PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V (PERSERO) KEBUN TANAH PUTIH

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat

Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)

Program Studi Manajemen

Oleh :

JULI IRNAWATI

NPM : 1505161103

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

MEDAN

2019

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JL. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بسم الله الرحمن الرحيم

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Sarjana Strata-1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis Tanggal 03 Oktober 2019, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai. Setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang :

MEMUTUSKAN

Nama	:	JULI IRNAWATI
NPM	:	1505161103
Program Studi	:	MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi	:	PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPILIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWANPADA PT. NUSANTARA V (PERSERO) KEBUN TANAH PUTIH PROVINSI RIAU
Dinyatakan	:	*(B/A) Lulus Yudisium Telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

TIM PENGUJI

PENGUJI I

(Dr. JUFRIZEN, S.E., M.Si)

PENGUJI II

(M. IRFAN NASUTION, S.E., M. Si)

Pembimbing

(SALMAN FARISI, S.Psi, MM)

PANITIA UJIAN

Ketua

(H.JANURI, S.E.,M.M., M.Si)

Sekretaris

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بسم الله الرحمن الرحيم

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : JULI IRNAWATI
NPM : 1505161103
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V (PERSERO) KEBUN TANAH PUTIH PROVINSI RIAU

Disetujui dan telah memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan Skripsi.

Medan, September 2019

Pembimbing

SALMAN FARISI, S.Psi., M.M

Diketahui/Disetujui
Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen	**Dekan**
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU	**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU**
JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.	**H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.**

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas/PTS	: UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Fakultas	: EKONOMI DAN BISNIS
Jenjang	: Strata Satu (S-1)
Ketua Program Studi	: JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.
Dosen Pembimbing	: SALMAN FARISI, S.Psi, M.M
Nama Lengkap	: JULI IRNAWATI
NPM	: 1505161103
Program Studi	: MANAJEMEN
Konsentrasi	: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Proposal	: PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V (PERSERO) KEBUN TANAH PUTIH PROVINSI RIAU

TANGGAL	DESKRIPSI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
29-Juli 2019	Sistematika Penulisan diperbaiki	[paraf]	
31/7 '19	BAB IV - Variabel X1, X2 diperbaiki. - Variabel Y diperbaiki. - Uji T diperbaiki.	[paraf]	
5/8 '19	pembahasan disesuaikan dengan variabel.	[paraf]	
19/8 '19	kesimpulan disesuaikan dengan pembahasan.	[paraf]	
29/8 '19	Acc disidangkan	[paraf]	

Medan, September 2019

Dosen Pembimbing

SALMAN FARISI, S.Psi, M.M

Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Juli Irnawati

NPM : 1505161103

Konsentrasi : MSDM

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
   - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain.
   - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan. 27 Juni ...2019

Pembuat Pernyataan

Juli Irnawati.

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V (PERSERO) KEBUN TANAH PUTIH

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat

Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)

Program Studi Manajemen

Oleh :

JULI IRNAWATI

NPM : 1505161103

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

MEDAN

2019

ABSTRAK

JULI IRNAWATI, NPM 1505161103. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau

Untuk mencapai tujuan perusahaan, pengelolaan sumber daya manusia yang berpotensi akan memengaruhi kinerja karyawan yang pada akhirnya akan memepengaruhi kinerja perusahaan. Untuk dapat menunjukan kinerja para karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau, perusahaan dituntut untuk menegakan motivasi dan disiplin kerja para karyawan. Motivasi ialah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tertinggi untuk tujuan perusahaan,yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Sedangkan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang disekitarnya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau yang berjumlah 162 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah 62 karyawan yang terdistribusikan pada setiap bagian. Teknik analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukan secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Berdasarkan uji parsial diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Assalamual'aikum,wr.wb

