan.

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

### 5. Waskat.

Waskat (Pengawasan Melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

## 6. Sanksi Hukum.

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan bekurang.

## 7. Ketegasan.

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah diterapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

## 8. Hubungan Kemanusiaan.

Hubungan kemanusiaan yang harmoni di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis.

### **2.3 Motivasi**

Motivasi berkaitan dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dimana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai ke arah tujuan yang ditujukan. Karyawan yang memiliki

motivasi dalam bekerja akan membantu hasil kinerja dari karyawan tersebut. Hasibuan (2007) motivasi kerja adalah dorongan untuk mengarahkan bawahan agar mau bekerja secara produktif untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan

Motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat dicapai pada pekerjaan. Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan tindakan agar mencapai kearah yang diinginkannya. Rivai (2011:838) berpendapat pada dasarnya motivasi mendorong karyawan agar mampu bekerja keras untuk mencapai tujuan yang diinginkannya.

Menurut Armstrong (2010), “Motivasi berkaitan dengan kekuatan dan arah perilaku dan faktor- faktor yang mempengaruhi orang untuk berperilaku dengan cara tertentu”. Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Sunyoto, 2015). Motivasi, berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Bangun, 2012).

### **2.3.1 Jenis Motivasi Kerja**

Ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (Suwanto, 2011):

#### **1) Motivasi Intrinsik**

Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu

dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu (Suwanto, 2011)

Faktor-faktor Motivasi Intrinsik menurut (Hezberg, 1966) :

- (a) Keberhasilan (*Achievement*)
- (b) Penghargaan (*Recognition*)
- (c) Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*)
- (d) Tanggung Jawab (*Responsibility*)

## **2) Motivasi Ekstrinsik**

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan befungsinya karena adanya perangsang dari luar (Suwanto, 2011)

Faktor-faktor Motivasi Ekstrinsik menurut (Hezberg, 1966) :

- (1) Supervisi (*Quality Supervisor*)
- (2) Hubungan Antar Pribadi (*Interpersonal Relation*)
- (3) Gaji (*Wages*)
- (4) Kondisi kerja (*Working Condition*)

### **2.3.2 Faktor Motivasi**

Menurut Agwu (2013) dalam Zameer, *et al.* (2013) ada sejumlah faktor motivasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada suatu organisasi, yaitu:

#### **a. Gaji dan Upah**

Jika organisasi membayar imbalan gaji tepat pada waktunya dan menaikkan gaji sesuai dengan kontribusinya maka kinerja karyawan dapat meningkat. Gaji dan upah merupakan aspek motivasional utama dan sangat penting yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi.

#### **b. Bonus**

Organisasi dapat dengan mudah meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan tambahan berupa bonus pada setiap pekerjaan. Manfaat bonus adalah untuk meningkatkan kinerja dan memotivasi karyawan untuk bersaing dalam hal yang lebih produktif. Bonus merupakan alat penting untuk meningkatkan produktivitas.

#### **c. Dorongan**

Dorongan berarti sebuah tambahan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan perjalanan dan tunjangan rumah dan lain-lain. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan dorongan ini.

#### **d. Keamanan Kerja**

Organisasi meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan keamanan kerja. Karyawan yang menerima keamanan kerja akan memberikan hasil yang maksimal pada tiap pekerjaannya

#### **e. Promosi**

Organisasi meningkatkan kinerja karyawan dengan mempromosikan mereka. Promosi memberikan kesempatan bagi siapa saja untuk merasakan tantangan pekerjaan yang lebih besar.

### **2.3.3 Indikator Motivasi**

Menurut Maslow dalam Hasibuan (2009), mengemukakan bahwa lima hirarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk ke dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.

2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety and Security Needs*)

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki (*Affiliation or Acceptance Needs*)

Kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

4. Kebutuhan Harga diri (*Esteem or Status Needs*)

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya

## 5. Kebutuhan Aktualisasi diri (*Self Actualization*)

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

### 2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja yang baik merupakan suatu tindakan untuk tercapainya tujuan dari organisasi sehingga diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja. Hasibuan (2007) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang diraih oleh seseorang dalam melaksanakan tugas kerja yang diberikan kepadanya.

Malayu S.P Hasibuan (2005) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Moeheriono (2009) mendefinisikan kinerja atau *performance* sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif ataupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas tanggung jawab masing-masing, dalam mencapai upaya tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

#### 2.4.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari seseorang. Menurut Kartono (2010), kinerja seseorang dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu :

1. Meningkatnya hasil produksi dan pemberian pelayanan oleh organisasi.

2. Semakin rapinya sistem administrasi dan makin efektifnya manajemen yang meliputi :

- a) Pengelolaan SDM, dana, sarana dan waktu
- b) Pendelegasian wewenang yang luas
- c) Struktur organisasi sesuai dengan kebutuhan
- d) Target dan sasaran yang ingin dicapai terpenuhi
- e) Organisasi menyesuaikan dengan tuntutan perubahan

3. Semakin meningkatnya aktifitas-aktifitas manusiawi atau aspek social yang lebih human sifatnya:

- a) Aman dan senang bekerja
- b) Lingkungan kerja
- c) Disiplin kerja
- d) Kerja sama
- e) Komunikatif
- f) Gairah kerja dan loyal
- g) Tidak banyak penyelewengan
- h) Jaminan sosial yang memuaskan

Gibson (1987) menjelaskan ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja sebagai berikut:

- 1) Faktor individu: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman

kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

- 2) Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja
- 3) Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*)

#### **2.4.2 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Koopmans, *et al.* (2014) menyatakan bahwa ada tiga dimensi yang menjadi indikator dari kinerja karyawan, yaitu:

##### **1. Kinerja Tugas**

Menurut Koopmans, *et al.* (2014) mendefinisikan kinerja tugas sebagai kemampuan dan kecakapan karyawan melaksanakan tugas yang utama. Kinerja tugas melibatkan pola perilaku yang memberikan dukungan langsung terhadap proses teknis inti organisasi.

##### **2. Kinerja Kontekstual**

Menurut Koopmans, *et al.* (2014) kinerja kontekstual mengacu pada perilaku karyawan yang mendukung lingkungan perusahaan, lingkungan psikologis, dan lingkungan sosial tempat mereka bekerja. Kinerja kontekstual di sisi lain adalah perilaku yang tidak terkait langsung dengan pekerjaan, namun mendukung konteks psikologis dan sosial di mana kegiatan tugas dilakukan.

##### **3. Ketepatan Waktu**

Menurut Koopmans, *et al.* (2014) perilaku kerja kontraproduktif didefinisikan sebagai perilaku yang membahayakan bagi keberlangsungan hidup dan mengancam kesejahteraan organisasi. Perilaku kerja kontraproduktif adalah perilaku non-tugas yang memiliki konsekuensi negatif baik bagi organisasi maupun individu.

