



**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. SAWITINDO JAMBI**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana
Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jambi

Oleh:

DEANDRA SATYANANDA RIZKY

RRC1B016073

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JAMBI**

2022

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini Pembimbing Skripsi dan Ketua Prodi studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi, menyatakan bahwa Skripsi yang disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Deandra Satyananda Rizky
Nomor Induk Mahasiswa : RRC1B016073
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.
Sawitindo Jambi

Telah disetujui dan disahkan sesuai dengan prosedur, ketentuan, dan kelaziman yang berlaku pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi.

Pembimbing Skripsi I Jambi, Agustus 2022
Pembimbing Skripsi II

Dra. Sumarni, MM
NIP. 196304051989022001

Fitri Chairunnisa, SE, MM
NIP. 195912161988031003

Ketua Program Studi S1 Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jambi

Dr.Musnaini, S.E., M.M
NIP. 197706172006042001

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Komprehensif dan Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi pada:

Hari : Senin

Tanggal : 3 Oktober 2022

Jam : 08.30 – 10.00 Wib

Tempat : Ruang Ujian Fakultas Ekonomi dan Bisnis Bersama
Lantai 1

PANITIA PENGUJI

Jabatan	Nama	Tanda Tangan
Ketua Penguji	Dr. Drs. Edward, MS	
Penguji Utama	Drs. Rohman Wilian, M.Si, CPRM, CPGAM, CPSE, CIAP, CITAP	
Sekretaris	Dwi Kurniawan, SE, MM	
Anggota I	Dra. Sumarni, MM	
Anggota II	Fitri Chairunnisa, SE, MM	

Disahkan oleh:

Ketua Jurusan

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. Zulfina Adriani, S.E., M.Sc
NIP. 196702151993032004

Dr. H. Junaidi, S.E., M.Si
NIP. 196706021992031003

TANDA PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Deandra Satyananda Rizky
Nomor Induk Mahasiswa : RRC1B016073
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. Sawitindo Jambi

Dengan ini menyatakan:

1. Skripsi ini adalah karya asli penulis, selama proses penulisan tidak melakukan plagiat atas karya ilmiah orang lain, semua ketikan dengan kaidah ilmiah penulisan.
2. Bila kemudian hari didapati ketidaksesuaian sebagaimana pada point 1 maka saya siap menerima sanksi berupa pencabutan gelar ke sarjanaan yang saya peroleh.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Jambi, Agustus 2022
Yang Membuat Pernyataan

Deandra Satyananda Rizky
RRC1B016073

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sawitindo Jambi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh secara parsial variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sawitindo Jambi. Metodologi Penelitian yang digunakan adalah metode analisis deskriptif kualitatif dan metode analisis deskriptif kuantitatif. Metode analisis yang digunakan menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menggunakan populasi yang terdiri dari 64 responden. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gambaran kinerja pegawai, motivasi, dan disiplin kerja sudah optimal dapat dilihat dari setiap instrumen pernyataan indikator-indikator terkait. Sedangkan pengujian secara simultan menunjukkan bahwa semua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, secara bersama-sama variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Sawitindo Jambi. secara parsial menunjukkan bahwa semua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang terdiri dari variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sawitindo Jambi dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sawitindo Jambi.

Kata Kunci : Kinerja, Motivasi dan Disiplin.

ABSTRACT

This study entitled the effect of motivation and work discipline on employee performance at PT. Sawitindo Jambi. The purpose of this study was to determine and analyze the simultaneous influence of motivation and work discipline variables on employee performance and the partial effect of motivation and work discipline variables on employee performance at PT. Sawitindo Jambi. The research methodology used is descriptive qualitative analysis method and quantitative descriptive analysis method. The analytical method used is multiple linear regression analysis. This study uses a population consisting of 64 respondents. Based on the results of the study, it shows that the description of employee performance, motivation, and work discipline is optimal, it can be seen from each instrument statement related indicators. While the simultaneous test shows that all variables have a significant effect on employee performance, together the motivation and work discipline variables have a positive and significant effect on employee performance at PT. Sawitindo Jambi. partially shows that all variables have a significant effect on employee performance, which consists of work motivation variables have a positive and significant effect on employee performance at PT. Sawitindo Jambi, and work discipline variables have a positive and significant effect on employee performance at PT. Sawitindo Jambi

Keywords: *Performance, Motivation and Discipline.*

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan hidayah-Nya lah penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sawitindo Jambi” guna memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Skripsi ini tentunya tidak lepas dari bimbingan, masukan dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis juga ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada dosen pembimbing Ibu Dra. Sumarni, MM dan Fitri Chairunnisa, SE, MM yang telah banyak memberikan bimbingan. Selain itu saya juga ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang membantu menyelesaikan skripsi ini, kepada yang terhormat:

1. Allah SWT, atas berkat, nikmat, hidayah dan karunia-Nya lah penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini sebagaimana mestinya.
2. Kedua orang tua serta kakak saya yaitu bapak Ir. Pradono Poedyo Soesetyo dan Mama Ika Russilawati, SE dan kakak saya Dyka Septania Rizky, B.Sc.IT yang telah memberikan kasih sayang, segala dukungan serta doa dan materi yang tiada hentinya dari mulai lahir hingga sekarang sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi.
3. Bapak Prof. Drs. H. Sutrisno , M,Sc., Ph.D, selaku Rektor Universitas Jambi

4. Bapak Dr, Junaidi, SE, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi.
5. Ibu Dr. Musnaini, SE, MM, selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi.
6. Ibu Dr. Zulfina, SE, M.Sc, selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi
7. Ibu Dra. Sumarni, MM. dan Ibu Fitri Chairunnisa, SE, MM selaku dosen pembimbing skripsi yang memberikan bimbingan baik berupa masukan, saran, arahan, tambahan ilmu dan pengetahuan, nasehat dan solusi serta bersedia meluangkan waktu disela-sela kesibukannya untuk mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
8. Seluruh teman-teman seperjuangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi yang telah menemaniku dihari-hari perkuliahan dan memberikan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Untuk teman-teman, Fauzannivo Erlangga, Rifqi Nurhakim, Faisal Azizi, Farhan Daffa Sadfa, Oka Dwi Putra, Andi Hurry Alrasyidi, Muhammad Syukron, Irhas Wahyudi, Ahmad Shafni Naufal, Rian Catur, Irfan Tasbih, Panji Tamtomo, Gibral Fahreza, Kevin Wiratama , Ridho, Bianda Rahanti, Elsa Regina Sari, Aghaatsa Ridho Anasta, Brenda Aldila Elvrinka, Ramona Mudiana, Indra Prasetyo, Ibnu Bawairul, Rani Nur Az-zahra Osman, Bintang Akbar Rahmadi, Boyke Alva Suri yang telah memberikan *support system* dalam mengerjakan skripsi.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu khususnya yang telah memberikan kontribusi baik secara langsung maupun tidak langsung,

sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan. Semoga Allah senantiasa membalas setiap kebaikan kalian.

Akhir kata penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat diharapkan. Semoga skripsi ini dapat menjadi bahan referensi dan bermanfaat bagi semua pihak.

Jambi, Agustus 2022
Penulis,

Deandra Satyananda Rizky
RRC1B016073

DAFTAR ISI

	Halaman
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
TANDA PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Perumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Kinerja Karyawan	11
2.1.2 Motivasi Kerja	15
2.1.3 Disiplin Kerja.....	20
2.2. Penelitian Terdahulu	25
2.3. Kerangka Pemikiran	27
2.4. Hipotesis Penelitian	27
 BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis dan Sumber Data.....	28
3.2 Metode Pengumpulan Data	28
3.3 Populasi dan Sampel.....	29
3.4 Metode Analisis Data.....	30
3.5 Alat Analisis Data.....	31
3.6 Analisis Statistik Dekskriptif	32
3.7 Uji Hipotesis.....	35
3.8 Koefisien Determinasi	36
3.9 Operasional Variabel	37
 BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	
4.1 Sejarah PT. Produk Sawitindo Jambi	38
4.2 Struktur Organisasi Perusahaan.....	38

4.3 Proses Produksi	42
4.4 Keadaan Tenaga Kerja.....	45
4.5 Keadaan Bahan Baku.....	46
4.6 Perkembangan Produksi	47

BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Sosial dan Ekonomi Responden	49
5.1.1 Karakteristik Responden Menurut Gender	49
5.1.2 Karakteristik Responden Menurut Usia	50
5.1.3 Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan	50
5.1.4 Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja.....	51
5.2. Gambaran Kinerja, Motivasi, dan Disiplin Karyawan	51
5.2.1 Uji Validitas	52
5.2.2 Uji Reliabilitas	53
5.2.3 Kinerja Karyawan	54
5.2.4 Motivasi Kerja	55
5.2.5 Disiplin Kerja.....	56
5.3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ...	59
5.3.1 Uji Asumsi Klasik	59
5.3.2 Analisis Regresi Linier Berganda	62
5.4. Pembahasan	66
5.4.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	66
5.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	67

BAB VI: KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan.....	70
6.2 Saran	71

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Persentase Capaian Target PT. SawitindoJambi.....	3
Tabel 1.2	Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan PT. Sawitindo Jambi.....	4
Tabel 1.3	Hasil Pra Survey Motivasi Kerja PT. Sawitindo Jambi.....	5
Tabel 1.4	Hasil Pra Survey Disiplin Kerja PT. Sawitindo Jambi.....	6
Tabel 1.5	Absensi Karyawan bagian produksi PT. Sawitindo Jambi.....	7
Tabel 2.1	Penelitian Relevan.....	25
Tabel 3.1	Kriteria Penilaian.....	31
Tabel 3.2	Operasional Variabel.....	37
Tabel 4.1	Perkembangan Jumlah Karyawan Bagian Produksi.....	46
Tabel 4.2	Perkembangan Volume Produksi.....	47
Tabel 5.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Gender.....	49
Tabel 5.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia.....	50
Tabel 5.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	50
Tabel5.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	51
Tabel 5.5	Uji Validitas.....	52
Tabel 5.6	Uji Realibilitas.....	53
Tabel 5.7	Tabulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan....	54
Tabel 5.8	Tabulasi Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja.....	55
Tabel 5.9	Tabulasi Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja.....	56
Tabel 5.10	Rekap Jawaban Responden Berdasarkan Indikator.....	57
Tabel 5.11	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	60
Tabel 5.12	VIF.....	60
Tabel 5.13	Durbin-Watson.....	62
Tabel 5.14	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	63
Tabel 5.15	Model Summary ^b	64
Tabel 5.16	ANOVA ^b	64
Tabel 5.17	Coefficients ^a	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Skema Kerangka Pemikiran	27
Gambar 4.1	Bagan Struktur Organisasi PT. Sawitindo Jambi.....	39
Gambar 4.2	Tahapan-tahapan Proses Produksi PT. Sawitindo Jambi .	44
Gambar 5.1	Scatter Plot.....	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner
Lampiran 2	Daftar Angket
Lampiran 3	Hasil Validatas Variabel Motivasi
Lampiran 4	Hasil Realibilitas Variabel Motivasi
Lampiran 5	Hasil Validatas Variabel Disiplin
Lampiran 6	Hasil Realibilitas Variabel Disiplin
Lampiran 7	Hasil Validatas Variabel Kinerja
Lampiran 8	Hasil Realibilitas Variabel Kinerja
Lampiran 9	Hasil Regresi Linier Berganda
Lampiran 10	Model Summary
Lampiran 11	Anova
Lampiran 12	Coefficient
Lampiran 13	Scatter Plot
Lampiran 14	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi Handoko (2011). Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi yang berhasil dalam mempengaruhi pasar jika dapat menarik perhatian atau kelebihan yang dimiliki dalam berbagai hal dibandingkan dengan organisasi lain.

Keberhasilan perusahaan dalam mengatur dan memberdayakan sumber daya manusia yang merupakan aset perusahaan dapat meningkatkan penghasilan perusahaan sehingga perusahaan dapat bertahan ditengah gempuran pesaing perusahaan lain yang sejenis. Kunci dan keberhasilan perusahaan dalam hal ini tidak terlepas dari faktor manusia sebagai variabel yang mempunyai pengaruh sangat besar dan menentukan maju tidaknya perusahaan. Manusia adalah unsur utama dalam organisasi sehingga apapun teknologi tanpa manusia tidak akan berarti apa-apa, manusia yang bekerja didalam organisasi dituntut adanya disiplin.

Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, Kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan keterampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. Seorang pegawai yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak

mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu.

Ada hubungan yang sangat erat antara motivasi kerja yang tinggi dengan disiplin. Apabila karyawan merasa bahagia dalam pekerjaannya, maka mereka pada umumnya mempunyai disiplin. Sebaliknya apabila moril kerja atau semangat kerja mereka rendah, maka mereka dapat menyesuaikan diri dengan kebiasaan-kebiasaan yang tidak baik (Hasibuan, 2013). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja karyawan yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan dimana dengan tata tertib yang baik, maka semangat kerja, moril kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat.

Pabrik Kelapa Sawit (PKS) pada PT. Sawitindo Jambi sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang sektor perkebunan sawit yang memiliki lahan perkebunan seluas 4.900 hektar yang terbagi dalam 4 divisi yaitu divisi sortasi, divisi produksi, divisi umum, dan divisi kantor. Perusahaan ini berlokasi di Jl.

Lintas Timur Jambi-Riau Kelurahan Pelabuhan Dagang. Pabrik ini didirikan untuk melakukan pengolahan Tanda Buah Segar (TBS), Pabrik ini didirikan untuk melakukan pengolahan Tandan Buah Segar (TBS), dengan pertimbangan bahwa hasil dari perkebunan kelapa sawit tersebut memerlukan pengolahan paling lambat 24 jam setelah TBS tersebut di panen. (PKS) yang diusahakan perusahaan ini merupakan suatu industri proses yang mengolah bahan baku menjadi minyak sawit (CPO/*Crude Palm Oil*) dan minyak inti sawit (PKO/*Palm Kernel Oil*). Adapun capaian produksi PT. Sawitindo Jambi sebagai berikut:

Tabel 1.1
Persentase Capaian Target PT. Sawitindo Jambi

Tahun	Target Produksi Sawit (Ton)	Pencapaian Produksi (Ton)	Persentase Pencapaian Target (%)
2016	200.000	150.230	75.11
2017	120.000	80.212	66.84
2018	150.000	110.992	73.99
2019	215.000	181.073	84.22
2020	250.000	190.212	76.08
Rata – Rata			75.24

Sumber : PT. Sawitindo Jambi, 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa pencapaian kerja karyawan tidak pernah mencapai target selama tahun 2016 – 2020. Pencapaian target tertinggi ada ditahun 2019 dengan target produksi sebesar 215.000 ton dipencapaian 181.073 ton atau 84,22 persen. Sementara pencapaian target terendah berada ditahun 2017 dengan target produksi sebesar 120.000 ton dipencapaian 80.212 ton atau 66,84 persen. Sehingga PT. Sawitindo Jambi yang tidak memenuhi target setiap tahunnya dikarenakan masih adanya tindakan indisipliner tiap tahunnya yang menyebabkan menurunnya produktivitas pencapaian target setiap tahunnya.