Puji syukur penulis panjatkan kepada kehadirat Allah SWT atas berkat dan karunianya selama penyusunan skripsi yang berjudul " Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" Penulis skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam penelitian ini, penulis menyadari bahwa tanpa bantuan,dukungan,bimbingan dari berbagai pihak skripsi ini tidak dapat terselesaikan dengan baik. Oleh sebab itu,dalam kesempatan ini,penulis secara khusus menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua saya, Ayahanda tercinta **BUDIANTO** dan Ibunda **KASTINI** yang telah memberikan segala kasih dan sayang telah membantu secara moril dan terus mendukung dari awal proses belajar hingga terselesaikannya skripsi ini serta kepada keluarga dan keluarga besar penulis terutama abang, adik, keponakan, ikut memberikan motivasnya dalam perjuangan sang penulis.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
3. Bapak H. Januri, SE M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiya Sumatra Utara.
4. Bapak Ade Gunawan,SE M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung SE, M.Si selaku Wakin Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
7. Bapak Jufrizen, S.E, M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Salman Farisi, S.E, M.Si Selaku Pembimbing Skripsi karena telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, petunjuk dan saran dalam penulisan skripsi ini.
9. Seluruh Staff Pengajar Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara yang telah mendidik penulis selama melaksanakan perkuliahaan di Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
10. Seluruh Staff Biro Manajemen Fakultas Ekonomi, yang telah memberikan kelancaran urusan administrasi.
11. Terima kasih juga penulis ucapkan kepada teman-teman seperjuangan Sari Adriani, Ervia Panjaitan, R Dara Maydina Djamini, Suci Rika Lestari dan teman-teman lainnya yang telah memberikan semangat dan solusi dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis, rekan-rekan mahasiswa dan para pembaca seakalian, semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya kepada kita, dan semoga dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin Yaa Rabbal'Aalamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK ..... **i**

KATA PENGANTAR ..... **ii**

DAFTAR ISI ..... **iii**

DAFTAR TABEL ..... **iv**

DAFTAR GAMBAR ..... **v**

BAB I PENDAHULUAN **1**

A. Latar Belakang 1
B. Identifikasi Masalah 5
C. Batasan dan Rumusan Masalah 6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian 6

BAB II LANDASAN TEORI **8**

A. Uraian Teori 8
1. Kinerja 8
a. pengertian Kinerja 8
b. Tujuan Penilaian Kinerja 9
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja 10
d. Indikator Kinerja 12
2. Motivasi 13
a. Pengertian Motivasi 13
b. Tujuan motivasi 13
c. Indikator Motivasi 15
d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja 16
3. Disiplin Kerja 19
a. Pengertian Disiplin Kerja 19
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja 20

c. Macam-Macam Disiplin Kerja 22
d. Indikator Disiplin Kerja 23
B. Kerangka Konseptual 25
C. Hipotesis 29

BAB III METODOLOGI PENELITIAN 30

A. Pendekatan Penelitian 30
B. Defenisi Operasional Variabel 30
C. Waktu dan Tempat Penelitian 32
D. Populasi dan Sampel 33
E. Teknik Pengumpulan Data 35
F. Teknik Analisis Data 41

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 47

A. Hasil Penelitian 47
1. Deskripsi Hasil Penelitian 47
2. Analisis Data 63
3. Regresi Linier Berganda 63
4. Asumsi Klasik 64
5. Pengujian Hipotesis 69
6. Koefisien Determinasi 74
B. Pembahasan 75
1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan 75
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 76
3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja 77

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 80

A. KESIMPULAN 80
B. SARAN 81

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel I. 1 Daftar Absensi Karyawan..... 4

Tabel III.1 Indikator Kinerja..... 31

Tabel III. 2 Indikator Motivasi..... 31

Tabel III. 3 Indikator Disiplin Kerja..... 32

Tabel III.4 Waktu Penelitian..... 33

Tabel III.5 Daftar Populasi Penelitian..... 33

Tabel III.6 Daftar Sampel Penelitian..... 35

Tabel III.7 Skala Likerts..... 36

Tabel III.8 Hasil Uji Instrumen Kinerja..... 37

Tabel III.9 Hasil Uji Instrumen Motivasi..... 38

Tabel III.10 Hasil Uji Instrumen Disiplin Kerja..... 39

Tabel III.11 Hasil Reabilitas Instrumen Variabel X1,X2,Y..... 40

Tabel IV.1 Skala Likert..... 7

Tabel IV.2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 48

Tabel IV.3 Data Responden Berdasarkan Usia..... 49

Tabel IV.4 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja..... 50

Tabel IV.5 Data Responden Berdasarkan Pendidikan..... 51

Tabel IV.6 Skor Angket Untuk Variabel Y (Kinerja)..... 52

Tabel IV.7 Skor Angket Untuk Variabel X_1(Motivasi) 54

Tabel IV.8 Skor Angket Untuk Variabel X_2 (Disiplin Kerja)..... 58

Tabel IV.9Regresi Linier Berganda. 63

Tabel IV.10 Uji Multikolonieritas. 67

Tabel IV.11 Pengaruh Motivasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).. 69