## 2.5 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Penelitian	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Alvin Arifin & Djamhur Hamid (2014)	Pengaruh Pemberdayaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Catur Perkasa Manunggal)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja, variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja, serta variabel pemberdayaan dan variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.
2	Chukwuma, Edwin Maduka (2014)	<i>Effect of Motivation on Employee Productivity A Study of Manufacturing Companies in Nnewi</i>	<i>Descriptive and Inferential Statistics</i>	<i>The research therefore conclude from his findings that the effect of motivation on employee productivity is of paramount important to organization</i>
3	Diah Indriani Suwondo, Eddy Madiono Sutonto (2015)	Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara individual dan secara bersama-sama lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank di kota Malang. Lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat

				disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.
4	Jufrizen (2013)	Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	<i>Moderating Regression Analysis</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat memoderasi hubungan antara kompensasi kerja terhadap kinerja, dan Motivasi kerja tidak dapat memoderasi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja oleh karena itu motivasi bukan variabel moderating untuk disiplin kerja namun variabel moderating untuk kompensasi kerja.
5	Kiki Cahaya Setiawan (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang	<i>Path Analysis</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang.
6	M. Harlie (2011)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai	Regresi Linier Berganda	Hasil Penelitian variabel bebas yang meliputi disiplin kerja (X1), motivasi (X2), dan pengembangan karier

		Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan		(X3) berpengaruh nyata secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.
7	Olla Masilan, Bambang Swasto, Hamidah Nayati (2015)	Pengaruh upah dan insentif karyawan terhadap kinerja karyawan studi kasus pada karyawan CV Indah Jaya Nganjuk.	<i>Explanatory research</i>	Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui masing-masing variabel bebas (Upah Karyawan, Insentif Karyawan) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Dan dari sini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan adalah Upah Karyawan karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung yang besar
8	Putu Ayu Desy Pangastuti; Sukirno; Riyanto Efendi (2020)	<i>The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance</i>	<i>Multiple Linear Regression</i>	<i>The research Work motivation has a positive and significant effect on employee performance. Compensation has a positive and significant effect on employee performance. Work motivation and compensation</i>

				<i>together affect employee performance.</i>
9	Rangga Mahardika, Djamhur Hamid, Ika Ruhana (2013)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Malang)	Regresi Linier Berganda	Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia. ditunjukkan dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ( $0,000 < 0,05$ ) dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 64,3%.
10	Yahya Melhem (2015)	<i>The antecedents of Customer contact employees' empowerment.</i>	<i>Multiple Linear Regression</i>	<i>The results of the study on 517 workers at 14 retail banks showed a positive and significant relationship between employee empowerment through trust, incentives, communication, knowledge and abilities on employee performance at retail banks</i>

Banyak penelitian yang telah dilakukan terkait pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap motivasi dengan kinerja karyawan, namun penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian lainnya. Perbedaannya terdapat pada lokasi penelitian, objek penelitian serta variabel penelitian yang berbeda dengan penelitian sebelumnya. Selain

itu penelitian yang peneliti lakukan lebih mengarah kepada bagaimana pengaruh pemberdayaan karyawan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Distributor Alat Kesehatan Di Kota Bandar Lampung.

## **2.6 Pengembangan Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara pada rumusan penelitian yang dimana rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk pertanyaan (Sugiyono, 2017). Dikatakan sementara karna jawaban yang diberikan hanya berdasarkan teori yang relevan, belum dinyatakan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis merupakan jawaban teoritis, belum jawaban yang empirik. Maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

### **Pemberdayaan Karyawan**

Pemberdayaan karyawan diberikan dengan memperlakukan karyawan sebagai orang yang memiliki rasa tanggung jawab yang besar, diajak serta dalam pengambilan keputusan, bukan hanya yang menyangkut pekerjaan dan jabatannya akan tetapi juga meliputi berbagai kehidupan organisasional pada umumnya, melakukan pekerjaan yang menarik, adanya kebebasan bertindak menyusun rencana, menentukan sasaran, menyusun jadwal penyelesaian pekerjaan, menentukan sendiri cara penyelesaian masalah yang dihadapi (Putri & Ardana, 2016). Karna ketika seseorang karyawan diberikan kebebasan dalam peningkatan kreatifitas maka dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Berdasarkan hasil penelitian (Arifin & Hamid, 2014) menunjukkan bahwa variabel pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil penelitian (Suryadewi dkk, 2014) terdapat pengaruh positif pemberdayaan

terhadap kinerja karyawan. Sehingga dibentuk hipotesis:

**H1 : Pemberdayaan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Distributor Alat Kesehatan Di Bandar Lampung**

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, di mana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik (M. Harlie, 2011). Karna ketika seorang memiliki pengendalian diri dalam melaksanakan tugasnya maka timbul lah disiplin kerja yang baik, dengan begitu dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian (Sari & Hadijah, 2016) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Berdasarkan hasil penelitian (Reza Primadi, 2017) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dibentuk hipotesis :