Berdasarkan hasil pra observasi awal pada Oktober 2021 diketahui bahwa kinerja karyawan PT. Sawitindo Jambi masih rendah, hal ini terlihat dari kuantitas kerja yang belum mencapai 100 persen dimana masih ada target kerja yang

ditetapkan perusahaan belum tercapai. Selain itu pencapaian tugas karyawan seringkali tidak efisien karena tidak sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan untuk menyelesaikan pekerjaan. Rendahnya kinerja karyawan juga terlihat dari ketepatan waktu dalam bekerja, berdasarkan hasil pra survei sebagai berikut:

Tabel 1.2
Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan PT. Sawitindo Jambi

Pernyataan Kinerja Karyawan	Ya		Tidak	
	Jawaban	%	Jawaban	%
1. Kualitas Saya melakukan pekerjaan dengan baik dan menyeluruh	5	50.00	5	50.00
2. Kuantitas Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal yang ditentukan.	3	30.00	7	70.00
3. Pelaksanaan Tugas Saya selalu berusaha agar pekerjaan selesai sesuai dengan target.	3	30.00	7	70.00
4. Tanggung Jawab Saya menyelesaikan tugas karena saya merasa memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan.	4	40.00	6	60.00

Sumber : Data diolah, (2021)

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Sawitindo Jambi masih cukup rendah, karena hasil pra survey menunjukkan kategori kualitas kerja sebesar 50 persen, kuantitas kerja sebesar 30 persen, pelaksanaan tugas sebesar 30 persen dan tanggung jawab sebesar 40 persen. Potensi lain yang tidak kalah penting yaitu motivasi para karyawan. Karyawan suatu perusahaan yang memiliki motivasi kerja tentu kinerjanya akan lebih baik. Motivasi kerja penting agar karyawan tidak mudah menyerah dan terus berpikir dan bekerja kreatif bila menemukan kesulitan dalam menjalankan tanggung jawab kerjanya. Hal ini sesuai dengan pernyataan Robbins bahwa motivasi merupakan suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi (Sutrisno, 2011). Menurut Rivai (2013) ada 4 dimensi yang dapat mengukur motivasi kerja karyawan

yaitu Motivasi, pada awal oktober 2021 telah dilakukan survey mengenai motivasi kerja karyawan, sebagai berikut:

Tabel 1.3
Hasil Pra Survey Motivasi Kerja PT. Sawitindo Jambi

Pernyataan Motivasi	Ya		Tidak	
	Jawaban	%	Jawaban	%
1. Dorongan Mencapai Tujuan Gaji dan tunjangan dapat memotivasi karyawan dalam bekerja	5	50.00	5	50.00
2. Semangat Kerja Semangat karyawan dalam bekerja di pengaruhi oleh cocok atau tidaknya pekerjaannya	7	70.00	3	30.00
3. Inisiatif Dan Kreatifitas Prestasi mempengaruhi motivasi setiap karyawan dalam bekerja	8	80.00	2	20.00
4. Rasa Tanggung Jawab Tanggung jawab yang diberikan pada seorang karyawan memotivasi karyawan tersebut dalam bekerja	8	80.00	2	20.00

Sumber : Data diolah, (2021)

Berdasarkan tabel 1.3 di atas menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan PT. Sawitindo Jambi terhadap Motivasi adapun indikator yaitu dorongan mencapai tujuan sebesar 50 persen, semangat kerja sebesar 70 persen, inisiatif dan kreatifitas sebesar 80 persen, dan rasa tanggung jawab sebesar 80 persen. Motivasi kerja sangat erat hubungannya dengan disiplin dikarenakan kedisiplinan di perusahaan tentu akan membuat lingkungan kerja yang sehat dan seimbang karena setiap karyawan menjalankan peran, fungsi dan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan yang berlaku. Karyawan yang disiplin juga akan bekerja secara efektif dan efisien sehingga terhindar dari pemborosan waktu dan energi. Untuk itu, suatu perusahaan yang memiliki kedisiplinan tinggi tentu akan lebih mudah untuk mencapai tujuannya karena sistem atau aturan yang berlaku dapat dijalankan dengan baik oleh para karyawan. Menurut Sutrisno (2011) ada 4 dimensi yang dapat mengukur

disiplin kerja karyawan, pada awal oktober 2021 telah dilakukan survey mengenai disiplin kerja karyawan, sebagai berikut:

Tabel 1.4
Hasil Pra Survey Disiplin Kerja PT. Sawitindo Jambi

Pernyataan Disiplin	Ya		Tidak	
	Jawaban	%	Jawaban	%
1. Taat Terhadap Aturan Waktu Saya datang tepat waktu dalam bekerja.	6	60.00	4	40.00
2. Taat Terhadap Aturan Perusahaan Saya mematuhi semua peraturan yang ada dalam perusahaan.	7	70.00	3	30.00
3. Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.	6	60,00	4	40,00
4. Taat Terhadap Peraturan Lainnya Diperusahaan Masuk kantor sesuai jam perusahaan	8	80.00	2	20.00

Sumber : Data diolah, (2021)

Berdasarkan tabel 1.4 di atas menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan PT. Sawitindo Jambi terhadap indikator yang terdiri dari, taat terhadap aturan waktu sebesar 60 persen, taat terhadap aturan perusahaan sebesar 70 persen, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan sebesar 60 persen, dan taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan sebesar 80 persen. Dilihat dari kuesioner di atas ada beberapa indikator yang belum mencapai angka disiplin yang tinggi. Dari berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan harus memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja, salah satu faktor motivasi kerja dan disiplin kerja. Adapun absensi karyawan dalam lima tahun terakhir PT. Sawitindo Jambi dapat dilihat pada tabel 1.5 berikut ini.

Tabel 1.5
Data Absensi Karyawan bagian produksi PT. Sawitindo Jambi

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Absensi			Hari Absensi (Orang)	Tingkat Absensi
			A	I	S		
2016	150	278	70	63	77	210	0.50
2017	155	276	73	82	75	230	0.53
2018	158	276	50	63	85	198	0.45
2019	165	278	59	46	45	150	0.32
2020	175	274	63	71	40	174	0.36
Rata - Rata							0.43

Sumber : PT. Sawitindo Jambi, 2021

Dari tabel 1.5 diatas diketahui bahwa pada PT. Sawitindo Jambi tindakan indisipliner dari PT tersebut masih tinggi dengan rata-rata dalam lima tahun 2016 – 2020 terakhir adalah 0,43 persen, tingkat absensi tertinggi terjadi pada tahun 2017 yaitu 230 kali sedangkan yang terendah terjadi pada tahun 2019 yaitu 150 kali. Bahwa absensi karyawan dari tahun 2016-2020 mengalami fluktuatif, dimana dapat diketahui bahwa dari keseluruhan karyawan tersebut pada tiap tahunnya masih dijumpai adanya sebagian karyawan yang tidak hadir pada hari kerja, hal ini menandakan masih kurangnya disiplin kerja karyawan di Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT, Sawitindo Jambi tindakan indisipliner erat kaitannya dengan semangat karyawan yang kaitkan dengan motivasi kerja.

Penelitian yang dilakukan Reza (2010) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Mahesa (2010) juga menunjukkan hal yang sama yaitu motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Studi terdahulu ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa motivasi mempunyai korelasi terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi tentu akan berusaha seoptimal mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sementara karyawan dengan motivasi rendah cenderung malas untuk bekerja optimal. Motivasi merupakan faktor yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja dalam diri karyawan untuk melakukan sesuatu demi memperoleh apa yang menjadi kebutuhan karyawan dan untuk mencapai tujuan dari organisasi. Hasil wawancara singkat dengan pihak PT. Sawitindo Jambi menunjukkan bahwa terdapat indikasi belum optimalnya kinerja dari karyawan. Fenomena-fenomena yang berkaitan dengan motivasi dapat dilihat dari sikap yang diperlihatkan karyawan seperti: diberikan kebebasan berpendapat tetapi tidak mengutarakannya, insentif yang diterima tidak sesuai dengan porsi kerja karyawan, adanya karyawan yang mendelegasikan tugasnya kepada karyawan lain yang belum mengetahui substansi dari tugas tersebut dan penghargaan yang minim dari pimpinan.

Menurut peneliti, kedisiplinan dan motivasi merupakan variabel penting yang dapat menentukan kinerja karyawan di suatu perusahaan. Kedisiplinan dapat menentukan jalannya peran, fungsi dan tujuan yang ada di perusahaan. Kedisiplinan yang tinggi tentu akan memudahkan perusahaan mencapai tujuannya. Sementara itu, motivasi dapat menentukan sejauh mana karyawan mau berusaha dan bekerja seoptimal mungkin untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Penelitian ini secara khusus akan menelaah pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian sebelumnya memang pernah mengkaji pengaruh kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, penelitian yang mengkaji tentang kinerja karyawan tetap saja menarik mengingat kinerja merupakan hal yang penting bagi keberlangsungan suatu perusahaan. Perlu juga diingat bahwa karyawan sebagai manusia dan masyarakat memiliki sifat yang dinamis. Oleh karena itu, mengkaji kinerja karyawan tidak akan

bisa berhenti pada suatu titik karena bisa saja berubah sesuai dengan kondisi sosial perusahaan dan waktu dilaksanakannya penelitian. Dari penjelasan dan uraian di atas, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sawitindo Jambi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gambaran motivasi, disiplin, dan kinerja karyawan PT. Sawitindo Jambi ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sawitindo Jambi ?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sawitindo Jambi ?
4. Bagaimana pengaruh secara simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sawitindo Jambi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran motivasi, disiplin, dan kinerja karyawan PT. Sawitindo Jambi.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sawitindo Jambi.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sawitindo Jambi.

4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sawitindo Jambi.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademisi

- a. Bagi Universitas Jambi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan bacaan untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi mahasiswa serta dapat dijadikan referensi untuk penelitian dengan topik yang sama.

- b. Bagi Peneliti

Penelitian ini menerapkan aplikasi teori-teori manajemen sumber daya manusia yang sudah di dapatkan selama kuliah dengan kondisi bisnis di dunia nyata.

2. Bagi Praktisi

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi kepada perusahaan Industri PT. Sawitindo Jambi tersebut untuk menetapkan kebijakan perusahaan guna menjaga kinerja atau produktivitas karyawannya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat keadilan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesiapan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Menurut Rivai (2013) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Robbins (2008), kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (Sulistiyani dan Rosidah, 2009). Menurut Bernardin & Russell dalam Sulistiyani dan Rosidah (2009) kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi.

Edy Sutrisno (2010) menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Fungsi pekerjaan/kegiatan yang dimaksud disini ialah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Pelaksanaan hasil pekerjaan/prestasi kerja tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu (Tika, 2008).

Aspek-aspek kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut:

1. Hasil kerja bagaimana seseorang itu mendapatkan sesuatu yang dikerjakannya.
2. Kedisiplinan yaitu ketepatan dalam menjalankan tugas, bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan waktu yang dibutuhkan.
3. Tanggungjawab dan kerja sama, bagaimana seseorang bisa bekerja dengan baik walaupun dalam dengan ada dan tidaknya pengawasan.

Menurut Simamora (2015) kinerja adalah kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan karyawan dan merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sedangkan Mathis dan Jackson (2011) menjelaskan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang

untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Kesimpulan kinerja berdasarkan beberapa pengertian diatas adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh kemampuan dari individu atau kelompok yang dilakukan berdasarkan tanggung jawab, kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu dengan maksimal.

2.1.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Robbins (2013), kinerja karyawan merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Iklim organisasi adalah iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi, karena ia harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Kepemimpinan adalah peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pemimpin harus mampu menggali potensi – potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi.
3. Kualitas pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang terandalkan, tolok ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai.

4. Kemampuan kerja adalah kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan.
5. Inisiatif merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta ketrampilan yang dimiliki para karyawan dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.
6. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang – orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.
7. Daya tahan / kehandalan apakah karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan.
8. Kuantitas pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Dengan memiliki kuantitas kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja karyawan dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.
9. Disiplin kerja adalah peranan manusia dalam organisasi, agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal atau mencapai hasil yang.

2.1.1.2 Indikator Kinerja

Mangkunegara (2010) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing..

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.1.2 Motivasi Kerja

Motivasi merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi membuat karyawan tetap mempunyai semangat kerja walaupun dihadapkan pada masalah – masalah sulit. Hal ini seperti yang dikatakan oleh Wexley & Yukl (dalam Sutrisno, 2011) bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Ini tidak jauh berbeda dari pendapat Robbins (dalam Sutrisno, 2011) bahwa motivasi merupakan suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Menurut Rivai (2013) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

Motivasi kerja menurut Franco dkk. (2004 dalam Harsuko 2011), adalah derajat kerelaan individu dalam menggunakan dan memelihara upaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi merupakan proses yang berhubungan dengan psikologi yang mempengaruhi alokasi pekerja terhadap sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan tersebut.

Menurut Hasibuan (2013) motivasi 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. Dari defenisi di atas dapat dilihat bahwa motivasi merupakan hal yang penting untuk mendorong kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan bersemangat dalam menjalankan tanggung jawabnya dengan baik. Motivasi juga penting agar karyawan tidak patah semangat atau mudah menyerah bila dihadapkan pada kondisi – kondisi sulit dalam menjalankan tanggungjawabnya di perusahaan. Adanya motivasi membuat karyawan tetap berusaha mencari jalan keluar dari kondisi sulit agar dapat mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Artinya karyawan dalam bekerja harus siap secara mental, fisik, sehat, memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja yakni tujuan utama organisasi. Dalam kehidupan sehari-hari motivasi diartikan sebagai

keseluruhan proses pemberian dorongan atau ransangan kepada karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Oleh sebab itu, pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kepada para karyawan adalah untuk :

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
3. Meningkatkan disiplin kerja.
4. Meningkatkan prestasi kerja.
5. Mempertinggi moral kerja karyawan.
6. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
7. Meningkatkan produktifitas dan efisiensi.
8. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Begitu pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi, maka setiap organisasi harus mampu memberikan motivasi kepada seluruh anngotanya, karena dengan motivasi tersebut dapat menggerakkan setiap individu untuk melakukan seluruh aktivitas dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan.

1. Jenis-jenis motivasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2013) jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu :

1) Motivasi positif

Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi negative

Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

2. Manfaat motivasi

Manfaat dari motivasi menurut Hasibuan (2013), diantaranya sebagai berikut :

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- 5) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
- 6) Meningkatkan kesejahteraan karyawan

2.1.2.1 Faktor-Faktor Motivasi

Hasibuan (2013) menyatakan bahwa, Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan administrator. Kepemimpinan dengan gaya otoriter membuat pekerja menjadi tertekan dan acuh tak acuh dalam bekerja.
2. Sikap individu. Ada individu yang statis dan ada pula yang dinamis. Demikian juga ada individu yang bermotivasi kerja tinggi dan ada pula yang bermotivasi kerja rendah. Situasi dan kondisi di luar dari individu memberi pengaruh terhadap motivasi. Akan tetapi yang paling menentukan adalah individu itu sendiri.

3. Situasi kerja, lingkungan kerja, jarak tempuh dan fasilitas yang tersedia membangkitkan motivasi, jika persyaratan terpenuhi. Akan tetapi jika persyaratan tersebut tidak diperhatikan dapat menekan motivasi. Orang dapat bekerja dengan baik jika faktor pendukungnya terpenuhi. Sebaliknya, pekerja dapat menjadi frustrasi jika faktor pendukung yang dia kehendaki tidak tersedia.

2.1.2.2 Indikator Motivasi

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Rivai (2013):

1. Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

2. Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

3. Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau karyawan untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang karyawan atau karyawan untuk menemukan hubunganhubungan baru dan membuat

kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

4. Rasa tanggung jawab

Sikap individu karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

2.1.3 Disiplin Kerja

Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan.