Tabel IV.12 Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) 71

Tabel IV.13 Hasil Uji F. 73

Tabel IV.14 Koefisien Determinasi (R-Square) 74

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Konseptual 26

Gambar II.2 Kerangka Konseptual 27

Gambar II.3 Kerangka Konseptual 29

Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis 44

Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis 45

Gambar IV.1 Grafik Histogram 65

Gambar IV.2 Grafik Histogram Normal P-Plot Of Regression

Standardized Residual..... 66

Gambar IV.3 Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Seattetplot 68

Gambar IV.4 Hasil Pengujian Hipotesis t..... 70

Gambar IV.5 Hasil Pengujian Hipotesis t..... 72

Gambar IV.6 Hasil Pengujian Hipotesis f..... 74

.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi saat ini perusahaan dituntut untuk terus menerus mempersiapkan dirinya untuk mengantisipasikan dan menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi. Seiring dengan semakin meningkatkannya perkembangan usaha yang menimbulkan persaingan diantara pelaku-pelaku ekonomi akan semakin ketat, maka untuk mampu bersaing, perusahaan harus dapat menjalankan usahanya dengan pemikiran dan tindakan yang sebaik mungkin dan mempunyai strategi-strategi baru dalam uapaya meningkatkan pengembangan dan performan para karyawannya serta mengoptimalkan seluruh aspek yang terkait dengan kegiatan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu aspek sekaligus faktor penunjang yang harus diperhatikan agar tujuan perusahaan tercapai yaitu sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang memiliki kemampuan berkembang untuk penentu keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi perusahaan, sumber daya manusia harus dikelola secara optimal,dan diberi perhatian yang ekstra dan memenuhi hak-haknya. Selain itu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang teruji kemampuan,keterampilan setia kepada perusahaan,bersemangat dalam mencapai tujuan perusahaan. Jika perusahaan tidak dapat menyikapi hal tersebut,maka akan berimpas pada terhambatnya kelangsungan kegiatan dalam suatu perusahaan.

Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan agar tujuan perusahaan dan individunya dapat tercapai.Menurut Mangkunegara (2012 hal 9) mengemukakan bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Setiap perusahaan atau instansi selalu mengharapkan karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan dan dapat meningkatkan kinerjanya.

Menurut Fahmi (2014 hal 127) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Veithzal Rivai (2010 hal 548) kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan

Kinerja pada dasarnya adalah suatu yang berikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan,dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang memiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan.

Rendahnya suatu kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan suatu masalah yang banyak dijumpai dalam perusahaan. Rendahnya kinerja menjadi

salah satu hal yang mencerminkan dari ketidak keberhasilan perusahaan dalam mengembangkan karyawan yang sesuai dengan standar perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan, ini akan menjadi ancaman serius bagi perusahaan apabila kinerja karyawan tidak segara diperbaiki.

Menurut Sutrisno (2011 hal 109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Afandi (2018 hal 23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Afandi (2018 hal 12) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sutrisno (2011 hal 89) Disiplin adalah sikap tingka laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupunyang tidak tertulis.

Berdasarkan hasil prariset yang dilakukan peneliti pada kantor **PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau** mengalami masalah yang terjadi kurangnya motivasi karyawan, yaitu banyak karyawan yang pengetahuannya meningkat tetapi tidak mampu menerjemahkan kepandaiannya ke dalam perilaku ditempat kerja, misalnya kurang cepat dalam

memecahkan masalah, kurang berinovasi dalam bekerja dan kurangnya pendekatan secara personal dari pimpinan atau kepala bagian yang menyebabkan kurangnya dukungan kerja dan karyawan kurang semangat dalam bekerja.