**H2 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Distributor Alat Kesehatan Di Kota Bandar Lampung**

### **Motivasi**

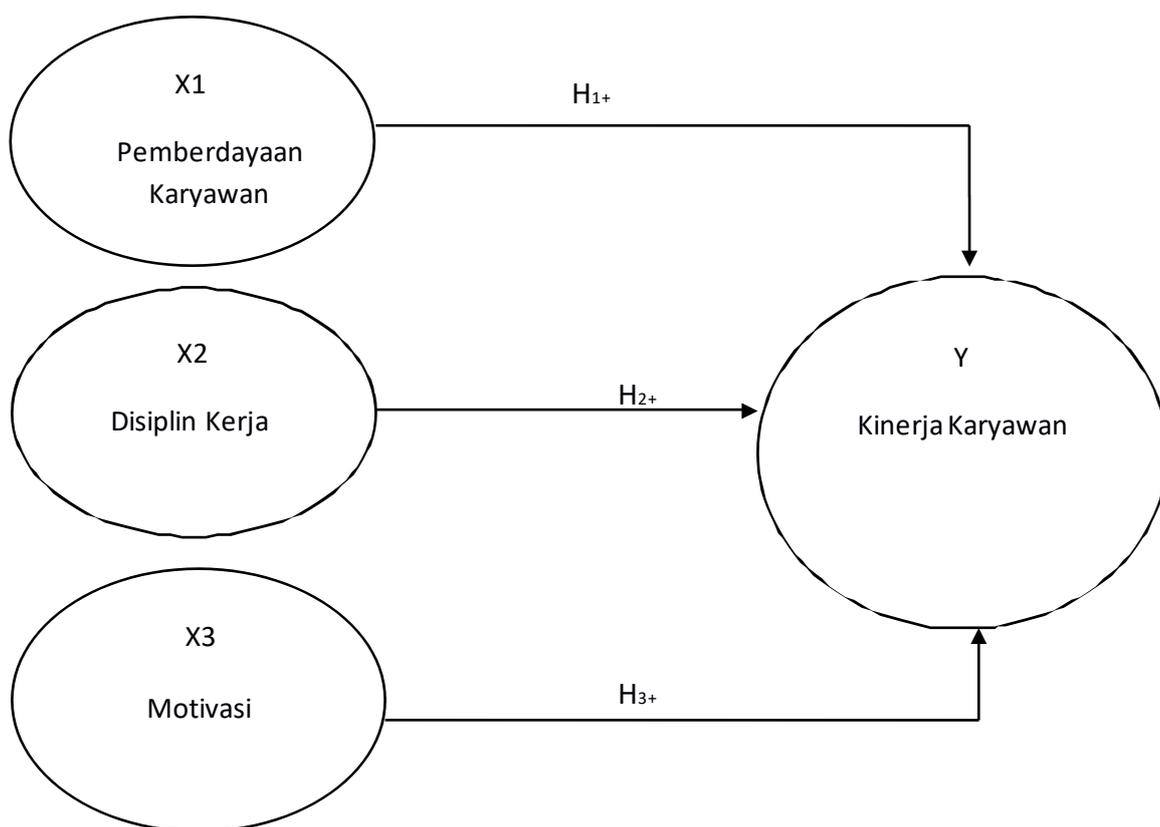
Motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang di kondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan

antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan, dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi terhadap pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang/individu (Fadhil & Mayowan, 2018).

Ketika karyawan diberikan pekerjaan oleh atasan diharapkan untuk mendapat hasil yang baik, maka ketika seorang karyawan memiliki tingkat kesadaran akan pekerjaannya maka mereka akan terus berinovasi dan bermotivasi agar hasil tercapai sesuai target perusahaan dan kinerja yang diberikan pun memiliki kualitas yang maksimal. Berdasarkan hasil penelitian (Rozalia, 2015) motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian (Susanty & Baskoro, 2012) motivasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dibentuk hipotesis :

**H3 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Distributor Alat Kesehatan Di Kota Bandar Lampung**

## 2.7 Kerangka Berpikir



**Gambar 2. 1 Model Kerangka Penelitian**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian adalah cara untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2018). Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Metode analisis data untuk menganalisis variabel penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS 20.0 for *Windows*. Penulis akan membagikan kuisisioner kepada seluruh karyawan untuk mengetahui pengaruh Pemberdayaan Karyawan (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) karyawan Perusahaan Distributor Alat Kesehatan Di Kota Bandar Lampung.

#### **3.2 Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

##### **Data Primer**

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikandata kepada pengumpul data (Sugiyono, 2015). Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari jawaban atas pertanyaan yang dijawab oleh responden melalui kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan Perusahaan Distributor Alat Kesehatan Di Kota Bandar Lampung Kuesioner merupakan teknik guna mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013).

### 3.3 Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel penelitian, yaitu variabel bebas dan variabel terkait berikut penjelasannya :

#### 1. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini yang termasuk variabel dalam seperangkat sistem independen adalah:

- a) **Pemberdayaan Karyawan (X1)** = Pemberdayaan karyawan merupakan suatu proses untuk menjadikan seseorang menjadi lebih berdaya atau lebih berkemampuan untuk menyelesaikan masalahnya sendiri, dengan cara memberikan kepercayaan dan kewenangan sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawab (Wibowo, 2016:350).
- b) **Disiplin Kerja (X2)** = Disiplin Kerja merupakan sikap atau perilaku ketaatan seseorang atau sekelompok orang yang sesuai prosedur serta terhadap peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan (Nisyak, 2016).
- c) **Motivasi Kerja (X3)** = Suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Sutrisno, 2016).

#### 2. Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah

Kinerja Karyawan diberi symbol (Y). kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan dengandidasarkan pada kemampuan dan pengalaman dalam bekerja Hasibuan (2006:94) dalam Noor *et al*, (2016).

**Tabel 3. 1 Definisi Oprasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Operasional Variabel</b>	<b>Indikator</b>
Pemberdayaan Karyawan (X1)	Pemberdayaan membebaskan seseorang dari kontrol ketat oleh instruksi, kebijakan,dan perintah, serta memberikan kebebasan kepada karyawan tersebut untuk bertanggung jawab atas gagasan, keputusan, dan tindakannya. (Melhem,2004)	1. <i>Meaning</i> 2. <i>Competence</i> 3. <i>Self-determination</i> 4. <i>Impact Kuo et al. (2010)</i>
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku (Rivai 2011)	1. Tujuan dan Kemampuan 2. Teladan Pimpinan 3. Balas Jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi Hukum 7. Ketegasan 8. Hubungan Kemanusiaan Melayu S.P Hasibuan (2007)

Motivasi (X3)	Motivasi kerja adalah dorongan untuk mengarahkan bawahan agar mau bekerja secara produktif untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Hasibuan (2007)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan Fisiologis</li> <li>2. Kebutuhan Rasa Aman</li> <li>3. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki</li> <li>4. Kebutuhan Harga diri Maslow dalam Hasibuan (2009)</li> </ol>
Kinerja Karyawan (Y)	Menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Hasibuan (2005)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas Kerja</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Ketepatan Waktu</li> <li>4. Efektifitas</li> <li>5. Kemandirian</li> </ol>

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dalam penelitian adalah mengumpulkan data (Sugiyono, 2013). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi serta wawancara dilakukan pada saat jam kerja. Data-data tersebut didapatkan oleh penulis dengan cara

Kuisisioner (angket)

Pengertian kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk

dijawab (Sugiyono2015).Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yaitu dengan mengajukan pertanyaan- pertanyaan yang sudah disiapkan secara tertulis dengan menyebarkan angket dan disertai dengan alternatif jawaban yang akan diberikan kepada karyawan Perusahaan Distributor Alat Kesehatan Di Kota Bandar Lampung yang bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner.