Kedisiplinan merupakan faktor yang penting dalam perusahaan atau organisasi. Tanpa adanya kedisiplinan, perusahaan akan sulit mencapai tujuannya. Seperti dinyatakan Hasibuan (2013) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Hasibuan (2013) arti dari kedisiplinan adalah: “Keadaan dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku”. Menurut Handoko (2008) “Disiplin Adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standarstandar organisasi”. Siswanto (2009) menjelaskan bahwa “Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat kepada peraturanperaturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Rivai (2013) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Terdapat empat perspektif dasar yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai (2013):

1. Disiplin retributif (retributive discipline) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin korektif (corrective discipline) yaitu berusaha membantu karyawan mengkoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (individual right perspective) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.

4. Perspektif utilitarian (utilitarian perspective) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Rivai (2013) juga menyebutkan ada tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner, yaitu:

1. Aturan tungku panas yaitu pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner.
2. Tindakan disiplin progresif yaitu untuk memastikan bahwa terdapat hukum minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran.
3. Tindakan disiplin positif yaitu dalam banyak situasi, hukuman tindakan memotivasi karyawan mengubah suatu perilaku.

2.1.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan

Menurut Edy Sutrisno (2011) faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan keteladanan pimpinan sangat penting.
3. lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. .

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2.1.3.2 Bentuk-Bentuk Disiplin

Setiap perusahaan menerapkan disiplin yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan dan tindakan yang dilakukan pimpinan. Menurut Handoko (2008) disiplin dibedakan menjadi :

1. Disiplin Preventif (*preventif discipline*)

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar atau aturan sehingga penyelewenganpenyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan dan bukan semata-mata harus dipaksakan.

2. Disiplin Korektif (*corrective discipline*)

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini dapat berupa suatu bentuk hukuman atau tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*).

3. Disiplin Progresif (*progressive discipline*)

Disiplin progresif adalah suatu kebijakan yang berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

Tindakan pendisiplinan tidak selalu dapat merubah perilaku karyawan untuk bertindak lebih baik, bahkan apabila tindakan pendisiplinan tersebut tidak tepat penerapannya, dapat mengakibatkan semakin buruk kinerja karyawan tersebut. Seorang pimpinan sebelum mengambil tindakan pendisiplinan harus meneliti terlebih dahulu penyebab dan tindakan yang tidak disiplin tersebut sehingga dapat diperoleh suatu tindakan pendisiplinan yang tepat sekaligus dapat pemecahannya dari masalah tersebut.

2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2011) adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaanpekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu kepada beberapa penelitian yang dulu telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Adapun penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Relevan

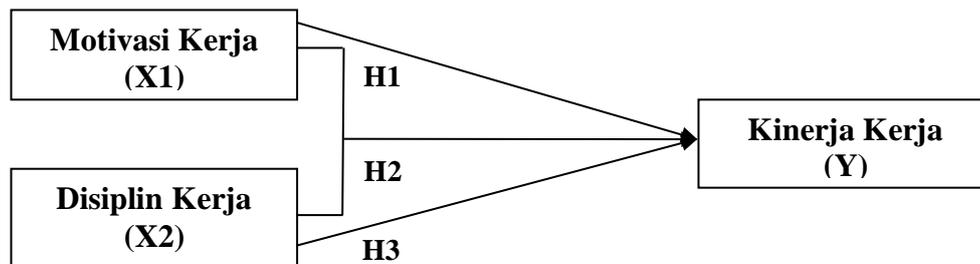
No	Nama	Judul	Hasil
1	Maslan Banni (2012)	Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Kaltim Area Samarinda	Disiplin dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2	M. Harlie (2012)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan	Dsiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Pemerintah Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan
3	Nita Nilamsari (2014)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan serta dampaknya pada kualitas pelayanan House keeping Department	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

		di Padma Hotel Bandung	
4	Muhamad Holil dan Agus Sriyanto (2010)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Pelayanan Pajak Badan Usaha Milik Negara)	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa, Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Reza (2010)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa	hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Banjarnegara. Sedangkan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Banjarnegara
6.	Regina Aditya Reza (2010)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa	Motivasi dan disiplin kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

2.3 Kerangka Pemikiran

Karyawan merupakan sumberdaya yang mempunyai tempat terpenting dalam organisasi baik pemerintah ataupun swasta di perlukan suatu sikap disiplin yang harus terus menerus dipelihara agar tercapai suatu hasil yang baik dilingkungan organisasi disiplin merupakan hal yang penting untuk di terapkan disebuah organisasi. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan

tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Agar penelitian ini mudah dalam pelaksanaan serta dapat dipakai sebagai bahan acuan dalam perumusan hipotesis, digambarkan bentuk kerangka pemikiran berupa dua buah kotak yang saling berhubungan satu dengan lainnya.



Gambar 2.1: Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian yaitu:

1. Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sawitindo Jambi.
2. Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sawitindo Jambi.
3. Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sawitindo Jambi.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sumber Data

Untuk menyusun suatu karya ilmiah diperlukan data, baik berupa data primer maupun data sekunder, yaitu akan dijelaskan sebagai berikut :

3.1.1 Jenis Data Data Primer

Data primer adalah merupakan data utama yang diperlukan dalam penelitian dan diperoleh dari responden yang menjadi objek penelitian ini. Pengumpulannya dilakukan dengan cara wawancara pribadi dan melalui kuesioner. Sumber adalah responden penelitian pada PT.Sawitindo Jambi.

3.1.2 Sumber Data

Dalam melakukan penelitian ini data yang digunakan diperoleh dari:

1. PT. Sawitindo Jambi.
2. Literatur-literatur yang berkaitan dengan penelitian.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Guna memperoleh data yang lengkap untuk menunjang penelitian ini, maka diadakan pengumpulan data melalui :

1. Penelitian lapangan (*Field research*), penelitian dengan mengadakan peninjauan langsung pada lokasi perusahaan dengan maksud memperoleh data primer dan informasi penting melalui observasi dan kuesioner.
 - a. Observasi, teknik pengumpulan data dengan cara mengamati dan meninjau secara langsung ke perusahaan yang diteliti.

- b. Wawancara, teknik pengumpulan data dengan melakukan dialog secara langsung dengan konsumen.
- c. Kuesioner, teknik pengumpulan data dengan cara memberi pernyataan tertulis kepada responden dengan menggunakan skala likert. Data yang berhasil dikumpulkan dari kuesioner selanjutnya akan diukur dengan bobot hitung 1 sampai 5, dengan kategori:

Nilai 1 = Sangat Tidak Setuju

Nilai 2 = Tidak Setuju

Nilai 3 = Cukup

Nilai 4 = Setuju

Nilai 5 = Sangat Setuju

- 2. Penelitian kepustakaan (*library research*), penelitian yang dilakukan dengan membaca literature, laporan-laporan tertulis, dan bahan-bahan referensi lainnya sebagai landasan teori dalam penelitian.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2008) adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan pada tahun 2020 sebanyak 175 karyawan yang bekerja pada PT.Sawitindo Jambi.

Untuk menentukan besarnya sampel dari populasi yang diambil peneliti menggunakan rumus Slovin yaitu sebagai berikut (Sugiyono, 2008):

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Di mana:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir (presesi) adalah 1% - 10% sesuai kemampuan peneliti.

Diketahui:

l = konstanta

n = ukuran sampel

N = 175

e = ditaksir atau di inginkan 10%

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} = \frac{175}{1+175(0,1)^2} = \frac{175}{1+175(0,01)} = \frac{175}{1+1,75} = \frac{175}{2,75} = 63,63 = 64$$

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus slovin di atas maka dapat diketahui sampel penelitian ini adalah 64 orang karyawan yang bekerja di PT.Sawitindo Jambi.

3.4 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan Diskriptif yaitu merupakan suatu metode mengumpulkan, mengolah, dan kemudian menyajikan data observasi agar pihak lain dapat dengan mudah memperoleh gambaran mengenai sifat (karakteristik) objek dari data tersebut. Penyajian ini dapat berupa ukuran tabel, grafik, gambar dan lain sebagainya.

Analisis data yang digunakan dalam menganalisa data yang terkumpul dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert. Skala likert yaitu perhitungan dari setiap jawaban yang diberikan oleh responden dimana setiap jawaban diberi bobot nilai dan untuk selanjutnya dapat ditarik kesimpulan. Berikut

akan ditentukan rentang skala setiap kriteria/indikator. Menurut Sugiyono (2008) untuk menentukan nilai skor variabel tersebut diatas berada pada posisi mana, secara pasti digunakan perhitungan memakai rentang skala penilaian dengan rumus:

$$RS = \frac{n(M-1)}{M}$$

Keterangan :

RS : Rentang Skala

N : Jumlah Sampel

M : Jumlah alternatif jawaban dari setiap responden

Alternatif sebanyak (5)

a. Dimana skor terendah (1) $1 \times n : 1 \times 64 = 64$

b. Dimana skor tertinggi (5) $5 \times n : 5 \times 64 = 320$

$$RS = \frac{n(M-1)}{M} = \frac{64(5-1)}{5} = 51.2$$

Maka pengklasifikasian setiap item pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Kriteria Penilaian

Skala	Kinerja (Y)	Motivasi (X1)	Disiplin (X2)
64 – 115.1	Sangat Tidak Baik	Sangat tidak Termotivasi	Sangat Rendah
115,2 – 166.3	Tidak Baik	Tidak Termotivasi	Rendah
166.4 – 217.5	Sedang	Sedang	Sedang
217.6 – 268.7	Baik	Termotivasi	Tinggi
268.8 – 320	Sangat Baik	Sangat Termotivasi	Sangat Tinggi

Sumber: Ghozali, 2011

3.5 Alat Analisis Data

Dalam menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sawitindo Jambi menggunakan metode regresi linier berganda adapun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Motivasi

X2 = Disiplin

β_0 = Konstanta

$\beta_1 - \beta_2$ = Koefisien Regresi

e = Kesalahan Pengganggu (disturbance error)

3.6 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah metode-metode statistika yang digunakan untuk menggambarkan data yang telah dikumpulkan. Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai-nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness atau kemenangan distribusi (Sugiyono, 2008). Data yang dianalisis adalah gambaran dari perusahaan yang dijadikan sampel dalam penelitian ini.

3.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Untuk melakukan pengujian asumsi normalitas data tersebut dilakukan dengan menggunakan pengujian Jarque Berra (JB), jika probabilitas JB hitung lebih besar dari 0,05 maka data tersebut terdistribusi normal, tetapi apabila lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak terdistribusi normal.

3.6.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Sebelum penelitian dilakukan, instrumen yang digunakan untuk mengambil data yang sebenarnya, terlebih dahulu dilakukan ujicoba / tryout instrumen, untuk mengetahui tingkat kesahihan (validitas) dan keandalan (reliabilitas). Suharsimi Sugiyono (2008) menyatakan bahwa tujuan ujicoba instrumen yang berhubungan dengan kualitas adalah upaya untuk mengetahui validitas dan reliabilitas. Suatu instrumen itu valid, apabila dapat mengukur apa yang hendak diukur. Sedangkan tinggi reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen tersebut dapat mengukur apa yang dimaksud dalam menjawab pertanyaan atau pernyataan diantara subjek.

a. Uji Validitas (Uji Kesahihan)

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2008). Pengujian validitas pada penelitian evaluatif ini menggunakan logical validity (validitas logis). Validitas logis untuk sebuah instrumen menunjuk pada kondisi sebuah instrumen yang memenuhi syarat valid berdasarkan hasil penalaran dan rasional. Instrumen yang diuji validitasnya adalah instrumen komponen konteks, masukan, proses dan hasil menggunakan teknik uji validitas korelasi product moment yang dikemukakan oleh Pearson. Rumus tersebut adalah:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2] \cdot [N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dengan penjelasan :

xy = Nilai antara variabel x dan y

n = Jumlah sampel penelitian

$\sum X$ = Jumlah keseluruhan nilai variabel X

$\sum Y$ = Jumlah keseluruhan nilai variabel Y

b. Uji Reliabilitas Reliabilitas

Uji reliabilitas reliabilitas menunjuk pada pengertian bahwa instrumen yang digunakan dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Syarat kualifikasi suatu instrumen pengukur adalah konsisten, keajegan, atau tidak berubah-ubah (Sugiyono, 2008). Instrumen yang diuji reliabilitasnya adalah instrumen yang dibuat oleh peneliti. Dalam hal ini instrumen tersebut adalah instrumen komponen konteks, masukan, proses dan hasil. Reliabilitas ditentukan atas dasar proporsi varian total yang merupakan varian total sebenarnya. Makin besar proporsi tersebut berarti makin tinggi reliabilitasnya. Untuk menguji reliabilitas instrumen yang akan digunakan dalam penelitian ini digunakan rumus koefisien Alpha karena skor pada butir-butir instrumen merupakan skor bertingkat yaitu antara 1 sampai 4 atau 1 sampai 5. Menurut Sugiyono (2008), instrumen yang berbentuk multiple choice (pilihan ganda) maupun skala bertingkat maka reliabilitasnya dihitung dengan menggunakan rumus Alpha. Rumus tersebut adalah:

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{ii} = Realibilitas instrument

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma^2 b$ = Jumlah varian butir

$\sigma^2 t$ = Varian total

3.7 Uji Hipotesis

3.7.1 Uji F – Statistik

Uji F, digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Adapun langkah-langkah yang dilakukan pada pengujian ini yaitu menurut (Junaidi 2009):

Uji F tersebut adalah sebagai berikut:

1) Menentukan F_{hitung} dan F_{tabel}

F_{hitung} dapat dilihat dari *output* SPSS, sedangkan F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel-1), dan df 2 ($n-k-1$) di mana (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen).

2) Kriteria Pengujian

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak

3) Membuat Kesimpulan

Nilai F_{hitung} yang diperoleh dari hasil *output* analisis dibandingkan dengan F_{tabel} , apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Sedangkan pengambilan keputusan berdasarkan signifikansi, jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak, dan jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima.

3.7.2 Uji t – Statistik

Uji – t, digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Adapun langkah-langkah uji t tersebut adalah sebagai berikut menurut (Junaidi 2009):

1) Menentukan t_{hitung} dan t_{tabel}

t_{hitung} dapat dilihat dari output SPSS, sedangkan t_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada tingkat signifikansi 0,05 (uji 2 sisi) dengan df (n-k-1).

2) Kriteria Pengujian

a) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

3) Membuat Kesimpulan

Nilai t_{hitung} yang diperoleh dari hasil *output* analisis dibandingkan dengan t_{tabel} , apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Sedangkan jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak, dan jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima.

3.8 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi, pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak penulis yang menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted* R^2 pada saat mengevaluasi model regresi terbaik. Dalam kenyataannya nilai *adjusted* R^2 dapat bernilai negatif, walaupun yang dikehendaki bernilai positif menurut (Junaidi 2009).