Masalah yang terjadi kurangnya kedisiplinan yaitu, masih banyak karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan masih ada karyawan pulang tidak pada waktunya, masih ada karyawan yang sering mangkir kerja dengan berbagai alasan. Untuk melihat kondisi absensi karyawan, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1
Daftar Absensi Karyawan Pada PTPN V (Persero) Kebun Tanah Putih

Tahun	Absensi				
	Hadir	Sakit	Izin	Cuti	Tanpa Keterangan
2016	75,86%	4,45%	5,22%	6,45%	7,73%
2017	73,26%	5,22%	5,82%	6,45%	9,25%
2018	69,42%	6,82%	6,20%	6,45%	11,11%

Sumber : PTPN V(Persero), data diolah (2019)

Berdasarkan tabel 1.1 daftar absensi karyawan terlihat bahwa pada tahun 2016, 2017dan 2018 absensi karyawan mengalami peningkatan hal ini terjadi pada kondisi ketidakhadiran dengan alasan cuti, sakit, izin dan tanpa keterangan. Pada tahun 2016 dari 162 karyawan 7,73% (13 orang karyawan) tidak hadir tanpa keterangan. Pada tahun 2017 dari 162 karyawan 9,25% (15 orang karyawan) tidak hadir tanpa ada keterangan. Dan pada tahun 2018 dari 162 karyawan 11,11% (18 orang karyawan) tidak hadir tanpa ada keterangan. Hal ini berarti kedisiplinan karyawan pada tahun 2017 dan 2018 tersebut dapat dikatakan mengalami

penurunan atau tingkat absensinya mengalami kritis, itu dikarenakan tingkat pengawasan yang dilakukan pimpinan kurang terhadap kinerja karyawan.

Adapun masalah yang terjadi menurunnya kinerja yaitu terkait dengan kinerja karyawan dapat dilihat dari kegiatan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan kurangnya kerja sama dengan sesama karyawan perusahaan sehingga mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan dalam mencapai tingkat kinerja karyawan belum sepenuhnya sesuai dengan apa yang diharapkan pimpinan perusahaan. dan menurunnya kecepatan kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, sangat penting motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka dari itu, penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul **"Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau"**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan dapat diidentifikasi masalah mengenai motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu :

1. Rendahnya motivasi kerja karyawan yang disebabkan karena masih banyak karyawan yang kurang cepat dalam memecahkan masalah.
2. Kurangnya kedisiplinan karyawan yang disebabkan karena masih banyak karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.
3. Menurunnya kinerja karyawan disebabkan kurangnya kerja sama dengan sesama karyawan dalam perusahaan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka pnulis membatasi masalah hanya pada motivasi dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V(Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau.

2. Rumusan Masalah

1) Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan padaPT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau?
2) Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan padaPT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau?
3) Apakah ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan padaPT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau.
2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau.
3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau.

2. Manfaat

Adapun manfaat yang dapat diharapkan dari penelitian yang dilakukan adalah :

a. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta memperkarya teori tentang manajemen sumber daya manusia.
b. Secara praktis penelitian ini dapat menjadi sambungan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusiapada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau.
c. Sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan perbandingan dalam melakukan penelitian dalam bidang yang sama yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja sering kita dengar dan sangat penting bagi sebuah perusahaan atau sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan. Dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia, kinerja seseorang pegawai sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi pegawai itu sendiri dan itu juga untuk kebersihan perusahaan. Menurut Afandi (2018 hal 84) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut Mangkunegara (2011 hal 67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Noor (2013 hal 272) bahwa kinerja atau prestasi kerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Dari penjelasan tentang pengertian diatas dapat penulis simpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan

yang dicapai dengan standart yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai merupakan penilaian yang paling dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai. Jika, nilai kerja pegawai harus lebih besar dari prestasi kerja yang diperhatikan instansi mendapatkan nilai positif dari program kerja pegawai tersebut.

b. Tujuan Penilaian Kinerja

Afandi (2018 hal 87) penilaian kinerja adalah merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu data instansi yang dilakukan terhadap organisasi.