Tabel 3. 2 Skala Likert

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

*Sumber : (Sugiyono, 2017)*

### 3.5 Populasi Dan Sampel

#### a. 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 (2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perusahaan Distributor Alat Kesehatan Di Kota Bandar Lampung

#### b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut

(Sugiyono, 2014). Pengukuran sampel merupakan langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Penentuan sampel dilakukan dengan cara yang nantinya dapat dipertanggungjawabkan untuk mendapatkan data yang benar, sehingga kesimpulan yang diambil dapat dipercaya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampel jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel (Sugiyono, 2017). Sampel yang akan diteliti yaitu 90 orang.

### **3.6 Metode Analisis Data**

#### **3.6.1 Instrumen Penelitian**

##### **1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Sugiyono (2018: 121) mengemukakan bahwa: “Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”. Pengujian validitas ini menggunakan validitas isi dengan analisis item yang dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor butir instrumen dengan skor total. Untuk dapat mengetahui valid atau tidaknya suatu kuisisioner, maka digunakan teknik pearson product moment dengan cara mengkorelasikan skor butir dengan skor item.

Suatu data dapat dinyatakan valid apabila data tersebut signifikan  $> 0,5$ . Maka kriteria uji validasi sebagai berikut:

- a) Jika  $r$  hitung  $>$  dari tabel maka instrumen tersebut dikatakan valid
- b) Jika  $r$  hitung  $<$  dari  $r$  tabel maka instrumen tersebut dapat dikatakan tidak valid

## **2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Penggunaan reliabilitas yaitu untuk menentukan apakah alat pengumpul data menampilkan tingkat akurasi, stabilitas, atau konsistensi saat mengungkapkan data tertentu (Sugiyono, 2017). Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan dalam kuesioner yang telah dinyatakan valid. Pengukuran reliabilitas yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan nilai *cronbach's alpha* yang diperoleh dari hasil pengujian. Uji *Alpha Cronbach* menggunakan kriteria pengujian sebagai berikut:

- a) Jika  $\text{Alpha Cronbach} > 0,6$  maka variabel tersebut dapat dikatakan reliable.
- b) Jika  $\text{Alpha Cronbach} < 0,6$  maka variabel tersebut dapat dikatakan tidak reliable.

### 3.7 Teknik Analisis Data

#### 3.7.1 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (Sugiyono, 2017).

Dalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel independen (bebas) yaitu pemberdayaan karyawan, disiplin kerja, dan motivasi yang mempengaruhi variabel dependen (terikat) yaitu kinerja karyawan. Maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS Versi 21. Adapun persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan (Sugiyono, 2017) sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_t$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

X1 : Pemberdayaan Karyawan

X2 : Displin Kerja

X3 : Motivasi

a : Konstanta

$\beta_1, \beta_2$  : Koefisien regresi variabel independen

$e_t$  : Error term.

### 3.7.2 Uji T (Parsial)

Uji Parsial (uji t) Untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dilakukan dengan uji t, dalam penelitian ini dilakukan uji parsial untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja, pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja, dengan menggunakan tingkat signifikansi 0.05 dan derajat bebas  $(n-k-1)$ . Pengujian hipotesis untuk uji parsial dilakukan dengan membandingkan antara nilai thitung dengan nilai tabel dengan kriteria:

- a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima, berarti secara parsial ada pengaruh.
- b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$   $H_0$  diterima atau  $H_1$  ditolak, berarti secara parsial tidak ada pengaruh.

### 3.7.3 Uji F (Simultan)

Dari penelitian ini harus diadakan uji secara simultan. Untuk menguji secara simultan antara variabel kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Anugerah Medika di Kota Bandar Lampung menggunakan uji F. Ditentukan dengan melihat tingkat signifikan sebesar 5% dan  $df = (n - 1)$ , jika hasilnya:

- a.  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima (berpengaruh signifikan)
- b.  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (tidak berpengaruh signifikan)

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Statistik Deskriptif**

Responden pada penelitian ini sebanyak 90 orang yang terdiri dari karyawan Bank Lampung di Bandar Lampung. Hasil kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4. 1 Jumlah Kuesioner Responden**

No.	Keterangan	Jumlah
1	Jumlah kuesioner terisi	90
2	Jumlah kuesioner tidak terisi	0

Sumber : Data diolah, kuesioner 2022

Tabel 4.1 menjelaskan bahwa kuesioner yang telah terisi yaitu sebanyak 90 responden, jumlah kuesioner yang tidak terisi yaitu sebanyak 0 orang. Sehingga jumlah seluruh data yang dapat diolah sebanyak 90 orang.

##### **4.1.1 Karakteristik Responden**

Karakteristik responden yang diteliti oleh peneliti yaitu jenis kelamin, usia dan lama bekerja. Analisis deskriptif dalam penelitian ini merupakan karyawan Pada Perusahaan Distributor Alat Kesehatan Di Kota Bandar Lampung, Berikut adalah tabel karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, jabatan dan pendapatan perbulan.

**Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase
Laki-laki	45	50%
Perempuan	45	50%
Total	90	100%

Sumber: Data Diolah, Kuesioner (2022)

Tabel 4.2 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebesar 50% laki-laki dan perempuan sebesar 50%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden seimbang.

**Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah (Orang)	Persentase
< 20 tahun	0	0%
21-30 tahun	61	67,8%
31-40 tahun	29	32,2%
> 40 tahun	0	0%
Total	90	100%

Sumber: Data Diolah, Kuesioner (2022)

Tabel 4.2 menunjukkan responden dengan usia <20 tahun sebesar 0%. Responden dengan usia 21-30 tahun sebesar 67,8%. Responden dengan usia 31-40 tahun sebesar 32,2%. Responden dengan usia >40 tahun sebesar 0%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia 20-30 tahun.

**Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan**

Jabatan	Jumlah (Orang)	Persentase
Tehnisi	14	15,6%

Marketing	18	20%
Staf ADM	18	20%
Staf Gudang	16	17,8%
Staf Keuangan	8	8,9%
Staf ADM & Gudang	7	7,8%
Analysis	5	5,6%
Office Boy	4	4,4%
Total	90	100%

Sumber: Data Diolah, Kuesioner (2022)

Tabel 4.4 menunjukkan responden dengan jabatan tehniisi 14 orang sebesar 15,6%, responden dengan jabatan marketing 18 orang sebesar 20%, responden dengan jabatan staf adm 18 orang sebesar 20%, responden dengan jabatan staf gudang 16 orang sebesar 17,8%, responden dengan jabatan keuangan 8 orang sebesar 8,9%, responden dengan jabatan staf adm & gudang 7 orang sebesar 7,8%, responden dengan jabatan staf analysis 5 orang sebesar 5,6%, responden dengan jabatan office boy 4 sebesar 4,4%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden dengan jabatan tertinggi diduduki oleh marketing dan staf adm sebesar 18 orang dengan hasil 20%.

**Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan Per Bulan**

Gaji	Jumlah (Orang)	Persentase
<Rp. 1.000.000	0	0%
Rp. 1.000.000 – Rp. 2.000.000	19	21,1%
>Rp. 2.000.000 – Rp. 3.000.000	60	66,7%
>Rp. 3.000.000	11	12,2%

Sumber: Data Diolah, Kuesioner (2022)

Tabel 4.5 menunjukkan responden dengan gaji <Rp. 1.000.000 sebanyak 0 orang

sebesar 0%. Responden dengan gaji Rp. 1.000.000 – Rp. 2.000.000 sebanyak 19 orang sebesar 21,1%. Responden dengan gaji >Rp. 2.000.000 – Rp. 3.000.000 sebanyak 60 orang sebesar 66,7%. Responden dengan gaji >Rp. 3.000.000 sebanyak 11 orang sebesar 12,2%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dengan gaji tertinggi sebesar >Rp. 2.000.000 – Rp. 3.000.000.

## 4.2 Uji Instrumen

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan terhadap kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pada penelitian ini penulis menggunakan kuesioner penelitian sebagai instrument penelitiannya, selanjutnya setelah penulis melakukan penyebaran kuesioner dan mendapatkan data, penulisan melakukan uji validitas yang dibantu melalui SPSS 23.0 *for windows*. Adapun kriteria yang digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya instrumen penelitian dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 dan menggunakan r tabel dengan rumus sebagai berikut:

$Df = r \text{ tabel} ; n-2 = r \text{ tabel} ; 90 - 2 = 88$  sehingga berdasarkan r tabel menghasilkan nilai 0,2072. Jika nilai r hitung peritem (*corrected item*) lebih besar dari r tabel, maka instrument tersebut dinyatakan valid.

**Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Kode Pertanyaan	Corrected Item	R tabel	Keterangan

Pemberdayaan Karyawan (X1)	X1.1	0,631	0,2072	Valid
	X1.2	0,629	0,2072	Valid
	X1.3	0,586	0,2072	Valid
	X1.4	0,596	0,2072	Valid
	X1.5	0,654	0,2072	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,453	0,2072	Valid
	X2.2	0,574	0,2072	Valid
	X2.3	0,535	0,2072	Valid
	X2.4	0,622	0,2072	Valid
	X2.5	0,643	0,2072	Valid
Motivasi (X3)	X3.1	0,221	0,2072	Valid
	X3.2	0,640	0,2072	Valid
	X3.3	0,554	0,2072	Valid
	X3.4	0,667	0,2072	Valid
	X3.5	0,673	0,2072	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,519	0,2072	Valid
	Y.2	0,611	0,2072	Valid
	Y.3	0,566	0,2072	Valid
	Y.4	0,661	0,2072	Valid
	Y.5	0,664	0,2072	Valid

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.14 penelitian uji validitas yang telah dilakukan di atas, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel penelitian secara keseluruhan dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam melakukan uji reliabilitas, suatu variabel penelitian dapat dikatakan (*reliable*) jika *Cronbach Alpha* > 0,6. Dengan hasil penelitian sebagai berikut:

**Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,921	20

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel 4.15 uji reliabilitas penelitian yang telah dilakukan diatas, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel penelitian secara keseluruhan mempunyai nilai *Cronbach Alpha* yang telah memenuhi syarat dan dapat dikatakan semua variabel *reliable*.

## 4.3 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk melihat tingkat naik turunnya variabel dependen penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 4. 8 Analisis Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3,412	1,692		2,017	,047
	TOT1	,226	,107	,237	2,105	,038
	TOT2	,365	,116	,355	3,156	,002
	TOT3	,261	,111	,257	2,356	,021

a. Dependent Variable: TOTY

Sumber: Data Diolah SPSS 25.0, 2021

Tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai konstan adalah sebesar 3,412 nilai Pemberdayaan Karyawan sebesar 0,226 dan nilai Disiplin Kerja sebesar 0,365 dan Motivasi sebesar 0,261. Dengan tingkat signifikansi < 0,05. Persamaan regresi linier yang timbul berdasarkan nilai-nilai pada tabel di atas adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keadaan-keadaan bila koefisiensi regresi, yaitu  $\beta_1$  dan  $\beta_2$  mempunyai nilai:

- Nilai = 0. Dalam hal ini variabel Y tidak dipengaruhi oleh X1, X2, dan X3
- Nilai negatif. Dalam hal ini terjadi hubungan dengan arah terbalik antara variabel Y dengan X1, X2, dan X3
- Nilai positif. Dalam hal ini terjadi hubungan dengan searah antara variabel Y dengan X1, X2, dan X3

Didapatkan hasil regresi linier berganda yaitu:

$$Y = 3,412 + 0,226 X_1 + 0,365 X_2 + 0,261 X_3 + e$$

Hasil persamaan tersebut menunjukkan bahwa Pemberdayaan Karyawan, Disiplin Kerja, dan Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan:

- a. Hasil uji regresi variabel Pemberdayaan Karyawan ( $X_1$ ) sebesar 0,226. Sehingga menunjukkan bahwa Pemberdayaan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Hasil uji regresi variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,365. Sehingga menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Hasil uji regresi variabel Motivasi ( $X_3$ ) sebesar 0,261. Sehingga menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### 4.4 Uji Hipotesis

##### 1. Uji t (Parsial)

Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*)  $df = n - k - 1$  dan menggunakan t tabel dengan rumus sebagai berikut:

$$t \text{ tabel} = t_{\alpha/2 ; df}$$

$$\text{Diperoleh nilai } t \text{ tabel yaitu } t_{\alpha/2} = 0,025$$

$$df = n - k - 1$$

$$df = 90 - 3 - 1$$

$$df = 86$$

$$t \text{ tabel} = 0,025 ; 86 = 1,9873$$

**Tabel 4.9**

**Tabel 4. 9 Hasil Uji t (Parsial)**

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.
Pemberdayaan Karyawan (X1)	2,105	1,9873	0,038
Disiplin Kerja (X2)	3,156	1,9873	0,002
Motivasi (X3)	2,356	1,9873	0,021

Sumber: Lampiran data diolah, 2021

Berdasarkan pengujian hipotesis t diatas terdapat variabel pemberdayaan karyawan dengan signifikansi 5% memiliki nilai sig.  $0,038 < 0,05$  dan t hitung  $(2,105) >$  dari t tabel

(1,9873), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Secara parsial variabel pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel keterikatan karyawan dengan signifikansi 5% memiliki nilai sig.  $0,002 < 0,05$  dan  $t$  hitung  $(3,156) >$  dari  $t$  tabel (1,9873), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Secara parsial variabel disiplin karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, untuk variabel keterikatan karyawan dengan signifikansi 5% memiliki nilai sig.  $0,021 < 0,05$  dan  $t$  hitung  $(2,356) >$  dari  $t$  tabel (1,9873), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## 2. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk melihat apakah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*)  $df = n - k$  dan menggunakan F tabel dengan rumus sebagai berikut:

$$F \text{ tabel} = (k ; n - k)$$

$$df1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$$

$$df2 = n - k$$

$$df2 = 90 - 2 = 88$$

Diperoleh nilai F tabel = 2 ; 88 = 3,10

**Tabel 4. 10 Hasil Uji F (Simultan)**

F hitung	F table	Sig.
42,072	3,10	0,000

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan pengujian hipotesis F diatas terdapat signifikansi 5% dengan memiliki nilai  $0,000 < 0,05$  dan F hitung (42,072) > dari F tabel (3,10). Sehingga variable pemberdayaan karyawan, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Distributor Alat Kesehatan Di Kota Bandar Lampung.