3.9 Operasional Variabel

Adapun operasional variable dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Dimensi	Item
Kinerja (Y)	Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. (Mangkunegara: 2010)	Menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	Kualitas	1
		Bekerja sesuai standar operasional perusahaan.		2
		Hadir tepat waktu ke perusahaan.	Kuantitas	3
		Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.		4
		Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target.	Pelaksanaan tugas	5
		Bekerjasama dengan tim.		6
		Rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.	Tanggung jawab	7
		Bekerja dengan teliti.		8
Motivasi Kerja (X1)	Motivasi adalah kondisi suatu energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. (Rivai: 2013)	Gaji dan tunjangan menjadi motivasi.	Dorongan mencapai tujuan	9
		Bekerja untuk penghargaan.		10
		Bekerja dengan semangat.	Semangat kerja	11
		Bekerja untuk karir diperusahaan.		12
		Dapat mengembangkan diri.	Inisiatif dan kreatifitas	13
		Prestasi dalam bekerja.		14
		Menyelesaikan tugasnya dengan optimal.	Rasa tanggung jawab	15
		Tanggung jawab terhadap pekerjaan bekerja.		16
Disiplin Kerja (X2)	Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Edy sutrisno: 2011)	Datang tepat waktu dalam bekerja.	Taat terhadap aturan waktu	17
		Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.		18
		Patuh pada peraturan perusahaan.	Taat terhadap aturan perusahaan	19
		Berkontribusi dalam perusahaan.		20
		Bertanggung jawab pada pekerjaan.	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	21
		Bekerja secara kondusif.		22
		Masuk sesuai jam perusahaan	Taat terhadap peraturan Lainnya diperusahaan	23
		Pulang sesuai jam perusahaan		24

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah PT. Sawitindo Jambi

PT. Sawitindo Jambi merupakan perusahaan swasta yang dikelola dengan hak guna usaha yang bergerak dibidang perkebunan khususnya kelapa sawit. PT. Sawitindo Jambi dibuka pada tahun 2009 hingga sekarang. Dan sampai saat ini keadaan PT. Sawitindo Jambi belum pernah mengalami perubahan nama dari awal yang sudah ditentukan.

PT. Sawitindo jambi memiliki luas lahan perkebunan sebesar 4.900 ha yang termasuk luas lahan usaha perkebunan 3.650 ha dan sisanya 1.250 ha digunakan sebagai sarana dan prasarana perusahaan, seperti akses jalan, rumah untuk karyawan, workshop, pabrik, Kantor, Hutan lindung, dan kuary(waduk air).

PT. Sawitindo Jambi secara geografis terletak di perbatasan antara Jambi-Riau yang berlokasi di Jl. Lintas Timur Jambi-Riau Kelurahan Pelabuhan Dagang.

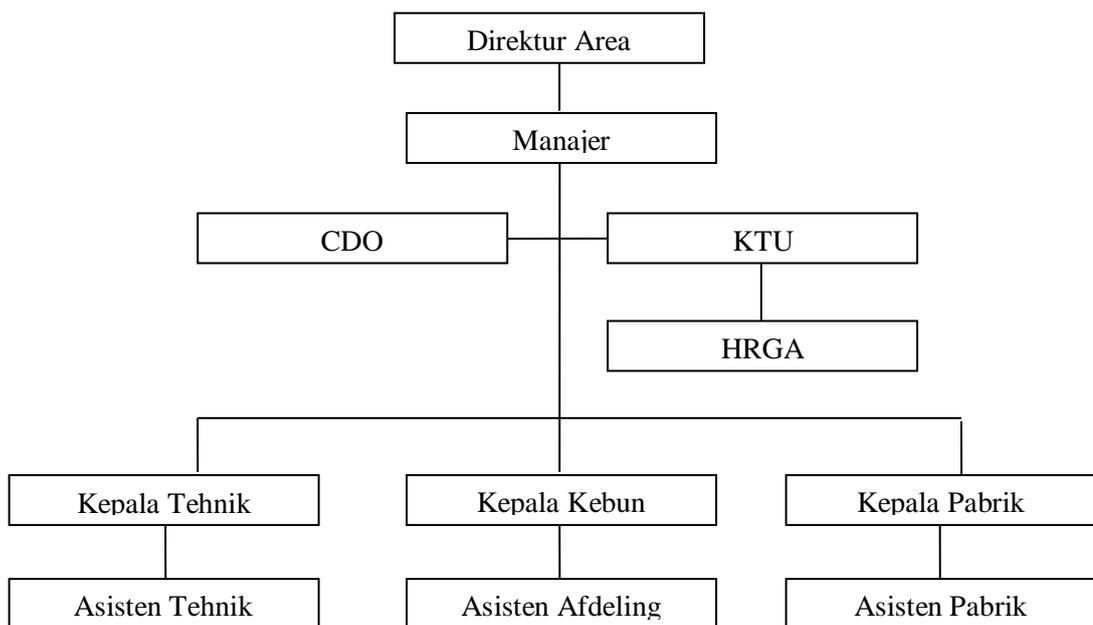
4.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi yang digunakan pada PT. Sawitindo Jambi dalam melakukan usahanya adalah berbentuk struktur organisasi garis (*line organization*) dimana dalam struktur organisasi ini terdapat wewenang yang berhubungan langsung secara vertikal antara atasan dengan bawahan, dari pimpinan tertinggi sampai setiap orang berbeda pada jabatan terendah dan semua bawahan bertanggung jawab pada atasan masing-masing. Bentuk organisasi yang seperti ini perusahaan akan memperoleh keuntungan –keuntungan sebaga berikut:

1. Proses pengambilan keputusan dapat berjalan dengan lancar, solidaritas loyalitas dan disiplin yang tinggi
2. Keputusan atasan terjamin dengan baik, karena pengambilan keputusan dan pimpinan tertinggi berada pada 1 orang.

Dalam struktur organisasi tersebut menggambarkan kedudukan masing-masing dan batasan wewenang tertentu dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Tata struktur organisasi PT. Sawitindo Jambi memberukan kejelasan mengenai batasan tanggung jawab dan wewenang dari jabatannya. Untuk jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut;

Gambar 4.1
Bagan Struktur Organisasi PT. Sawitindo Jambi



Sumber: PT. Sawitindo Jambi, 2022

Adapun tugas dan wewenang masing-masing bagian dalam perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Direktur Area

Direktur Area merupakan bagian yang memimpin usaha perkebunan kelapa sawit yang berada di kelurahan Pelabuhan Dagang milik PT. Sawitindo Jambi.

2. Manajer

Manajer merupakan pimpinan, pelaksanaan dari rencana-rencana perusahaan yang dikelola, bertugas merencanakan, mengorganisasikan perusahaan dan pengawasan terhadap bawahan agar bekerja sesuai dengan yang direncanakan dan sebagai penanggung jawab semua kegiatan yang ada diperusahaan.

3. Kepala Tata Usaha (KTU)

Kepala tatauusaha bertugas sebagai penanggung jawab dibagian tata usaha atau administrasi baik keuangan, gudang maupun kepersonaliaan.

4. *Community Development Officer (CDO)*

Community Development Officer (CDO) adalah bertugas membantu administratur dalam tugas *Territorial* baik internal maupun eksternal, Pengamanan *asset* perusahaan baik yang bergerak maupun tidak bergerak, pengayoman internal terhadap karyawan dalam hal bahwa karyawan merasa memiliki kebun/perusahaan

5. Personalia/HRGA (Human Resource General Affair)

Personalia/HRGA (Human Resource General Affair) merupakan bagian yang bertugas untuk bertanggung jawab dalam sumber daya manusia untuk membuat kebutuhan *Planing* tenaga kerja, melaksanakan *Recruitmen* untuk

pemenuhan tenaga kerja, dan melaksanakan *training* untuk menciptakan tenaga kerja yang ahli dan handal dalam bidangnya.

6. Kepala Kebun

Kepala kebun bertugas sebagai penanggung jawab semua kegiatan kebun dengan wilayah-wilayah kebun yang telah ditentukan atau ditetapkan.

7. Asisten Afdeling

Asisten Afdeling merupakan pimpinan Afdeling yang membawahi mandor 1, mandor permanen, mandor perawatan, dan krani yang bertugas memberikan arahan dan perintah kepada mandor 1, mandor permanen, mandor perawatan dan krani untuk melakukan produksi, mengawasi pekerjaan dilapangan yang telah ditetapkan oleh sebuah perusahaan dalam mencapai target yang telah ditentukan.

8. Kepala Teknik

Kepala Teknik bertugas membuat program kerja bulanan dan menjabarkan *Policy* divisi, meneliti dan mengoreksi serta mengusulkan proposal dan *Design* ke divisi teknik, analisis kerja dan membuat usulan perbaikan kerja.

9. Asisten Teknik

Asisten Teknik bertugas dan bertanggung jawab dalam bagian *Maintenance* Serta alat-alat berat dan transportasi dalam penggunaan alat yang diperuntukan untuk kebutuhan perusahaan. Mengawasi keluar masuk nya barang dan perbaikan alat-alat pada transportasi.

10. Kepala Pabrik

Kepala Pabrik bertugas bertanggung jawab dalam menjalankan proses produksi untuk menghasilkan CPO(*Crude Palm Oil*) dan *kernel*, melakukan

proses *control* terhadap proses produksi, melakukan evaluasi terhadap proses produksi.

11. Asisten Pabrik

Asisten Pabrik dibawah naungan kepala pabrik yang bertugas dan bertanggung jawab atas kegiatan pengolahan minyak kelapa sawit yang dibantu oleh beberapa mandor yang dibagi dalam beberapa stasiun proses pengolahan minyak sawit, serta mengawasi kegiatan tenaga kerja pabrik sawit untuk menjalankan tugas sesuai dengan instruksi kerja, mematuhi tata tertib yang berlaku di lingkup pabrik guna mencegah kecelakaan kerja.

4.3 Proses Produksi

Sebelum melanjutkan pembahasan tentang proses produksi yang dilaksanakan oleh PT. Sawitindo Jambi, maka terlebih dahulu akan disajikan definisi tentang proses produksi, proses produksi dapat diartikan sebagai cara, metode dan teknik untuk menciptakan atau menambah nilai guna suatu barang dengan menggunakan sumber-sumber (tenaga kerja, mesin, bahan-bahan dan dana) yang ada. Dari definisi tersebut dapat dikatakan bahwa proses produksi merupakan suatu usaha atau upaya untuk menambah atau merubah input menjadi output, dengan menggunakan faktor-faktor produksi yang ada agar barang tersebut lebih berguna.

Kegiatan produks suatu perusahaan pada umumnya tergantung pada jenis atau alat produksi yang digunakan yang nantinya akan berpengaruh terhadap kegiatan-kegiatan yang diperlukan terutama faktor-faktor yang digunakan dalam proses produksi.

1. Sifat proses produksi itu dapat dibagi dua bagian, yaitu :

Proses produksi yang terus-menerus (*continous process*)

Yaitu suatu proses produksi yang dilakukan oleh perusahaan, dimana terdapat urutan kerja yang pasti dari suatu proses ke proses berikutnya, mula dari bahan baku sampai menjadi produk akhir.

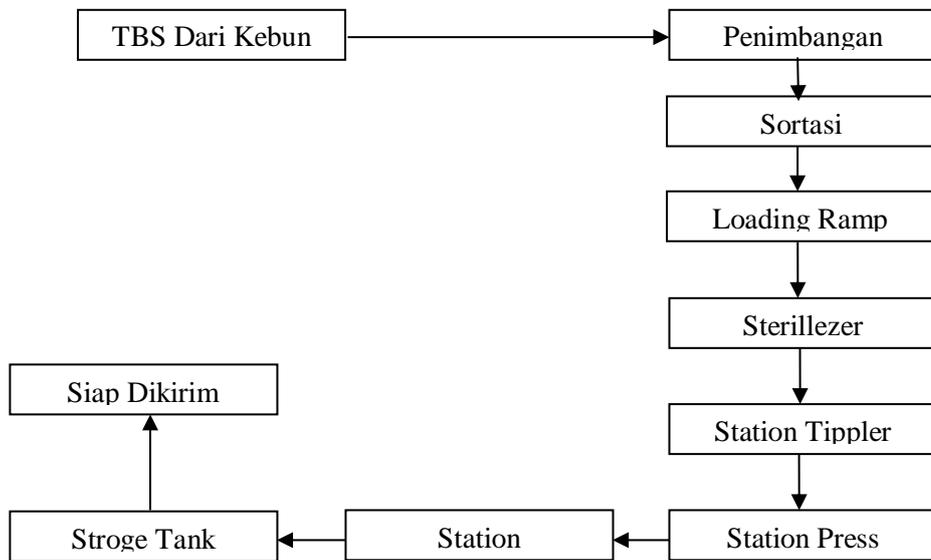
2. Proses produksi yang terputus-putus(*intermitten process*)

Yaitu suatu proses produksi yang mana dalam proses suatu produk urutan kerja tidak pasti, mulai dari bahan baku sampai produk akhir, proses produksi in cenderung tidak sama pola atau urutan penyelesaian produknya dan juga produknya bervariasi.

Dengan adanya perbedaan kedua proses tersebut akan mengakibatkan pula perbedaan pengawasan produksinya. Dimana pengawasan akan terasa lebih penting dilakukan apabila proses produksi perusahaan bersifat *intermitten process*. Hal ini disebabkan oleh karena jenis produk cenderung bervariasi.

Barang-barang yang dibuat atau diproduksi baik untuk keperluan persediaan maupun untuk memenuhi pesanan konsumen tertentu, barang-barang tersebut juga diproduksi dalam beberapa proses. PT. Sawitndo Jambi adalah suatu perusahaan swasta yang dibidang industri pengolahan minyak kelapa sawit. Dilihat darin proses produksi PT. Sawitindo Jambi di kelompokkan kedalam proses produksi yang terus-menerus. Dalam melakukan proses produksi mulai dar bahan baku TBS (Tanda Buah Segar) sampai menjadi produk setengah jadi yang berupa minyak sawit mentah atau CPO (*Crude Palm Oil*) melakukan beberapa proses tahapan sebagaimana pada gambar berikut:

Gambar 4.2
Tahapan-tahapan Proses Produksi PT. Sawitindo Jambi



Sumber: PT. Sawitindo Jambi, 2021

Adapun tahapan-tahapan dalam proses produksi PT. Sawitindo Jambi dapat dilihat pada keterangan proses produksi berikut:

1. Proses Produksi
2. Sumber buah sawit diambil dari kebun sendiri dan plasma (Kebun Sawit Rakyat) kemudian dibawa ke pabrik dan dilakukan penimbangan
3. Buah diantar ke bagian sortasi (Bagian Penyortir Atau Penilaian Mutu Buah TBS)
4. Buah diturunkan ke loading Ramp (Tempat Penampung Buah)
5. TBS dimasukkan ke dalam sterilizer
6. Buah TBS direbus selama \pm 45 Menit
7. Buah TBS yang sudah direbus dikirim ke station tippler (Tempat Penampung Buah Mateng)

8. TBS dikirim ke station press (Tempat Penggilingan Buah TBS) tujuannya untuk memisahkan minyak CPO dan biji karnel atau biji sawit, dan pemisahan jangjangan kosong (tandan yang sudah terpisah dari buah TBS)
9. Minyak yang sudah terpisah dari TBS dikirim ke station klarifikasi (tempat pemurniaan/pemisahan minyak yang kotor menjadi minyak yang bersih agar terpisah dari pasir-pasir atau air yang masih tersisa)
10. Minyak yang sudah bersih dikirim ketangk penyimpanan atau storage tank dengan kapasitas 1.500 dan 2,000 ton dari tiga storage tank.
11. Minyak CPO yang ada distorage tank, minyak yang sudah siap dikirim melalui armada/mobil tangki.

Setelah melalui serangkaian kegiatan proses, maka kegiatan yang dimulai dengan bahan baku berupa TBS (tandan buah segar) yang masuk dan diolah tersebut telah berubah menjadi produk setengah jadi berupa minyak sawit mentah CPO yang siap dikirim ke mobil tangki yang akan dibawa ke kapal pelabuhan.