Adapun tujuan penilaian kinerja terdapat pendekatan ganda terhadap tujuan penilaian prestasi kerja sebagai berikut :

1) Tujuan evaluasi hasil-hasil penilaian prestasi kerja digunakan sebagai dasar bagi evaluasi reguler terhadap prestasi anggota-anggota organisasi, yaitu meliputi :
    a) Telaah Gaji. Keputusan-keputusan kompensasi yang mencangkup kenaikan *merit-pay*, bonus dan kenaikan gaji lainnya merupakan salah satu tujuan utama penilaian kinerja.
    b) Kesempatan promosi. Keputusan-keputusan penyusunan pegawai (*staffing)*yang berkenan dengan promosi, demosi, tranfer dan pemberhentian pegawai merupakan tujuan kedua dari penilaian kinerja.

2) Tujuan pengembangan

   a) Informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja dapat digunakan untuk mengembangkan pribadi anggota-anggota organisasi.

   b) Meningkatkan penilaian kinerja. Tujuan penilaian kinerja juga memberikan pedoman kepada pegawai bagi peningkatan prestasi kerja dimasa yang aka datang.

Menurut Kasmir (2017 hal 196) tujuan penilaian kerja adalah sebagai berikut:

1) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
2) Keputusan penempatan
3) Perencanaan dan pengembangan karier
4) Kebutuhan latihan dan pengembangan
5) Penyesuaian kompensasi
6) Investor kompensasi pegawai
7) Kesempatan kerja adil
8) Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja pegawai, dan menurut Sutrisno (2011 hal 176-178) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1) Efektivitas dan efesien, bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa tercapai,maka boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetap

aapabila akibat-akibat yang tidak dicari, kegiatan mempunyai nilai yang penting dari hasi yang dapat dicapai sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif dinamakan tidak efektif. Sebaliknya bila akibat yang di cari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efesien.

2) Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki (diterima) oleh seseorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.
3) Disiplin, kegiatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana pegawai bekerja.
4) Inisitif yaitu daya dorong kemajuan yang bertujuan untuk mempengaruhi kinerja.

Pendapat tersebut mengatakan tersebut untuk mendapatkan kinerja pegawai yang optimal yang menjadi tujuan organisasi harus memperhatikan aspek-aspek kualitas pekerjaan, ketetapan waktu, inisiatif, kemampuan serta komunikasi.

Menurut Afandi (2018 hal 86-87) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.

3) Tingkat motivasi pekerja yang daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan prilaku.
4) Kopetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
5) Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
6) Budaya kerja yaitu prilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovasi.
7) Kepemimpinan yaitu prilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
8) Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhinya agar tujuan tercapai.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017 hal 75) indikator-indikator dari kinerja adalah meliputi :

1) Kualitas kerja. Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.
2) Kuantitas kerja. Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.
3) Kendala kerja. Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah pegawai dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.
4) Sikap kerja. Sikap kerja yang memiliki terhadap perusahaan, pegawai lain pekerjaan serta kerja sama.

Adapun indikator kinerja menurut Afandi (2018 hal 89) adalah sebagai berikut :

1) Kuantitas hasil kerja
2) Kuantitas hasil kerja
3) Efesiensi dalam melaksanakan tugas
4) Disiplin kerja
5) Inisiatif
6) Ketelitian
7) Kepemimpinan

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tertinggi untuk tujuan perusahaan, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya.

Menurut Afandi (2018 hal 23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Sutrisno (2011 hal 109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

b. Tujuan Motivasi

Salah satu tantangan berat bagi organisasi adalah bagaimana motivasi karyawan agar bisa tumbuh dan terbina dengan baik. Motivasi merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan, sehingga dapat mencapai hasil kerja yang maksimal.

Pada dasarnya para pimpinan perusahaan memliki tujuan dalam hal pemberian motivasi kepada karyawannya di perusahaan, agar para karyawannya dapat meningkatkan kemampuan dalam bekerja serta perusahaan dapat mencapai tujuan.

Sebagaimana juga yang dikemukakan Saydam dalam Abas (2017 hal 85) bahwa tujuan motivasi kepada karyawan adalah sebagai berikut :

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

Dengan demikian adanya tujuan dari pemberian motivasi ini, diharapkan agar para karyawan dapat lebih giat lagi bekerjasama dalam keberhasilan yang disepakati perusahaan. Sehingga dengan tujuan pemberian motivasi ini juga diharapkan dapat melaksanakan tugas yang diberi dapat terlaksanakan dengan baik.