### 3. Uji Koefisiensi Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya (Ghozali, 2018). Adapun hasil penelitian sebagai berikut:

**Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,771 <sup>a</sup>	,595	,581	1,663

a. Predictors: (Constant), TOT3, TOT2, TOT1

b. Dependent Variable: TOTY

Berdasarkan hasil uji koefisiensi determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai R Square 0,771. Dapat dikatakan bahwa nilai 0,771 yang artinya korelasi lemah karena nilainya dekat dari angka 1 (satu). Maka model analitik menjelaskan bahwa kuatnya korelasi variabel Pemberdayaan Karyawan, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Distributor Alat Kesehatan Di Kota Bandar Lampung.

## 4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

### 4.5.1 Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian melalui pengujian yang didukung SPSS23. Pengujian regresi linier berganda menunjukkan variabel pemberdayaan memiliki nilai koefisiensi sebesar 0,226. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung > t tabel sebesar (2,105 > 1,9873) dan memiliki nilai signifikansi 0,038 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis tersebut diterima. Hasil dari pengujian hipotesis pertama (H1) mendapatkan bahwa variabel Pemberdayaan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Perusahaan Distributor Alat Kesehatan Di Kota Bandar Lampung.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa tingkat Pemberdayaan karyawan Pada Perusahaan Distributor Alat Kesehatan Di Kota Bandar Lampung sudah cukup baik. Mayoritas Perusahaan memiliki penilaian positif dengan nilai yang tinggi tentang tanggung jawab di perusahaan. Upaya yang dapat dilakukan misalnya dengan memberikan kewenangan, tanggung jawab serta kepercayaan yang sesuai kepada karyawan, agar karyawan dapat lebih percaya diri pada kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan . Hal ini ditunjukkan melalui dengan memberikan pelatihan dan menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan serta memperbaiki peraturan perusahaan dengan memberikan sanksi yang tegas khususnya pada karyawan yang datang terlambat dan yang berhubungan dengan tindakan yang meningkatkan rasa tanggung jawab yang diberikan.

Pemberdayaan Karyawan merupakan salah satu usaha positif dalam mengarahkan karyawan agar lebih produktif. Pemberdayaan merupakan suatu proses kegiatan melalui perubahan dan pengembangan berupa kemampuan, kepercayaan, wewenang, dan tanggung jawab untuk meningkatkan kinerja (Sedarmayanti, 2007). Pemberdayaan Karyawan bisa dikatakan sebagai partisipasi manajemen yang melibatkan karyawan

untuk bertanggung jawab didalam proses kerja. Hal ini didukung dari penelitian terdahulu oleh Put Chori Suryadewi, et al (2014) Pemberdayaan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian melalui pengujian yang didukung SPSS23. Pengujian regresi linier berganda menunjukkan variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisiensi sebesar 0,365. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung > t tabel sebesar (3,156 > 1,9873) dan memiliki nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis tersebut diterima. Hasil dari pengujian hipotesis pertama (H2) mendapatkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Perusahaan Distributor Alat Kesehatan Di Kota Bandar Lampung. Berdasarkan hasil penelitian bahwa tingkat Disiplin Kerja Pada Perusahaan Distributor Alat Kesehatan Di Kota Bandar Lampung sudah cukup baik. Mayoritas Perusahaan memiliki penilaian positif dengan nilai yang tinggi di pernyataan tentang tanggung jawab atas kesalahan yang telah dilakukan di perusahaan. Kondisi ini menyatakan bahwa tanggapan responden pada disiplin kerja itu baik dikarenakan adanya rasa tanggung jawab terhadap suatu pekerjaan yang dilakukan. Dengan demikian karyawan harus lebih disiplin dalam tugas yang diberikan.

Disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan, tingkat kompensasi yang diberikan, serta kepuasan kerja karyawan. Karyawan dengan semangat kerja yang tinggi cenderung akan bekerja dengan lebih baik, tepat waktu, dan tidak pernah membolos. Dengan dilandasi dengan aspek aspek di atas maka kedisiplinan kerja akan

berpengaruh besar pada kinerja perusahaan. Ketika tingkat disiplin kerja suatu perusahaan itu tinggi maka diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas perusahaan meningkat

Disiplin Kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai. Hal ini didukung dari penelitian terdahulu oleh Kirana Vallennia, et al, (2020) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.5.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian melalui pengujian yang didukung SPSS23. Pengujian regresi linier berganda menunjukkan variabel motivasi memiliki nilai koefisiensi sebesar 0,261. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung > t tabel sebesar (2,356 > 1,9873) dan memiliki nilai signifikansi  $0,021 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis tersebut diterima. Hasil dari pengujian hipotesis pertama (H3) mendapatkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Distributor Alat Kesehatan Di Kota Bandar Lampung. Berdasarkan hasil penelitian bahwa tingkat motivasi karyawan Perusahaan Distributor Alat Kesehatan Di Kota Bandar Lampung sudah cukup baik. Mayoritas Pada Perusahaan Distributor Alat Kesehatan Di Kota Bandar Lampung memiliki penilaian positif dengan nilai yang tinggi tentang pernyataan jaminan program keamanan dan keselamatan kerja.