4.4 Keadaan Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan suatu faktor penting dalam menunjang kelancaran aktivitas perusahaan, selain penggunaan bahan dan mesin sebagai alat dalam proses produksi. Tenaga kerja sebagaimana yang kita ketahui terdiri dari tenaga kerja langsung dan tenaga kerja tidak langsung. Tenaga kerja langsung merupakan tenaga kerja yang melakukan kegiatan operasional sehingga menghasilkan suatu produk yang mempunyai nilai guna, sedangkan tenaga kerja tidak langsung adalah tenaga kerja yang tidak ikut serta dalam kegiatan operasional, tetapi turut juga sebagai

penunjang dan mempelancar jalannya aktivitas proses perusahaan seperti tenaga kerja administrasi, tenaga teknisi, dll. Berikut adalah perkembangan jumlah karyawan :

Tabel 4.1
Perkembangan Jumlah Karyawan Bagian Produksi PT. Sawitindo Jambi
Tahun 2016-2020

Tahun	Jumlah karyawan	Perkembangan (%)
2016	150	-
2017	155	3,33
2018	158	1,94
2019	165	4,43
2020	175	6,06
Rata – Rata		3,94

Sumber: PT. Sawitindo Jambi 2021

Berdasarkan tabel 4.1 perkembangan jumlah karyawan berfluktuasi selama tahun 2016 – 2020 rata – rata sebesar 3,94 persen, pada tahun 2016 jumlah karyawan sebanyak 150 orang, meningkat pada tahun 2017 sebesar 3,33 persen, pada tahun 2018 meningkat kembali sebesar 1,94 persen, pada tahun 2019 kembali meningkat menjadi 4,43 persen, dan pada tahun 2020 karyawan meningkat sebesar 6,06 persen. Besarnya penyerapan tenaga kerja di PT. Sawitindo Jambi dikarenakan perusahaan membutuhkan banyak karyawan dalam meningkatkan hasil produksi sawit.

4.5 Keadaan Bahan Baku

PT. Sawitindo Jambi dalam men supply kebutuhan bahan baku berupa kelapa sawit adalah:

1. Kontrak atau kerja sama dengan hak pengusaha hutan (HPH) yang dilakukan dalam bentuk perjanjian bersama antara perusahaan yang memiliki hak pengusaha hutan perkebunan kelapa sawit dengan perusahaan yang

membutuhkan bahan baku buah kelapa sawit (pabrik pengolahan minyak kelapa sawit).

2. Hasil dari perkebunan kelapa sawit yaitu buah kelapa sawit, dalam penjualan buah kelapa sawit dilakukan berdasarkan pada perusahaan yang menawarkan harga lebih tinggi setiap jumlah per kg buah kelapa sawit dan sortasinya lebih kecil (potongan terhadap buah yang tidak bagus) maka ia akan mendapat supply bahan baku.

4.6 Perkembangan Produksi

Aspek yang tidak kalah pentingnya dari suatu unit usaha perusahaan adalah aspek produksi, produksi dapat diartikan sebagai suatu kegiatan untuk menciptakan atau menambah kegunaan suatu barang/jasa. Perusahaan PT. Sawitindo Jambi memproduksi minyak kelapa sawit mentah atau CPO (*Crude Palm Oil*) dengan proses produksi yang terus menerus. Adapun perkembangan produksi minyak kelapa sawit mentah atau CPO pada PT. Sawitindo Jambi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2
Perkembangan Volume Produksi Pada PT. Sawitindo Jambi Periode Tahun 2016-2020

Tahun	Target Produksi sawit (Ton)	Pencapaian Produksi (Ton)	Presentase pencapaian Target (%)	Perkembangan (%)
2016	200.000	150.230	75.11	-
2017	120.000	80.212	66.84	-11,01
2018	150.000	110.992	73.99	10,70
2019	215.000	181.073	84.22	13,83
2020	250.000	190.212	76.08	-9,67
Rata – Rata			75.24	0,96

Sumber: PT. Sawitindo Jambi 2021

Berdasarkan tabel 4.2 perkembangan persentase pencapaian target PT. Produk Sawitindo Jambi mengalami fluktuasi selama tahun 2016 – 2020 rata- rata meningkat sebesar 0,96 persen pertahun, persentase pencapaian target perusahaan pada tahun 2016 sebesar 75,11 persen menurun pada tahun 2017 sebesar 11,01 persen, pada tahun 2018 persentase pencapaian target kembali meningkat sebesar 10,70 persen, pada tahun 2019 meningkat kembali menjadi 13,83 persen dan tetapi pada tahun 2020 pencapaian target mengalami penurunan sebesar 9,67 persen.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Karakteristik Sosial dan Ekonomi Responden

Metode penelitian data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 64 responden. Kuesioner ini disebarkan langsung kepada responden yang sedang bekerja pada bagian produksi sawit PT. Sawitindo Jambi. Responden yang dijadikan sampel dalam penulisan ini adalah responden pada bagian produksi PT. Produk Sawitindo Jambi dari tahun 2016-2020. Adapun karakteristik responden yang dijadikan sampel adalah sebagai berikut :

5.1.1 Karakteristik Responden Menurut Gender

Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Gender

Gender	Jumlah	Persentase
Laki – Laki	62	96,90
Perempuan	2	3,10
Jumlah	64	100,00

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5.1 diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin yang menjadi responden penelitian ini didominasi laki-laki dengan komposisi 96,90 persen dan perempuan dengan komposisi 3,10 persen total 100 persen.

5.1.2 Karakteristik Responden Menurut Usia

Karakteristik responden menurut umurnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
< 20 Tahun	2	3,10
21–30 Tahun	16	25,00
31–40 Tahun	24	37,50
> 41 Tahun	22	34,37
Jumlah	64	100,00

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5.2 diatas diketahui bahwa komposisi usia responden sebanyak >41 tahun sebanyak 22 orang atau sebesar 34,37 persen, usia 31- 40 tahun sebanyak 24 orang atau sebesar 37,50 persen, usia 21-30 tahun sebanyak 16 orang atau sebesar 25,00 persen, dan usia < 20 tahun dengan sebanyak 2 orang atau sebesar 3,10 persen.

5.1.3 Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan Responden	Jumlah	Presentase
SD	0	0,00
SMP	1	1,56
SLTA	54	84,37
Sarjana	9	14,06
Jumlah	64	100,00

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5.3 diatas diketahui bahwa responden paling banyak berpendidikan SLTA yaitu sebanyak 54 orang atau 84,37 persen, Sarjana 9 orang

dengan 14,06 persen, dan SMP dengan jumlah 1 orang dengan presentase 1,56 persen.

5.1.4 Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
< 1 Tahun	6	9,30
2-3 Tahun	14	21,87
4-5 Tahun	12	18,75
> 5 Tahun	32	50,00
Jumlah	64	100,00

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5.4 diatas diketahui bahwa responden paling banyak bekerja terbanyak adalah >5 tahun dengan jumlah 32 orang atau 50,00 persen, 2-3 tahun dengan jumlah 14 orang atau 21,87 persen, 4-5 tahun jumlah 12 orang atau 18,75 persen, dan < 1 tahun dengan 6 orang atau 9,30 persen.

5.2 Gambaran Kinerja, Motivasi, dan Disiplin Karyawan PT. Sawitindo Jambi

Gambaran kinerja, motivasi, dan disiplin karyawan PT. Sawitindo Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban responden dari pernyataan – pernyataan yang terdapat dalam kuesioner, Penelitian ini menggunakan tiga variabel yang terdiri dari variabel independen yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja, sedangkan variabel dependen terdiri dari kinerja karyawan. Jumlah item pernyataan variabel motivasi kerja adalah 8 butir item, Jumlah item pernyataan variabel disiplin kerja adalah 8

butir item, dan jumlah item pernyataan variabel kinerja karyawan adalah 8 butir item. Ketiga variabel tersebut termuat dalam bentuk lembar kertas yang angket kuesioner. Berikut adalah pernyataan responden dari hasil pengambilan sampel pada PT. Sawitindo Jambi, yaitu sebagai berikut:

5.2.1 Uji Validitas

Uji Validitas Validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Pengujian validitas dilakukan kepada 64 responden, sebagai syarat minimal untuk uji coba validitas. Nilai r hitung untuk pengujian ini dapat diketahui melalui hasil pengolahan data melalui SPSS versi 20.00 (lihat lampiran). Sedangkan nilai r tabel untuk $n=64$ dan taraf kesalahan (α) 0,05% adalah sebesar 0,242. Uji validitas ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 5.5
Uji Validitas

Item	r Hitung			r - tabel	Kesimpulan
	Kinerja	Motivasi	Disiplin		
1	0,303	0,281	0,728	0,242	Valid
2	0,531	0,466	0,753	0,242	Valid
3	0,567	0,303	0,861	0,242	Valid
4	0,602	0,556	0,734	0,242	Valid
5	0,356	0,524	0,806	0,242	Valid
6	0,474	0,548	0,768	0,242	Valid
7	0,467	0,279	0,004	0,242	Valid
8	0,344	0,323	0,534	0,242	Valid

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5.5 Hasil dari uji validitas pada butir-butir pertanyaan kebutuhan informasi pada *Gratification Sought* yaitu harapan responden untuk mendapatkan informasi lengkap mengenai kelayakan data yang di ambil, sehingga seluruh butir pernyataan *Gratification Sought* pada kategori kebutuhan informasi

adalah semua angket dinyatakan valid karena nilai r hitung $>$ r tabel 0.242 maka data tersebut dinyatakan semua komponen dimensi pada variabel dikatakan valid.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat apakah kuesioner memiliki konsistensi jika pengukuran dilakukan dengan kuesioner tersebut dilakukan secara berulang, dasar pengambilan uji realibilitas *Cronbach Alpha* menurut Sugiyono (2012 :177) kuesioner dikatakan realibel jika nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0.60 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup, sebaliknya apabila nilai *Cronbach Alpha* $<$ 0.60 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel. Adapun hasil estimasi uji realibilitas sebagai berikut:

Tabel 5.6
Uji Realibilitas

variabel	Jumlah pertanyaan	Nilai alpha yang dihitung	Ketentuan Batas Nilai Alpha	Keterangan
Motivasi	8	0,774	$>$ 0,6	Realibel
Disiplin	8	84,95	$>$ 0,6	Realibel
Kinerja	8	0,812	$>$ 0,6	Realibel

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5.6 menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* pada setiap komponen pernyataan variabel kinerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja pada nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* lebih besar dari 0.60 maka dikatakan semua item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup.

Berikut adalah tabulasi tanggapan responden dalam mengukur alternatif jawaban setiap responden pada hasil kuesioner yang telah diisi sesuai dengan pernyataan-pernyataan yang dianggap responden benar sesuai dengan keyakinan masing-masing karyawan:

5.2.3 Kinerja Karyawan

Dalam mengukur kinerja karyawan menggunakan beberapa indikator yang terdiri dari kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 5.7
Tabulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Frekuensi Pertanyaan					Total Skor	Kategori
		STS	TS	N	S	SS		
Kualitas								
1	Menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	0	0	7	30	27	276	Sangat Baik
2	Bekerja sesuai standar operasional perusahaan.	0	0	12	24	28	272	Sangat Baik
Jumlah							548	
Kuantitas								
3	Hadir tepat waktu ke perusahaan.	1	3	10	15	35	272	Sangat Baik
4	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	3	2	9	18	32	266	Baik
Jumlah							538	
Pelaksanaan Tugas								
5	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target.	0	4	10	25	25	263	Baik
6	Bekerjasama dengan tim.	0	1	4	23	36	286	Sangat Baik
Jumlah							549	
Tanggung Jawab								
7	Rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.	0	1	6	27	30	278	Sangat Baik
8	Bekerja dengan teliti.	0	1	9	32	22	267	Baik
Jumlah							545	

Sumber : data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5.7 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden mengenai keseluruhan pernyataan pada variabel kinerja karyawan tentang indikator kualitas dari kedua pernyataan tertinggi diperoleh oleh pernyataan nomor 1 dengan skor mencapai 276 kategori sangat baik, sedangkan pernyataan nomor 2 yaitu dengan skor 272 kategori sangat baik. Indikator kuantitas dari kedua pernyataan tertinggi diperoleh oleh pernyataan nomor 3 dengan skor mencapai 272 kategori sangat baik, sedangkan pernyataan nomor 4 yaitu dengan skor 266 kategori baik. Indikator pelaksanaan tugas dalam pekerjaan dari kedua pernyataan tertinggi diperoleh oleh

pernyataan nomor 6 dengan skor mencapai 286 kategori sangat baik, sedangkan pernyataan nomor 5 yaitu dengan skor 263 kategori baik. indikator tanggung jawab dari kedua pernyataan rata – rata tertinggi diperoleh oleh pernyataan nomor 7 dengan skor mencapai 278 kategori sangat baik, sedangkan pernyataan nomor 8 yaitu dengan skor 267 kategori baik. Berikut adalah hasil rekap jawaban responden dengan menggunakan nilai rata-rata yang terdapat pada setiap indikator variabel yaitu:

5.2.4 Motivasi Kerja

Dalam mengukur motivasi kerja karyawan menggunakan beberapa indikator yang terdiri dari dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif dan kreatifitas, dan rasa tanggung jawab dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 5.8
Tabulasi Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Frekuensi Pertanyaan					Total Skor	Kategori
		STS	TS	N	S	SS		
Dorongan Mencapai Tujuan								
1	Gaji dan tunjangan menjadi motivasi.	1	8	7	18	30	260	Termotivasi
2	Bekerja untuk penghargaan.	0	5	8	25	26	264	Termotivasi
Jumlah							524	
Semangat Kerja								
3	Bekerja dengan semangat.	0	7	8	24	25	259	Termotivasi
4	Bekerja untuk karir diperusahaan.	1	7	10	20	26	255	Termotivasi
Jumlah							514	
Inisiatif dan Kreatifitas								
5	Dapat mengembangkan diri.	1	4	9	21	29	265	Termotivasi
6	Prestasi dalam bekerja.	2	4	10	19	29	261	Termotivasi
Jumlah							526	
Rasa Tanggung Jawab								
7	Menyelesaikan tugasnya dengan optimal.	0	2	11	20	31	272	Sangat Termotivasi
8	Tanggung jawab terhadap pekerjaan bekerja.	1	1	12	25	25	264	Termotivasi
Jumlah							536	

Sumber : data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5.8 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden mengenai keseluruhan pernyataan pada variabel motivasi kerja tentang indikator dorongan

mencapai tujuan dari kedua pernyataan tertinggi diperoleh oleh pernyataan nomor 2 dengan skor mencapai 264 kategori termotivasi, sedangkan pernyataan nomor 1 yaitu dengan skor 260 kategori termotivasi. Indikator semangat kerja dari kedua pernyataan tertinggi diperoleh oleh pernyataan nomor 3 dengan skor mencapai 259 kategori termotivasi, sedangkan pernyataan nomor 4 yaitu dengan skor 255 kategori termotivasi. Indikator inisiatif dan kreatifitas dari kedua pernyataan tertinggi diperoleh oleh pernyataan nomor 5 dengan skor mencapai 265 kategori termotivasi, sedangkan pernyataan nomor 6 yaitu dengan skor 261 kategori termotivasi. Indikator rasa tanggung jawab dari kedua pernyataan rata – rata tertinggi diperoleh oleh pernyataan nomor 7 dengan skor mencapai 272 kategori sangat termotivasi, sedangkan pernyataan nomor 8 yaitu dengan skor 264 kategori termotivasi.