Menurut Afandi (2018 hal 27) tujuan motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatnya moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatnya produktifitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

c. Indikator Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melaksanakan suatu aktivitas tertentu, adapun indikator-indikator motivasi kerja pegawai menurut Mangkunegara (2013 hal 111) meliputi :

1. Kerja keras

   Yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.

2. Orientasi masa depan.

   Cara pandang dan pengelolahan rencana hidup dimana yang datang untuk mendapatkan kelayakan.

3. Tingkat cita-cita yang tinggi.

   Adanya suatu keinginan untuk menduduki suatu jabatan yang tinggi.

4. Orientasi tugas / sasaran

Dalam menjalankan tugas pekerjaan diharapkan mewujudkan sasaran, misi dan tujuan perusahaan.

5. Usaha untuk maju

   Mengoptimalkan sumber daya yang ada untuk mendapatkan kemajuan yang hendak dicapai.

6. Ketekunan

   Kemampuan kita untuk bertahan ditengah tekanan dan kesulitan. Kita tetap mengambil langkah selanjutnya.

Adapun indikator motivasi menurut Afandi (2018 hal 29) adalah sebagai berikut:

1. Balas Jasa
2. Kondisi kerja
3. Fasilitas kerja
4. Prestasi kerja
5. Pengakuan dari atasan
6. Pekerjaan itu sendiri.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Hamzah B. Uno (2010 hal 67) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut :

1. Para ahli teori menyajikan penafsiran yang sedikit berbeda dan menekankan pada faktor-faktor yang berbeda. Hal ini menunjukan bahwa tidak terdapat suatu rumusan yang baku tentang motivasi, dimana terdapat perbedaan pada faktor yang bervariasi.

2. Motivasi erat hubungannya dengan perilaku dan prestasi kerja. Hal ini memberikan arti bahwa makin baik motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya maka makin baik pula prestasi kerjanya, atau sebaliknya.
3. Motivasi diarahkan untuk mencapai tujuan. Pemberian motivasi haruslah diarahkan untuk pencapaian tujuan. Itulah sebabnya rasional. Hanya dengan kejelasan tujuan maka semua personal yang terlibat dalam organisasi dapat dengan mudah memahami dan melaksanakannya.
4. Perbedaan fisiologis, psikologis, dan lingkungan merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan pimpinan dalam memotivasi karyawan atau bawahan. Hal ini didasarkan pada pertimbangan bahwa setiap karyawan atau bawahan atau bahawan memiliki perbedaan fisiologis, psikologis, serta berasal dari lingkungan yang berbeda.

Adapun menurut Afandi (2018 hal 24) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan hidup

   Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berprilaku dan giat bekerja.
2. Kebutuhan masa depan

   Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan oftimisme.

3. Kebutuhan harga diri

   Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semangkin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semangkin tinggi pula prestasinya.

4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

   Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

Menurut Sutrisno (2011 hal 116-120) Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

a. Keinginan untuk dapat hidup.

   Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Misalnya, untuk mempertahankaan hidup manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan.

b. Keinginan untuk dapat memiliki.

   Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita

sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Sesorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi,orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun harus harus bekerja keras.

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja sesorang. Faktor-faktor ekstern adalah sebagai berikut:

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b. Kompensasi yang memadai.

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

c. Supervisi yang baik.

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin menunjukan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila

peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Menurut Afandi (2018 hal 12) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sutrisno (2011 hal 89) Disiplin adalah sikap tingka laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupunyang tidak tertulis.

b. Faktor-faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu, untuk mendapatkan disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2011 hal 89) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

   Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknyadisiplin.para karyawan akan mematuhi segala aturan yang berlaku, bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun,serta selalu berusaha berkerja dengan sebaik-baiknya.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

   Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplindirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

   Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

   Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan utuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada tidaknya pengawan pimpinan

   Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perluada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawanagar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Afandi (2018 hal 20-21) adalah sebagai berikut :

1. Faktor kepemimpinan
2. Faktor kompensasi
3. Faktor penghargaan
4. Faktor kemampuan

5. Faktor keadilan
6. Faktor pengawasan
7. Faktor lingkungan
8. Faktor sanksi hukuman.

c. Macam-macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2017 hal 129) macam-macam disiplin kerja dibagi menjadi 2 bentuk yaitu:

1. Disiplin prenventif

   Disiplin prenventif adalah suatu upaya untuk menggerakan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

2. Disiplin korektif

   Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Menurut Afandi (2018 hal 18-19) macam-macam disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Disiplin Preventif

Adalah disiplin pencegahan agarterhindar dari pelanggaran peraturan organisasi, yang ditunjukan utuk mendorong karyawan agar disiplin diri dan mentaati dan mengikuti berbagai standar dan peraturan yang telah ditetapkan.