Motivasi merupakan salah satu usaha positif dalam mengarahkan karyawan agar lebih produktif. Upaya motivasi hendaknya dilakukan terutama dalam hal pemberian penghargaan untuk meningkatkan prestasi karyawan. Perusahaan diharapkan perlu memperhatikan gaji atau upah untuk dapat mencukupi kebutuhan karyawan, namun disesuaikan dengan kemampuan perusahaan. Hal ini bertujuan agar karyawan mampu meningkatkan kinerja dalam perusahaan. Hal ini didukung dari penelitian terdahulu oleh Adetya Vianty Putri, et al (2016) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dari penelitian Pemberdayaan Karyawan (X1), Disiplin Kerja (X2) Dan Motivasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Perusahaan Distributor Alat Kesehatan Di Kota Bandar Lampung dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pemberdayaan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Distributor Alat Kesehatan Di Kota Bandar Lampung.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Distributor Alat Kesehatan Di Kota Bandar Lampung.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Distributor Alat Kesehatan Di Kota Bandar Lampung.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil analisis data pembahasan penelitian dan dari kesimpulan pada penelitian ini, penulis memberikan sebuah saran-saran melalui hasil penelitian, yaitu sebagai berikut :

##### **1. Praktis**

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan informasi tambahan bagi perusahaan distributor alat kesehatan tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, terutama faktor yang berkaitan dengan pemberdayaan karyawan, disiplin kerja dan motivasi.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi gambaran untuk mengetahui

tanggapan karyawan mengenai pemberdayaan karyawan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

## **2. Teoritis**

a. Hasil penelitian ini memberikan wawasan baru penelitian tentang faktor yang dapat mempengaruhi pemberdayaan karyawan sektor perbankan, dengan menggunakan variabel Perberdayaan Karyawan, Disiplin Kerja dan Motivasi. Ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Distributor Alat Kesehatan Di Bandar Lampung.

b. Model dari variabel penelitian ini dapat menambah literature penelitian khususnya pada Perusahaan Distributor Alat Kesehatan Di Bandar Lampung, dimana penelitian ini menggunakan variabel Perberdayaan Karyawan, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Distributor Alat Kesehatan Di Bandar Lampung.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, A. (2014). Pengaruh pemberdayaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan CV. Catur perkasa Manunggal). *Jurnal administrasi bisnis*, 8(2).
- Bedarkar, M., & Pandita, D. (2014). *A study on the drivers of employee engagement impacting employee performance. Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 133, 106-115.
- Harlie, M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 860-867.
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 2(1), 17-26.
- Maduka, C. E., & Okafor, O. (2014). *Effect of motivation on employee productivity: A study of manufacturing companies in Nnewi. International Journal of Managerial Studies and Research*, 2(7), 137-147.
- Masrukin, M. H., & Wijayanto, H. (2018). Pengaruh Keadilan Organisasi dalam Penilaian Kinerja terhadap Kepuasan Penilaian dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 11(3).
- Nisyak, I. R., & Triyonowati, T. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(4).
- Pangastuti, P. A. D., Sukirno, S., & Efendi, R. (2020). *The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance. International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(3), 292-299.
- Putri, A. V., & Ardana, I. K. (2016). Pengaruh Motivasi dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. HD Motor 99 Denpasar (Doctoral dissertation, Udayana University).

- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)*, 1(1), 204-214.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43-53.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi kasus pada pt. Pln (persero) apd semarang). *J@ Ti Undip: Jurnal Teknik Industri*, 7(2), 77-84.
- Sutanto, E. M., & Suwondo, D. I. (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 17(2), 135-144.
- Isrorina, I., & Setyowati, W. (2009). Pengaruh Pemberdayaan Pegawai Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Iklim Organisasi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan. *Telaah Manajemen*, 6(1), 249-286.
- Permatasari, J. A. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang) (Doctoral dissertation, Brawijaya University). Chicago
- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN:(Studi Kasus PT. SINAR SOSRO Rancaekek). *E-Jurnal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 39-49.
- Murdaningsih, N., Rahayu, S. R., & Deliana, S. M. (2018). Effect of Motivation, Discipline and Perception of Leadership on the Performance of Nutrition and MCH Healthcare Providers in Reducing Stunting Incidence Rate in Tegal. *Public Health Perspective Journal*, 3(2).
- Suryadewi, P. C., Dunia, I. K., & Suharsono, N. (2014). pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Segara Nusantara. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 4(1).
- Widayanti, K. S., & Sariyathi, N. K. (2016). Pengaruh kepuasan kerja, pemberdayaan karyawan, dan stres kerja terhadap komitmen organisasi pada Cv. Akar Daya Mandiri (Doctoral dissertation, Udayana University).

# LAMPIRAN

## **KUESIONER PENELITIAN**

Assalamualaikum Wr. Wb

Saya Sindi Nurandika, Mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Teknokrat Indonesia, yang saat ini sedang menyusun skripsi mengenai “PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DISTRIBUTOR ALAT KESEHATAN DI KOTA BANDAR LAMPUNG”.

Saya memohon ketersediaan saudara/i untuk berpartisipasi dalam menjawab kusioner yang saya ajukan. Saya akan menjamin kerahasiaan saudara/i dalam menjawab pertanyaan yang terdapat pada kusioner tersebut. Atas ketersediaan dan partisipasinya saya mengucapkan terima kasih.

Petunjuk pengisian:

1. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
2. Mohon memperhatikan setiap pertanyaan yang ada dan jawab dengan sebenarnya.
3. Terimakasih atas partisipasi Anda.

Kriteria penilaian :

Sangat Setuju (SS) : 5

Setuju (S) : 4

Netral (N) : 3

Tidak Setuju (TS) : 2

Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

**IDENTITAS RESPONDEN**

Jenis Kelamin :

Usia :

Jabatan :

Pendapatan Perbulan :

### 1. Variabel Pemberdayaan Karyawan (X1)

No	Variabel Indikator	SS	S	N	TS	STS
1	Saya memiliki kesempatan yang cukup besar untuk terlibat dalam pekerjaan yang ada di perusahaan.					
2	Adanya saling percaya antara saya dengan atasan					
3	Saya memiliki rasa percaya diri karena atas menghargai kemampuan saya.					
4	Saya dengan rekan kerja mengembangkan lingkungan kerja yang mendorong kompetisi sehat dalam perusahaan					
5	Saya dapat mempertanggung jawabkan wewenang yang telah diberikan.					