5.2.5 Disiplin Kerja

Dalam mengukur disiplin kerja karyawan menggunakan beberapa indikator yang terdiri dari taat terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 5.9
Tabulasi Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Frekuensi Pertanyaan					Total Skor	Kategori
		STS	TS	N	S	SS		
	Taat Terhadap Aturan Waktu							
1	Datang tepat waktu dalam bekerja.	5	5	7	23	24	248	Tinggi
2	Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	5	3	12	16	28	251	Tinggi
Jumlah							499	
	Taat Terhadap Aturan Perusahaan							
3	Patuh pada peraturan perusahaan.	3	6	8	18	29	256	Tinggi
4	Berkontribusi dalam perusahaan.	3	3	6	22	30	265	Tinggi
Jumlah							521	
	Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan							

5	Bertanggung jawab pada pekerjaan.	2	10	7	19	26	250	Tinggi
6	Bekerja secara kondusif.	4	0	10	23	27	261	Tinggi
Jumlah							511	
Taat Terhadap Peraturan Lainnya Diperusahaan								
7	Masuk sesuai jam perusahaan	0	0	4	28	32	284	Sangat Tinggi
8	Pulang sesuai jam perusahaan	1	6	1	33	23	263	Tinggi
Jumlah							547	

Sumber : data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5.9 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden mengenai keseluruhan pernyataan pada variabel disiplin kerja tentang indikator taat terhadap aturan waktu dari kedua pernyataan tertinggi diperoleh oleh pernyataan nomor 2 dengan skor mencapai 251 kategori terdisiplin, sedangkan pernyataan nomor 1 yaitu dengan skor 248 kategori terdisiplin. Indikator taat terhadap aturan perusahaan dari kedua pernyataan tertinggi diperoleh oleh pernyataan nomor 4 dengan skor mencapai 265 kategori terdisiplin, sedangkan pernyataan nomor 3 yaitu dengan skor 256 kategori terdisiplin. Indikator taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dari kedua pernyataan tertinggi diperoleh oleh pernyataan nomor 6 dengan skor mencapai 261 kategori terdisiplin, sedangkan pernyataan nomor 5 yaitu dengan skor 250 kategori terdisiplin. indikator taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan dari kedua pernyataan rata – rata tertinggi diperoleh oleh pernyataan nomor 7 dengan skor mencapai 284 kategori sangat terdisiplin, sedangkan pernyataan nomor 8 yaitu dengan skor 263 kategori terdisiplin.

Tabel 5.10
Rekap Jawaban Responden Berdasarkan Indikator
Variabel Y (Kinerja Karyawan)

No	Pernyataan	Rata-rata Skor	Kategori
1	Kualitas	274	Sangat Baik
2	Kuantitas	269	Sangat Baik
3	Pelaksanaan Tugas	274.5	Sangat Baik
4	Tanggung Jawab	272.5	Sangat Baik
Jumlah		1.090	
Rata-rata		272.5	Sangat Baik

Variabel X1 (Motivasi Kerja)

No	Pernyataan	Rata-rata Skor	Kategori
1	Dorongan Mencapai Tujuan	262	Termotivasi
2	Semangat Kerja	257	Termotivasi
3	Inisiatif dan Kreatifitas	263	Termotivasi
4	Rasa Tanggung Jawab	268	Termotivasi
Jumlah		1.050	
Rata-rata		262.5	Termotivasi

Variabel X2 (Disiplin Kerja)

No	Pernyataan	Rata-rata Skor	Kategori
1	Taat Terhadap Aturan Waktu	249.5	Tinggi
2	Taat Terhadap Aturan Perusahaan	260.5	Tinggi
3	Taat Terhadap Aturan Perilaku Pekerjaan	255.5	Tinggi
4	Taat Terhadap Peraturan Diperusahaan	273.5	Sangat Tinggi
Jumlah		1.039	
Rata-rata		259.8	Tinggi

Sumber : data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5.10 menunjukkan bahwa menurut responden variabel variabel kinerja karyawan dinyatakan sangat baik dari jawaban pernyataan responden karyawan PT. Sawitindo Jambi dengan skor rata-rata sebesar 272,5. Motivasi kerja dinyatakan termotivasi dari jawaban pernyataan responden karyawan PT. Sawitindo Jambi dengan skor rata-rata sebesar 262,5. Variabel disiplin kerja dinyatakan terdisiplin dari jawaban pernyataan responden karyawan PT. Sawitindo Jambi dengan skor rata-rata sebesar 259,8. Maka hasil yang didapat dari tanggapan responden mengenai motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja secara umum sudah baik.

Berdasarkan tabulasi pada setiap variabel yaitu kinerja, motivasi dan disiplin kerja karyawan di PT. Sawitindo Jambi menunjukkan bahwa pemimpin perusahaan memberikan motivasi kepada setiap karyawan untuk mencapai tujuan bersama di dalam perusahaan Sebagian besar karyawan membutuhkan motivasi yang dapat menimbulkan perasaan senang dalam melakukan pekerjaannya tanpa merasa terbebani. Pemberian motivasi secara khusus kepada karyawan perlu dilakukan mengingat karakter, kemampuan dan keinginan tiap orang berbeda-beda.

Perusahaan juga menerapkan disiplin kerja yang lebih ketat lagi melalui pemberian sanksi yang tegas pada karyawan yang melanggar peraturan. Dengan demikian, perilaku karyawan yang dapat merugikan perusahaan akibat buruknya kinerja para karyawan dapat diminimalisir jika pemimpin perusahaan mampu memberikan motivasi yang lebih untuk para karyawan dan disiplin kerja diterapkan secara maksimal di perusahaan maka akan berdampak positif pada kinerja yang dihasilkan setiap karyawan di PT. Sawitindo Jambi.

5.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sawitindo Jambi

Sebelum melakukan uji regresi linier berganda, terlebih dahulu dilakukannya pengujian asumsi klasik adalah persyaratan statistic yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis ordinary least square (OLS). Tujuan pengujian asumsi klasik adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang diperoleh memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias, dan konsisten. Sebelum melakukan analisis regresi terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi. Pembahasan singkat dari uji asumsi klasik tersebut adalah sebagai berikut:

5.3.1 Uji Asumsi Klasik

Hasil dari regresi linier berganda agar dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik dan bias bila memenuhi beberapa asumsi yang dapat disebut dengan asumsi klasik. Agar mendapatkan regresi yang baik harus memenuhi uji asumsi klasik yang terdiri dari normalitas, multikolinearitas, heterokedastisitas, dan autokorelasi, adalah sebagai berikut:

5.3.1.1 Uji Normalitas

Dalam menguji data maka data harus dalam hasil data normal, maka berikut hasil estimasi dalam pengujian normalitas:

Tabel 5.11
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,32149572
Most Extreme Differences	Absolute	,043
	Positive	,034
	Negative	-,043
Kolmogorov-Smirnov Z		,344
Asymp. Sig. (2-tailed)		1,000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji normalitas, dapat dilihat dari Tabel 5.11 diatas dengan menggunakan uji statistik non parametrik *Kolmogorov Smirnov (K-S)*. Uji K-S dilakukan dengan syarat:

- Jika nilai *Asymp. Sig. (2 – tailed)* lebih besar dari 0,05 data berdistribusi normal
- Jika nilai *Asymp. Sig.(2 – tailed)* lebih kecil dari 0,05 data tidak berdistribusi normal.

Maka nilai *Asymp Sig* 1,000 lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal.

5.3.1.2 Uji Multikolinearitas

Mendapatkan regresi yang baik maka data harus bebas dari multikolinearitas atau tidak boleh terjadi multikolinearita, maka hasil estimasi sebagai berikut:

Tabel 5.12
VIF^a

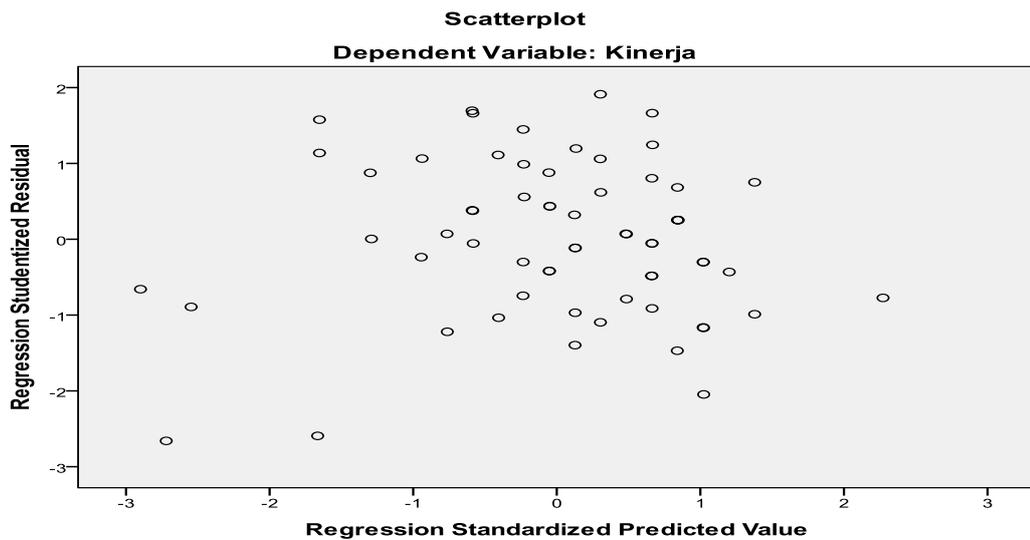
Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja	0.979	1.021
Disiplin Kerja	0.979	1.021

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 5.12 Hasil uji multikolinearitas di atas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari variabel independen motivasi kerja dan disiplin kerja sebesar 0,979 menunjukkan nilai *tolerance* diatas 0,10 persen dan nilai VIF dari variabel independen motivasi kerja dan disiplin kerja sebesar 1,021 menunjukkan nilai VIF dibawah 10. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

5.3.1.3 Uji Heterokedasitas

Mendapatkan regresi yang baik maka data harus bebas dari heteroskedastisitas atau tidak boleh terjadi heteroskedastisitas, maka estimasi sebagai berikut:



Gambar 5.1
Scatter Plot

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan gambar 5.1 menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik data menyebar dan tidak membentuk pola tertentu. Dari gambar di atas terlihat bahwa titik-titik sumbu Y tidak membentuk pola tertentu dan titik –

titik data menyebar. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *heterokedastisitas* pada model regresi dalam penelitian ini.

5.3.1.4 Uji Autokorelasi

Mendapatkan regresi yang baik maka data harus bebas dari Autokorelasi atau tidak boleh terjadi Autokorelasi, maka estimasi sebagai berikut:

Tabel 5.13
Durbin-Watson

Durbin-Watson	dl	du
1.873	1.532	1.660

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil tersebut diketahui nilai *Durbin-Watson* sebagai berikut:

dw	dl	du	2-dl	2+du
1.873	1.532	1.660	0.468	3.660

Keterangan :

Karena : $2-dU < dw < 2+dU$

: $0,468 < 1.873 < 3.660$

Kesimpulan Tidak Terdapat Auto Korelasi

Berdasarkan Tabel 5.13 menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson adalah sebesar 1,873 ini berarti dengan melihat kriteria pengambilan keputusan, maka dapat disimpulkan dalam model regresi tidak terjadi autokorelasi karena nilai berada diantara -2 dan +2 atau ($-0.468 < 1.873 < 3.660$). Maka dapat disimpulkan dalam model regresi tidak terjadi autokorelasi.

5.3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sawitindo Jambi, kemudian di analisis dengan model regresi linier berganda. Adapun data yang digunakan

secara *observation* yaitu dengan jumlah distribusi frekuensi sebanyak 64 responden maka di peroleh hasil estimasi sebagai berikut:

5.3.2.1 Koefisien Regresi Linier Berganda

Berikut adalah hasil estimasi koefisien regresi linier berganda:

Tabel 5.14
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,346	4,032		3,806	,000
Motivasi Kerja	,288	,100	,305	2,864	,006
Disiplin Kerja	,286	,058	,526	4,942	,000

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 5.14 hasil penelitian diketahui persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 15,346 + 0,288 X1 + 0,286 X2$$

Berdasarkan table 5.15 hasil estimasi dari persamaan regresi tersebut maka dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien kostanta sebesar 15.346 artinya jika motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki kostanta sama dengan nol atau tetap tidak berubah maka kinerja karyawan PT. Sawitindo Jambi sebesar 15,346.
2. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,288 artinya, jika variabel motivasi kerja meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan PT. Sawitindo Jambi meningkat sebesar 0,288.
3. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,286 artinya, jika variabel disiplin kerja meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan PT. Sawitindo Jambi meningkat sebesar 0,286.

5.3.2.2 Uji Determinasi

Adapun besarnya pengaruh yang dijelaskan oleh variabel independent terhadap variabel dependent dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R^2):

Tabel 5.15
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,569 ^a	,323	,301	2,35925

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 5.15 bahwa residual determinasi sebesar 0,323 menunjukkan besarnya pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sawitindo Jambi sebesar 32.30 persen, adapun sisanya 67.70 persen dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar penelitian.

5.3.2.3 Pengaruh secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sawitindo Jambi

Dalam melihat pengaruh secara simultan maka dilakukan uji hipotesis dengan F Statistik dengan jumlah distribusi frekuensi sebanyak 64 responden maka hasil estimasi sebagai berikut:

Tabel 5.16
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	162,221	2	81,111	14,572	,000 ^a
	Residual	339,529	61	5,566		
	Total	501,750	63			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 5.16 menunjukkan bahwa uji hipotesis F Statistik dengan tingkat signifikansi sebesar 95 persen maka di ketahui nilai f statistik dengan f Tabel maka ($14,572 > 2,76$) atau ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a di terima. Artinya bahwa semua koefisien regresi atau semua variabel independen yaitu

motivasi kerja (X_1), dan disiplin kerja (X_2) secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sawitindo Jambi.

5.3.2.3 Pengaruh secara parsial motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sawitindo Jambi

Uji t statistic guna mengetahui pengaruh secara parsial pada setiap variabel independent terhadap variabel dependent, adapun hasil estimasi sebagai berikut:

Tabel 5.17
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,346	4,032		3,806	,000
Motivasi Kerja	,288	,100	,305	2,864	,006
Disiplin Kerja	,286	,058	,526	4,942	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 5.17 estimasi untuk melihat uji secara parsial setiap variabel yaitu dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sawitindo Jambi karena nilai sig sebesar $0,006 < 0,05$, sedangkan nilai t hitung sebesar $2,864 > t$ tabel 1,999 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa pada tingkat signifikansi 0,05 persen variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sawitindo Jambi.
2. Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sawitindo Jambi karena nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$, sedangkan nilai t hitung sebesar $4,942 > t$ tabel 1,999 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa pada tingkat signifikansi 0,05 persen variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sawitindo Jambi.

5.4 Pembahasan

5.4.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil estimasi diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena motivasi kerja merupakan dorongan utama dalam meningkatkan kualitas pekerjaan seseorang, dengan semakin besar motivasi seorang karyawan dalam mencapai tujuan semakin besar pula rasa keinginan yang di dapat di perusahaan tersebut (peluang karir). Hal ini sama halnya seperti teori Teori Kebutuhan dari Maslow dalam Rivai (2013) yang mengatakan bahwa kekuatan/tenaga (energi) yang menghasilkan dorongan bagi individu untuk melakukan kegiatan, agar dapat memenuhi atau memuaskan kebutuhan tersebut, dan teori dua faktor dari Herzberg dalam Rivai (2013) teori ini mengemukakan bahwa ada dua faktor yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja, kedua faktor tersebut adalah pertama faktor sesuatu yang dapat memotivasi (motivator). Faktor ini antara lain adalah faktor prestasi (achievement), faktor pengakuan/penghargaan, faktor tanggung jawab, faktor memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja khususnya promosi, dan faktor pekerjaan itu sendiri. Faktor ini terkait dengan kebutuhan pada urutan yang tinggi dalam teori Maslow, kedua adalah faktor kebutuhan kesehatan lingkungan kerja (*hygiene Factors*). Faktor ini dapat berbentuk upah atau gaji, hubungan antara pekerja, supervisi teknis, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan dan proses administrasi di perusahaan. Faktor ini terkait dengan kebutuhan yang lebih rendah dalam teori Maslow.