2. Disiplin Korektif

   Merupakan disiplin yang dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan dan mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan.

3. Disiplin Progresif

   Merupakan pemberian hukuman yanglebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan, Melayu (2011 hal 194), pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan

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

2. Teladan Pimpinan.

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

3. Balas Jasa

   Balas Jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan.

4. Keadilan.

   Mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang merasa dirinya penting dan minta di perlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat.

   Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan dalam perusahaan.

6. Sanksi Hukuman

   Sanksi Hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semangkin berat, maka karyawan akan semangkin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku disiplin karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan.

   Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani tegas bertindak

untuk menghukum setiap karyawan yang disipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang sudah ditetapkan.

8. Hubungan Kemanusiaan.

   Hubungan Kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan akan menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Adapun menurut Afandi (2018 hal 21) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Ketaatan waktu
   a. Masuk kerja tetap waktu
   b. Penggunaan waktu secara efektif
   c. Tidak perna mangkir/ tidak kerja
2. Tanggung jawab kerja
   a. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
   b. Target pekerjaan
   c. Membuat laporan kerja harian

Apabila dalamdiri karyawan telah tertanam beberapa indikator diatas, maka seseorang karyawan telah mencerminkan disiplin yang baik dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018 hal 23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan

sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Sutrisno (2011 hal 109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat dicapai pada pekerjaan. Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan tindakan agar mencapai kearah yang diinginkannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hadi Purnomo, 2017). menyimpulkan bahwa adamotivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan khususnya pada PT. Karoseri Tentram Sejahtera Kota Malang. Dan menurut penelitian Rozalia (2015) menunjukan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pattindo Malang. Dan menurut penelitian Setiawan (2013) menunjukan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. Jadi motivasi itu sangat berpengaruh semakin banyaknya pelakuan perusahaan terkait dengan motivasi kerja karyawan, maka upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan akan mengalami peningkatan. Berdasarkan uraian diatas, ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari gambar konseptual penelitian berikut ini :

Gambar II I. Hubungan Motivasi terhadapKinerja

2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018 hal 12) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Iga Mawarni, 2017) menunjukan bahwa disiplin karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto. Dan menurut penelitian Tanjung (2015) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. Dan menurut penelitian yang dilakukan Jufrizen(2018) membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap karyawan. Jadi disiplin kerja sangat berpengaruh apabila semakin baik tingkat disiplin kerja yang diperoleh, maka semakin banyak meningkat pula kinerja karyawan. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari gambar konseptual penelitian berikut ini :

Gambar II 2. Hubungan Disiplin terhadap Kinerja

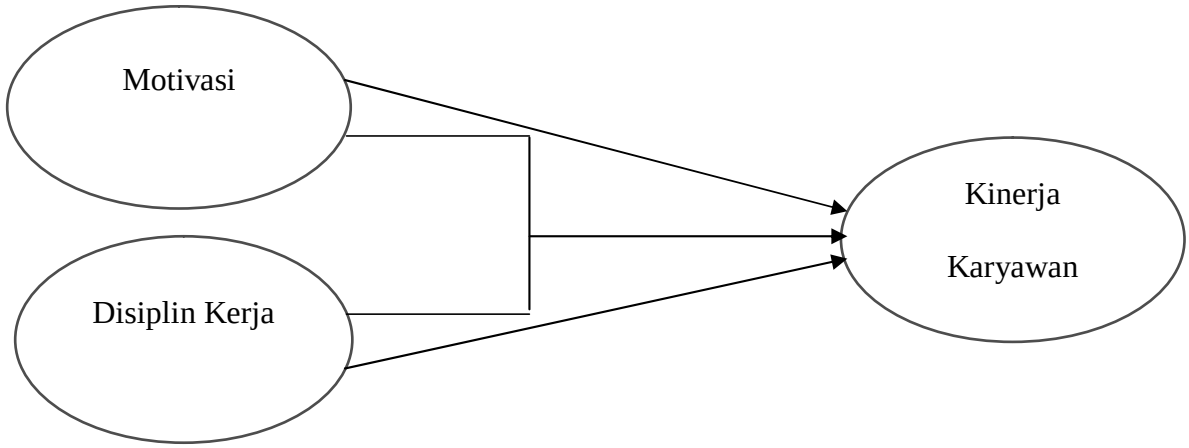
3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018 hal 23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Afandi (2018 hal 12) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hadi Purnomo, 2017). menyimpulkan bahwa ada motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan khususnya pada PT. Karoseri Tentram Sejahtera Kota Malang, yang berarti bahwa motivasi dan disiplin kerja yang baik maka dapat memberikan kinerja karyawan yang baik. Dan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Iga Mawarni, 2017) menunjukan bahwa disiplin karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto.