### 2. Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Variabel Indikator	SS	S	N	TS	STS
1	Saya datang lebih awal di tempat kerja					
2	Saya pulang kerja sesuai dengan jam yang telah di tentukan					
3	Saya mengerjakan tugas dengan tanggung jawab					

4	Saya siap bertanggung jawab atas kesalahan yang telah dilakukan					
5	Saya memakai seragam dan atribut sesuai dengan hari yang ditetapkan					

### 3. Variabel Motivasi (X3)

No	Variabel Indikator	SS	S	N	TS	STS
1	Gaji/upah yang saya dapatkan sudah mencukupi kebutuhan.					
2	Saya mendapatkan jaminan program keamanan dan keselamatan kerja.					
3	Penghargaan yang diberikan dapat meningkatkan prestasi saya.					
4	Pimpinan memberikan saya pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kerja.					
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu					

#### 4. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Variabel Indikator	SS	S	N	TS	STS
1	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
2	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah yang ditentukan dengan tepat waktu					
3	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai kualitas yang ditentukan dengan tepat waktu					
4	Karyawan memiliki inisiatif dalam bekerja					
5	Karyawan memiliki inisiatif dalam memperbaiki kesalahan					

## Lampiran Uji Validitas

### Correlations

	X3.3	X3.4	X3.5	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5
X1.1 Pearson Correlation	-,068	,146	,043	,224*	,336**	,171	,206*	,293**
Sig. (2-tailed)	,520	,168	,688	,033	,001	,105	,050	,005
N	91	91	91	91	91	91	91	91
X1.2 Pearson Correlation	,027	,089	,025	,213*	,239*	,201	,108	,306**
Sig. (2-tailed)	,800	,400	,816	,043	,023	,056	,307	,003
N	91	91	91	91	91	91	91	91
X1.3 Pearson Correlation	,037	,139	,022	,158	,244*	,122	,089	,203
Sig. (2-tailed)	,729	,189	,835	,135	,020	,248	,400	,053
N	91	91	91	91	91	91	91	91
X1.4 Pearson Correlation	,041	,086	-,007	,237*	,257*	,272**	,135	,294**
Sig. (2-tailed)	,701	,416	,951	,024	,014	,009	,203	,005
N	91	91	91	91	91	91	91	91
X1.5 Pearson Correlation	-,024	,146	,074	,309**	,344**	,306**	,199	,316**
Sig. (2-tailed)	,824	,166	,484	,003	,001	,003	,059	,002
N	91	91	91	91	91	91	91	91
X2.1 Pearson Correlation	,101	,150	-,035	,276**	,275**	,236*	,226*	,244*
Sig. (2-tailed)	,342	,156	,741	,008	,008	,024	,032	,020
N	91	91	91	91	91	91	91	91
X2.2 Pearson Correlation	-,023	,176	,125	,229*	,258*	,232*	,141	,226*
Sig. (2-tailed)	,825	,095	,240	,029	,013	,027	,182	,032
N	91	91	91	91	91	91	91	91
X2.3 Pearson Correlation	,142	,094	,089	,269**	,323**	,318**	,255*	,296**
Sig. (2-tailed)	,178	,375	,403	,010	,002	,002	,015	,004
N	91	91	91	91	91	91	91	91
X2.4 Pearson Correlation	,062	,146	,117	,226*	,198	,227*	,096	,179
Sig. (2-tailed)	,562	,166	,268	,031	,059	,031	,365	,089
N	91	91	91	91	91	91	91	91
X2.5 Pearson Correlation	,139	,184	,099	,179	,155	,213*	,018	,146
Sig. (2-tailed)	,187	,080	,349	,090	,143	,043	,865	,166

N		91	91	91	91	91	91	91	91
X3.1	Pearson Correlation	,272**	,215*	,103	,267*	,131	,183	,234*	,194
	Sig. (2-tailed)	,009	,040	,330	,011	,215	,082	,026	,065
	N	91	91	91	91	91	91	91	91
X3.2	Pearson Correlation	,438**	,596**	,656**	-,038	,177	,074	,118	,001
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,721	,093	,487	,266	,990
	N	91	91	91	91	91	91	91	91
X3.3	Pearson Correlation	1	,565**	,510**	,067	,036	,088	,077	,024
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,529	,732	,406	,467	,818
	N	91	91	91	91	91	91	91	91
X3.4	Pearson Correlation	,565**	1	,540**	-,005	,124	,056	,058	,117
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,959	,240	,599	,586	,269
	N	91	91	91	91	91	91	91	91
X3.5	Pearson Correlation	,510**	,540**	1	-,015	,213*	,091	,223*	,053
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,887	,043	,392	,034	,621
	N	91	91	91	91	91	91	91	91
Y.1	Pearson Correlation	,067	-,005	-,015	1	,559**	,619**	,522**	,691**
	Sig. (2-tailed)	,529	,959	,887		,000	,000	,000	,000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91
Y.2	Pearson Correlation	,036	,124	,213*	,559**	1	,513**	,581**	,635**
	Sig. (2-tailed)	,732	,240	,043	,000		,000	,000	,000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91
Y.3	Pearson Correlation	,088	,056	,091	,619**	,513**	1	,603**	,638**
	Sig. (2-tailed)	,406	,599	,392	,000	,000		,000	,000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91
Y.4	Pearson Correlation	,077	,058	,223*	,522**	,581**	,603**	1	,725**
	Sig. (2-tailed)	,467	,586	,034	,000	,000	,000		,000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91
Y.5	Pearson Correlation	,024	,117	,053	,691**	,635**	,638**	,725**	1
	Sig. (2-tailed)	,818	,269	,621	,000	,000	,000	,000	
	N	91	91	91	91	91	91	91	91

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Lampiran Uji Reliabilitas

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	79,85	88,287	,539	,857
X1.2	79,95	88,986	,507	,858
X1.3	80,02	89,066	,465	,860
X1.4	79,89	88,743	,519	,858
X1.5	79,77	87,668	,583	,856
X2.1	80,26	89,730	,492	,859
X2.2	80,12	89,441	,481	,860
X2.3	79,99	87,033	,576	,856
X2.4	79,88	89,196	,472	,860
X2.5	79,96	88,620	,490	,859
X3.1	80,33	93,379	,299	,866
X3.2	79,73	95,113	,240	,867
X3.3	79,76	95,296	,218	,868
X3.4	79,73	93,601	,329	,865
X3.5	79,75	94,858	,259	,867
Y.1	79,96	89,776	,509	,859
Y.2	80,07	88,773	,566	,857
Y.3	80,13	89,294	,522	,858
Y.4	80,04	89,598	,453	,861
Y.5	79,97	88,010	,568	,856

## Lampiran Uji Analisis Regresi Linier Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,067	3,477		2,320	,023
	TOT1	,229	,091	,253	2,517	,014
	TOT2	,222	,097	,234	2,281	,025
	TOT3	,145	,137	,106	1,064	,290

a. Dependent Variable: TOTY

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	237,573	3	79,191	6,060	,001 <sup>b</sup>
	Residual	1136,866	87	13,067		
	Total	1374,440	90			

a. Dependent Variable: TOTY

b. Predictors: (Constant), TOT3, TOT1, TOT2

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,416 <sup>a</sup>	,173	,144	3,615

a. Predictors: (Constant), TOT3, TOT1, TOT2

b. Dependent Variable: TOTY