Variabel motivasi ini merupakan salah satu faktor yang kemudian mempengaruhi kinerja karyawan di dalam PT. Sawitindo Jambi dikarenakan pemberian motivasi yang dirasakan oleh para responden atau karyawan lebih

mewakili terjadinya peningkatan Kinerja Karyawan. Hal ini mengindikasikan asumsi awal penulis terbukti benar yang menganggap bahwa saat pemberian motivasi dilakukan dengan baik dan benar oleh perusahaan, hal tersebut akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga pemberian motivasi harus senantiasa diberikan kepada karyawan dan semakin ditingkatkan sehingga dapat memberikan dorongan kepada karyawan agar lebih semangat lagi dalam bekerja hal ini juga diperjelas dalam jawaban responden yang sebesar 262.5% responden setuju terhadap pemberian motivasi dan sisanya pun menjawab sangat setuju jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh karyawan membutuhkan motivasi dalam menunjang pekerjaan mereka.

Penelitian ini sama halnya seperti Maslan (2012), Harlie (2012), Nilamsari (2014), Holil (2010), dan Regina (2010) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan berbanding terbalik dari Reza (2010) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil estimasi diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena disiplin kerja kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Seperti teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Serta teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2011) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah

kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari uraian definisi yang dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kegiatan dari manajemen perusahaan yang berfungsi sebagai bentuk pengendalian karyawan dalam menjalankan standar organisasional perusahaan yang teratur demi tercapainya sasaran tujuan perusahaan.

Variabel disiplin ini merupakan salah satu factor yang kemudian mempengaruhi kinerja karyawan di dalam PT. Sawitindo Jambi dapat diartikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai yang mencakup kehadiran karyawan yang tepat waktu, bekerja pada waktu yang telah ditetapkan sesuai jadwal kerja, adanya pemberitahuan jika tidak masuk kerja, berpenampilan rapi untuk menunjukkan sikap kerja profesional, tidak menggunakan inventaris di luar kepentingan perusahaan, mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab, tidak menunda-nunda di dalam menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan, kebersihan dan kerapihan hasil kerja yang telah dilakukan, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. hal ini juga diperjelas dalam jawaban responden yang sebesar 259.8 % responden setuju terhadap disiplin yang dilakukan/diterapkan dan sisanya pun menjawab sangat setuju jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh karyawan telah menaati dan berdisiplin dalam perkerjaan mereka.

Penelitian ini sama halnya seperti Maslan (2012), Harlie (2012), Nilamsari (2014), Reza (2010) dan Regina (2010) yang menyatakan bahwa disiplin kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan berbanding terbalik dari Holil (2010) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka yang menjadi kesimpulan dalam penelitian ini yaitu:

1. Motivasi kerja dan disiplin kerja pada kinerja pada PT. Sawitindo Jambi menurut indikator dari motivasi kerja dinyatakan termotivasi, pada indikator disiplin kerja dinyatakan terdisiplin dan indikator kinerja karyawan dinyatakan sangat baik. Maka hasil yang didapat dari tanggapan responden mengenai motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja secara umum sudah baik.
2. Berdasarkan hasil estimasi menggunakan uji statistic pada tingkat signifikansi 0.05 persen secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sawitindo Jambi.
3. Berdasarkan hasil estimasi menggunakan uji statistic pada tingkat signifikansi 0.05 persen secara parsial menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sawitindo Jambi.
4. Berdasarkan hasil estimasi menggunakan uji statistic pada tingkat signifikansi 0.05 persen secara simultan menunjukkan bahwa bersama-sama variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sawitindo Jambi.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka yang menjadi saran dalam penelitian yaitu :

1. Perusahaan perlu meningkatkan motivasi kepada karyawan guna mencapai kinerja lebih baik dengan cara memberikan pengarahan, melalui pendekatan secara emosional dari pimpinan kepada karyawan.
2. Disarankan kepada pihak manajemen perusahaan meningkatkan disiplin kerja dengan mengoptimalkan tingkat kehadiran karyawan agar tercapainya efektivitas dalam bekerja.
3. Perusahaan sebaiknya lebih meningkatkan motivasi karyawan yang berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan memberikan motivasi akan berdampak pada tingkat disiplin kerja yang bertujuan terciptanya kinerja yang optimal dan efektif di masa yang akan datang.
4. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya agar menambah variabel lain untuk membuktikan konsistensi hasil penelitian. dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara representatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdusalam, A., Mawoli., & Mohammed, A. (2012). *Motivasi dan Prestasi Kerja Staf Akademik Universitas Nigeria, Nigeria: Universitas Calabar.*
- Aritonang, K. T. (2005). "Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR, Jakarta, 4.
- Banni, M. (2012). *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Kaltim Area Samarinda, Universitas Mulawarman.*
- Cahyono. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Dan Karyawan Universitas Daha Kediri, Universitas Islam Kalimantan.*
- Edy, S. (2010). *Budaya Organisasi, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.*
- Edy, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.*
- Harlie, M. (2012). "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan", 10(4).
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara.*
- Kuncoro, M. (2011). *Metode Kuantitatif : Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi, Yogyakarta: UPP-AMP YKPN.*
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: PT. Refika Aditama.*

- Reza, R. A. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa, Universitas Dipenogoro.
- Riyadi, S. (2011). "Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Manufaktur Di Jawa Timur", 13(1).
- Riniwati, H. (2011). Mendongkrak Motivasi Dan Kinerja, Malang: UB Press.
- Rivai, V., & Sagala, D. E. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). Pelaku Organisasi, Organizational Behaviou,. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Santoso, S. (2010). Statistik Multivariat, Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sanusi, A. (2012). Metodologi Penelitian Bisnis, Jakarta: Salemba Empat.
- Situmorang, S., H. & Muslich, L. (2015). Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis, Medan: USU Press.
- Sugiyono. (2008). Metode Penelitian Bisnis, Bandung: Alfabeta.
- Sulistya, A., T. & Rosidah. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tika, M. P. (2008). Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: Bumi Aksara.

LAMPIRAN

KUESIONER I

Kepada Yth. Bapak/Ibu

Karyawan PT. SAWITINDO JAMBI

di-

Tempat

Dengan ini saya Deandra Satyananda Rizky mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jambi, yang saat ini sedang melakukan penelitian mengenai **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SAWITINDO JAMBI.**

Penelitian ini merupakan bahan skripsi untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar sarjana. Untuk itu saya mohon kiranya Bapak/Ibu bersedia berpartisipasi dengan mengisi kuesioner yang telah saya sediakan. Atas kesediaanya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Deandra Satyananda Rizky

Petunjuk Pengisian Identitas Responden

1. Lingkari pertanyaan identitas berikut ini dengan benar.
2. Atas kesediaan Bapak/Ibu menjawab kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih

No. Responden : (tidak diisi)

A. Data Responden

1. Gender :
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
2. Usia :
 - a. < 20 tahun
 - b. 21-30 tahun
 - c. 31-40 tahun
 - d. > 41 tahun

3. Pendidikan Terakhir:
 - a. SMA atau sederajat
 - b. D3
 - c. S1
 - d. S2

4. Lama Bekerja :
 - a. < 1 tahun
 - b. 2 - 3 tahun
 - c. 4 - 5 tahun
 - d. > 5 tahun

PETUNJUK PENGISIAN PERNYATAAN

1. Jawablah pernyataan berikut ini dengan memberikan tanda "X" pada kolom.
2. Pilihan Jawaban yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS) Sedang (S), Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS).
3. Terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu menjawab kuesioner ini.

No	Kinerja	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	S	S	SS
Indikator dan Dimensi		1	2	3	4	5
Pernyataan		1	2	3	4	5
Kualitas						
1	Menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
2	Bekerja sesuai standar operasional perusahaan.					
Kuantitas						
3	Hadir tepat waktu ke perusahaan.					
4	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
Pelaksanaan Tugas						
5	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target.					
6	Bekerjasama dengan tim.					
Tanggung Jawab						
7	Rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.					
8	Bekerja dengan teliti.					

No	Motivasi	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	S	S	SS
Indikator dan Dimensi		1	2	3	4	5
Pernyataan		1	2	3	4	5
Dorongan Mencapai Tujuan						
9	Gaji dan tunjangan menjadi motivasi.					
10	Bekerja untuk penghargaan.					
Semangat Kerja						
11	Bekerja dengan semangat.					
12	Bekerja untuk karir diperusahaan.					
Inisiatif Dan Kreatifitas						
13	Dapat mengembangkan diri.					
14	Prestasi dalam bekerja.					
Rasa Tanggung Jawab						
15	Menyelesaikan tugasnya dengan optimal.					
16	Tanggung jawab terhadap pekerjaan bekerja.					

No	Disiplin	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	S	S	SS
Indikator dan Dimensi		1	2	3	4	5
Pernyataan						
Taat Terhadap Aturan Waktu						
17	Datang tepat waktu dalam bekerja.					
18	Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
Taat Terhadap Aturan Perusahaan						
19	Patuh pada peraturan perusahaan.					
20	Berkontribusi dalam perusahaan.					
Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan						
21	Bertanggung jawab pada pekerjaan.					
22	Bekerja secara kondusif.					
Taat Terhadap Peraturan Lainnya Diperusahaan						
23	Masuk sesuai jam perusahaan					
24	Pulang sesuai jam perusahaan					

ANGKET KUESIONER II

Gender	Usia	Pendidikan	Lama Bekerja	Kinerja Karyawan								Jumlah
				Kualitas		Kuantitas		Pelaksanaan Tugas		Tanggung Jawab		
				1	2	3	4	5	6	7	8	
Laki-Laki	38	Sarjana	4	4	3	3	5	4	5	5	4	33
Laki-Laki	39	SLTA	5	4	3	5	5	5	4	5	4	35
Laki-Laki	40	SLTA	4	4	3	5	4	5	5	5	5	36
Laki-Laki	40	SLTA	4	4	5	4	3	5	5	5	5	36
Laki-Laki	37	SLTA	4	5	5	3	5	5	5	5	5	38
Laki-Laki	34	Sarjana	4	4	4	5	4	4	5	5	4	35
Laki-Laki	45	SLTA	7	5	5	5	4	5	5	5	5	39
Laki-Laki	24	SLTA	3	5	5	5	4	3	5	4	4	35
Laki-Laki	24	SLTA	3	4	4	5	4	3	5	4	4	33
Laki-Laki	27	Sarjana	2	4	4	5	4	2	5	4	4	32
Laki-Laki	21	SLTA	<1	3	4	5	5	4	5	5	4	35
Laki-Laki	22	SLTA	2	4	4	5	5	3	4	4	3	32
Laki-Laki	28	SLTA	3	5	5	5	5	5	4	4	4	37
Laki-Laki	29	SLTA	3	4	5	5	5	4	5	5	4	37
Laki-Laki	52	SLTA	12	5	4	3	5	4	4	5	4	34
Laki-Laki	47	SLTA	9	4	4	2	1	5	4	3	5	28
Laki-Laki	42	SLTA	8	3	4	2	1	4	4	3	3	24
Laki-Laki	36	Sarjana	5	4	4	2	2	5	5	5	5	32
Laki-Laki	33	Sarjana	3	5	3	1	2	4	5	4	4	28
Perempuan	23	SLTA	2	4	4	5	5	4	5	5	4	36
Laki-Laki	36	SLTA	4	5	5	5	5	4	5	5	4	38
Laki-Laki	48	SLTA	9	5	3	5	5	2	5	4	4	33
Laki-Laki	42	SLTA	8	4	4	5	5	5	5	4	4	36
Laki-Laki	46	SLTA	6	5	4	4	3	4	4	4	4	32
Laki-Laki	44	SLTA	6	4	4	3	3	2	2	5	3	26
Laki-Laki	47	SLTA	7	4	5	4	4	2	4	3	5	31
Laki-Laki	33	SLTA	4	4	4	5	5	4	5	3	4	34
Laki-Laki	35	SLTA	4	4	5	5	4	5	5	2	5	35
Laki-Laki	38	SLTA	8	4	5	5	5	4	4	4	4	35
Laki-Laki	39	SLTA	7	5	4	5	5	5	4	4	4	36
Laki-Laki	38	SLTA	5	5	3	4	5	4	4	4	4	33
Laki-Laki	43	SLTA	6	5	3	5	5	4	4	4	4	34
Laki-Laki	45	SLTA	6	4	5	5	5	5	5	4	4	37
Laki-Laki	22	SLTA	<1	5	5	3	3	4	4	5	4	33
Laki-Laki	37	SLTA	7	5	4	3	4	5	5	5	5	36
Perempuan	25	SLTA	3	4	4	4	5	5	5	5	5	37
Laki-Laki	18	SMP	<1	4	5	3	3	4	5	5	5	34
Laki-Laki	21	SLTA	<1	5	4	4	5	4	5	5	5	37
Laki-Laki	45	SLTA	7	3	4	5	4	4	4	5	4	33
Laki-Laki	47	SLTA	9	5	4	5	4	5	5	4	3	35
Laki-Laki	45	SLTA	8	4	4	5	4	5	5	5	5	37
Laki-Laki	42	SLTA	7	3	5	5	5	5	5	4	3	35
Laki-Laki	25	SLTA	3	3	5	5	3	4	5	5	5	35
Laki-Laki	37	SLTA	8	5	3	5	3	4	5	5	5	35
Laki-Laki	33	Sarjana	4	5	5	5	4	4	4	5	4	36
Laki-Laki	34	SLTA	6	5	5	4	5	5	5	5	5	39
Laki-Laki	32	SLTA	5	4	3	5	5	3	5	5	5	35
Laki-Laki	35	SLTA	7	5	5	3	5	5	3	3	3	32
Laki-Laki	34	SLTA	4	5	5	3	5	5	3	4	3	33
Laki-Laki	32	Sarjana	4	5	5	4	5	4	4	5	4	36
Laki-Laki	47	SLTA	6	3	5	4	5	5	3	3	3	31
Laki-Laki	49	SLTA	6	4	5	4	5	5	4	5	5	37
Laki-Laki	46	SLTA	5	5	4	5	4	3	5	4	3	33
Laki-Laki	44	SLTA	5	4	5	4	3	3	5	4	5	33
Laki-Laki	21	SLTA	<1	5	3	5	4	4	5	4	4	34
Laki-Laki	20	SLTA	<1	4	4	4	4	3	4	4	4	31
Laki-Laki	22	SLTA	2	5	3	5	5	5	4	4	4	35
Laki-Laki	25	Sarjana	3	5	5	5	3	3	5	5	4	35
Laki-Laki	48	SLTA	8	3	5	3	1	5	4	4	5	30
Laki-Laki	43	SLTA	6	4	5	5	5	4	3	4	4	34
Laki-Laki	50	SLTA	7	5	5	4	5	4	5	4	2	34
Laki-Laki	29	SLTA	3	4	5	4	5	3	4	4	5	34
Laki-Laki	31	Sarjana	3	4	3	4	4	5	4	4	4	32
Laki-Laki	40	SLTA	5	4	4	5	4	3	4	5	5	34

Motivasi Kerja								Jumlah
Dorongan Mencapai Tujuan		Semangat Kerja		Inisiatif Dan Kreatifitas		Rasa Tanggung Jawab		
1	2	3	4	5	6	7	8	
3	4	5	4	4	5	4	5	34
5	3	5	3	4	5	5	4	34
3	3	3	5	5	5	5	4	33
4	5	5	4	5	3	5	5	36
5	5	5	5	5	5	4	3	37
5	4	2	5	4	5	4	5	34
5	4	5	3	5	3	2	4	31
4	5	5	4	4	5	5	5	37
5	4	5	4	4	5	3	4	34
3	4	3	4	4	5	3	4	30
5	4	3	5	4	5	4	4	34
4	4	4	4	3	5	4	4	32
4	5	4	5	2	3	5	5	33
5	5	4	5	5	5	5	4	38
5	3	5	3	5	3	4	4	32
4	5	5	4	5	4	2	4	33
4	3	5	5	5	5	3	4	34
4	5	4	5	5	5	5	5	38
5	2	4	2	5	4	5	3	30
3	5	4	5	5	3	3	5	33
5	5	5	3	5	4	5	4	36
5	4	5	2	4	1	5	2	28
5	4	5	2	1	2	5	5	29
5	4	3	2	2	3	5	3	27
2	3	4	1	2	1	4	5	22
4	4	3	5	3	4	5	4	32
5	4	4	3	4	4	4	5	33
5	5	4	5	3	5	4	4	35
4	5	4	3	5	4	4	5	34
5	5	5	4	5	5	5	5	39
4	5	3	3	5	4	5	3	32
2	5	5	5	5	4	5	5	36
2	4	4	5	5	4	5	4	33
5	5	4	5	5	2	5	4	35
2	5	4	5	4	5	3	3	31
3	4	4	5	2	4	4	4	30
5	4	4	5	3	2	3	5	31
2	4	4	4	3	3	4	4	28
5	4	3	2	4	4	4	5	31
4	5	5	2	5	5	5	3	34
1	3	4	3	5	4	3	5	28
2	2	5	2	5	5	5	4	30
5	4	4	4	5	2	5	4	33
4	4	4	4	4	5	4	5	34
5	4	4	4	5	5	5	5	37
5	4	4	4	5	5	5	3	35
5	4	4	4	3	3	3	3	29
4	5	5	3	3	4	3	4	31
4	5	4	5	4	5	4	3	34
4	5	4	4	3	3	3	5	31
5	5	5	5	4	5	5	3	37
5	4	2	5	5	4	3	5	33
5	5	2	5	5	4	5	5	36
5	4	2	4	4	4	4	4	31
5	3	2	4	5	5	4	5	33
2	5	5	5	4	4	5	4	34
2	5	5	5	5	5	5	1	33
3	3	5	5	5	5	5	4	35
4	2	5	5	4	5	5	3	33
5	2	2	3	4	5	5	5	31
4	2	2	4	4	4	5	4	29
5	5	5	4	4	3	4	3	33
3	4	5	4	4	4	4	5	33
4	5	3	5	3	5	4	5	34

Disiplin Kerja								Jumlah
Taah Terhadap Aturan Waktu		Taah Terhadap Aturan Perusahaan		Taah Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan		Taah Terhadap Peraturan Lainnya Diperusahaan		
1	2	3	4	5	6	7	8	
5	4	3	4	4	5	5	4	34
4	3	4	4	4	4	4	4	31
4	3	5	5	4	5	4	4	34
1	4	5	5	5	5	5	4	34
3	3	4	5	4	3	5	5	32
4	5	4	4	5	4	4	5	35
4	5	4	4	5	4	5	5	36
4	5	4	4	5	4	4	5	35
4	5	4	4	5	4	5	4	35
4	4	3	3	3	4	5	4	30
5	1	2	5	5	4	5	4	31
5	5	5	5	5	5	4	4	38
4	2	3	4	3	3	5	5	29
4	2	3	4	3	3	5	4	28
3	3	4	5	4	3	4	4	30
1	1	1	1	2	1	4	5	16
1	1	1	1	2	1	4	5	16
3	2	1	2	1	1	5	5	20
1	1	3	4	2	1	5	4	21
5	4	5	5	5	5	4	4	37
5	5	4	5	5	5	4	4	37
3	5	5	5	4	5	4	5	36
3	5	5	5	4	5	5	4	36
4	5	5	4	4	5	5	5	37
4	4	4	4	4	4	5	5	34
4	4	4	4	4	4	5	5	34
5	4	5	5	5	4	4	4	36
5	3	5	5	5	3	5	5	36
5	4	5	5	5	4	5	4	37
5	4	5	5	5	5	5	5	39
4	5	4	4	4	5	5	2	33
5	5	5	5	5	5	5	2	37
5	5	5	5	5	5	5	2	37
3	3	3	3	3	3	5	4	27
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	4	4	4	37
3	3	3	3	3	3	4	5	27
4	4	5	5	4	4	5	5	36
4	3	5	4	4	5	4	5	34
4	3	4	3	4	3	5	4	30
5	4	5	5	3	4	4	4	34
5	5	5	5	5	5	3	5	38
5	5	4	5	5	5	3	4	36
5	5	5	4	5	5	4	1	34
4	4	5	4	3	4	5	4	33
4	4	5	4	5	4	5	3	34
4	5	5	5	5	5	4	4	37
4	5	5	5	5	4	4	4	36
4	5	5	5	5	5	4	4	37
2	5	4	5	4	4	5	4	33
5	5	4	5	5	4	4	2	34
5	5	5	5	5	5	4	2	36
5	5	5	5	4	5	4	2	35
5	3	5	3	4	3	3	4	30
4	4	5	4	3	4	5	4	33
2	5	2	5	2	4	4	5	29
2	3	2	3	2	3	4	4	23
1	4	2	4	2	4	4	4	25
2	5	2	4	2	5	3	5	28
5	5	5	5	4	5	5	4	38
5	3	3	4	5	5	4	4	33
2	1	2	2	1	5	5	5	23
5	5	4	2	2	5	5	5	33
5	5	4	1	2	5	5	5	32

REGRESI
VALIDITAS MOTIVASI

Correlations

	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X1total
X11 Pearson Correlation	1	,255	,292	,292	,308	,357	,250	,208	,281*
Sig. (2-tailed)		,009	,005	,006	,000	,002	,014	,009	,025
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X12 Pearson Correlation	,255	1	,305	,324**	,302	,342	,281	,320	,466**
Sig. (2-tailed)	,009		,007	,009	,006	,000	,025	,008	,000
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X13 Pearson Correlation	,292	,305	1	,319	,275	,279	,305	,345	,303
Sig. (2-tailed)	,009	,005		,008	,007	,006	,007	,000	,008
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X14 Pearson Correlation	,292	,324**	,319	1	,351	,358**	,347	,319	,556**
Sig. (2-tailed)	,009	,009	,008		,003	,004	,000	,003	,000
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X15 Pearson Correlation	,308	,302	,275	,251	1	,333**	,289	,293	,524**
Sig. (2-tailed)	,009	,006	,007	,033		,007	,004	,004	,000
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X16 Pearson Correlation	,357	,342	,279	,358**	,333**	1	,282	,344	,548**
Sig. (2-tailed)	,000	,006	,006	,004	,007		,009	,000	,000
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X17 Pearson Correlation	,267	,381	,305	,347	,289	,282	1	,287	,279*
Sig. (2-tailed)	,004	,000	,007	,000	,004	,009		,005	,025
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X18 Pearson Correlation	,308	,320	,345	,319	,293	,344	,277	1	,323
Sig. (2-tailed)	,006	,008	,000	,016	,005	,000	,005		,002
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X1total Pearson Correlation	,281*	,466**	,253	,556**	,524**	,548**	,279*	,253	1
Sig. (2-tailed)	,025	,000	,008	,000	,000	,000	,025	,012	
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64

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

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

REALIBILITAS MOTIVASI

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X11	28,7500	8,317	,694	,740
X12	28,6875	7,234	,577	,738
X13	28,7656	8,722	,627	,747
X14	28,8281	6,526	,730	,828
X15	28,6719	6,827	,621	,806
X16	28,7344	6,579	,621	,719
X17	28,5625	8,250	,706	,761
X18	28,6875	9,075	,670	,859

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

VALIDITAS DISIPILIN

Correlations

	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X2total
X21 Pearson Correlation	1	,421**	,602**	,360**	,606**	,501**	,532	,316*	,728**
Sig. (2-tailed)		,001	,000	,003	,000	,000	,000	,011	,000
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X22 Pearson Correlation	,421**	1	,597**	,470**	,485**	,697**	,463	,291*	,753**
Sig. (2-tailed)	,001		,000	,000	,000	,000	,008	,020	,000
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X23 Pearson Correlation	,602**	,597**	1	,621**	,695**	,575**	,500	,313*	,861**
Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,012	,000
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X24 Pearson Correlation	,360**	,470**	,621**	1	,695**	,482**	,518	,310*	,734**
Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000		,000	,000	,003	,013	,000
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X25 Pearson Correlation	,606**	,485**	,695**	,695**	1	,470**	,518	,361**	,806**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,003	,003	,000
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X26 Pearson Correlation	,501**	,697**	,575**	,482**	,470**	1	,501	,275*	,768**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,008	,028	,000
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X27 Pearson Correlation	,532	,463	,500	,418	,418	,501	1	,526	,004
Sig. (2-tailed)	,000	,008	,000	,003	,003	,008		,001	,973
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X28 Pearson Correlation	,316*	,291*	,313*	,310*	,361**	,275*	,526	1	,534
Sig. (2-tailed)	,011	,020	,012	,013	,003	,028	,001		,003
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X2total Pearson Correlation	,728**	,753**	,861**	,734**	,806**	,768**	,004	,534	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,973	,003	
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64

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

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

REALIBILITAS DISIPILIN

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X21	28,5938	19,197	,583	,686
X22	28,5469	18,823	,617	,678
X23	28,4688	17,809	,780	,641
X24	28,3281	19,906	,612	,683
X25	28,5625	18,504	,700	,660
X26	28,3906	19,575	,658	,674
X27	28,0313	27,332	-,113	,781
X28	28,3594	30,170	-,393	,837

VALIDITAS KINERJA

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Ytotal
Y1	Pearson Correlation	1	,495	,424	,417	,505	,556	,504	,580	,303*
	Sig. (2-tailed)		,006	,020	,015	,009	,008	,003	,008	,015
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y2	Pearson Correlation	,495	1	,521	,510	,500	,507	,473	,507	,531
	Sig. (2-tailed)	,006		,008	,020	,002	,002	,006	,005	,007
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y3	Pearson Correlation	,424	,521	1	,523**	,539	,444	,578	,539	,567**
	Sig. (2-tailed)	,020	,008		,000	,004	,002	,000	,002	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y4	Pearson Correlation	,417	,510	,523**	1	,448	,515	,493	,516	,602**
	Sig. (2-tailed)	,015	,020	,000		,009	,009	,006	,007	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y5	Pearson Correlation	,505	,500	,539	,448	1	,444	,515	,518	,356**
	Sig. (2-tailed)	,009	,002	,004	,009		,008	,008	,005	,004
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y6	Pearson Correlation	,556	,507	,444	,515	,444	1	,247*	,344**	,474**
	Sig. (2-tailed)	,008	,002	,002	,009	,008		,049	,005	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y7	Pearson Correlation	,504	,473	,578	,493	,515	,247*	1	,312*	,467**
	Sig. (2-tailed)	,003	,006	,000	,006	,008	,049		,012	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y8	Pearson Correlation	,580	,507	,539	,516	,518	,344**	,312*	1	,344**
	Sig. (2-tailed)	,008	,005	,002	,007	,005	,005	,012		,005
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Ytotal	Pearson Correlation	,303*	,531	,567**	,602**	,356**	,474**	,467**	,344**	1
	Sig. (2-tailed)	,015	,007	,000	,000	,004	,000	,000	,005	
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64

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

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

REALIBILITAS KINERJA

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	29,7500	7,270	,571	,856
Y2	29,8125	7,552	,538	,807
Y3	29,8125	5,774	,553	,756
Y4	29,9063	5,451	,662	,844
Y5	29,9531	6,966	,643	,881
Y6	29,5938	6,594	,553	,779
Y7	29,7188	6,586	,634	,785
Y8	29,8906	7,083	,592	,749

Warning # 849 in column 23. Text: in_ID
 The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter.
 It could
 not be mapped to a valid backend locale.

```
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT y
  /METHOD=ENTER x1 x2
  /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)
  /RESIDUALS DURBIN
  /SAVE RESID.
```

Regression

		Notes
Output Created		16-Jan-2022 07:53:02
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	64
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT y /METHOD=ENTER x1 x2 /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED) /RESIDUALS DURBIN /SAVE RESID.
Resources	Processor Time	00 00:00:02,028
	Elapsed Time	00 00:00:02,723
	Memory Required	1644 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	232 bytes
Variables Created or Modified	RES_1	Unstandardized Residual

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja, Motivasi Kerja	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,569 ^a	,323	,301	2,35925	1,873

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	162,221	2	81,111	14,572	,000 ^a
	Residual	339,529	61	5,566		
	Total	501,750	63			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15,346	4,032		3,806	,000		
	Motivasi Kerja	,288	,100	,305	2,864	,006	,979	1,021
	Disiplin Kerja	,286	,058	,526	4,942	,000	,979	1,021

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja
1	1	2,977	1,000	,00	,00	,00
	2	,020	12,221	,02	,12	,77
	3	,003	30,073	,98	,88	,23

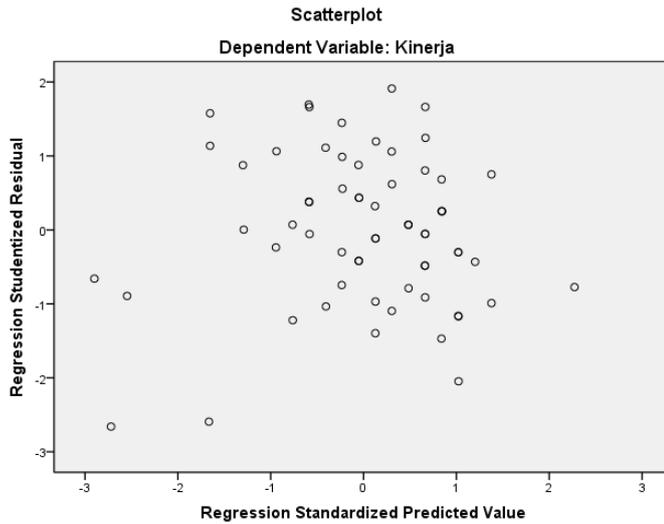
a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	29,4102	37,7086	34,0625	1,60466	64
Std. Predicted Value	-2,899	2,272	,000	1,000	64
Standard Error of Predicted Value	,297	1,116	,479	,178	64
Adjusted Predicted Value	29,7149	37,9478	34,1025	1,54229	64
Residual	-5,69781	4,44971	,00000	2,32150	64
Std. Residual	-2,415	1,886	,000	,984	64
Stud. Residual	-2,659	1,912	-,008	1,023	64
Deleted Residual	-6,94459	4,57384	-,03999	2,51787	64
Stud. Deleted Residual	-2,805	1,956	-,011	1,041	64
Mahal. Distance	,017	13,118	1,969	2,595	64
Cook's Distance	,000	,646	,030	,101	64
Centered Leverage Value	,000	,208	,031	,041	64

a. Dependent Variable: Kinerja

Charts



```

NPAR TESTS
  /K-S (NORMAL)=RES_1
  /MISSING ANALYSIS.
  
```

NPar Tests

Notes

Output Created		16-Jan-2022 07:54:20
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet0 <none> <none> <none> 64
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=RES_1 /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time Elapsed Time Number of Cases Allowed ^a	00 00:00:00,000 00 00:00:00,018 196608

a. Based on availability of workspace memory.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,32149572
Most Extreme Differences	Absolute	,043
	Positive	,034
	Negative	-,043
Kolmogorov-Smirnov Z		,344
Asymp. Sig. (2-tailed)		1,000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.