Maka dari penelitian diatas, motivasi dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk mengatahui pengaruh moivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, artinya jika motivasi pada suatu perusahaan di tingkatkan maka akan meningkatkannya kinerja karyawan diperusahaan tersebut. Begitu juga disiplin apabila perusahaan meningkatkan kedisiplinan terhadap karyawan maka kinerja akan ikut meningkat.



Gambar II.3 Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Dari kerangka konseptual diatas dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruhterhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah PutihProvinsi Riau
2. Disiplin kerja berpengaruhterhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun PutihProvinsi Riau.
3. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Sugiyono (2017 hal 75) mendefenisikan bahwa penelitian asosiatif adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Melalui penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan dan mengontrol suatu fenomena.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini menjadi definisi operasional adalah :

1. Kinerja (Y)

Menurut Mangkunegara (2017 hal 67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel III.I
Indikator Kinerja

No	Indikator
1	Kuantitas kerja
2	Kualitas kerja
3	Keandala kerja
4	Sikap kerja

Sumber: Mangkunegara (2017 hal 75)

2. Motivasi(X1)

Menurut Afandi (2018 hal 23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Tabel III.2
Indikator Motivasi

No	Indikator
1	Kerja keras
2	Orientasi masa depan
3	Tingkat cita-cita yang tinggi
4	Orientasi tugas
5	Usaha untuk maju
6	Ketekunan
7	Rekan kerja
8	Pemanfaatan waktu

Sumber: Mangkunegara (2017 hal 111)

3. Disiplin Kerja (X2)

Menurut Afandi (2018 hal 12) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk

meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Tabel III.3
Indikator Disiplin

No	Indikator
1	Tujuan dan kemampuan
2	Teladan pimpinan
3	Balas jasa
4	Keadilan
5	Waskat
6	Sanksi hukuman
7	Ketegasan
8	Hubungan kemanusiaan

Sumber: Hasibuan (2017 hal 194)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2019 sampai selesai.

Tabel III.4
Jadwal Kegiatan Penelitian dan Proses Skripsi

No	Kegiatan	Bulan/Minggu																			
		Maret				April				Juli				Agustus				September			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Awal																				
2	Pengajuan judul																				
3	Penyusunan Proposal																				
4	Seminar Proposal																				
5	Pengumpulan Data																				
6	Penyusunan Skripsi																				
7	Bimbingan Skripsi																				
8	Sidang Meja Hijau																				

D. Populasi dan Sampel

1. Popolasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2017 hal 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam hal ini yang menjadi populasinya adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau yaitu 162 orang.

Tabel III. 5
Daftar Populasi Penelitian

No	Bagian	Populasi
1	Bagian Sekretaris	19
2	Bagian Tanaman	23
3	Bagian Teknik dan pengolahan	16
4	Bagian pengadaan	13
5	Bagian umum, SDM dan kesehatan	27

6	Bagian keuangan	24
7	Bagian pengembangan usaha	9
8	Bagian Pemasaran	12
9	Bagian SPI	19
	Jumlah	162

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V (Persero)

2. Sampel Penelitian

Sugiyono (2017 hal 81) sampel merupakan bagian darijumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penentuan ukuran sample dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus *Slovin* sebagai berikut :

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

Sumber : Juliandi, dkk (2015 hal 59)

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Tarif kesalahan (error) sebesar 0,10 (10%)

Dari rumus berikut jumlah sampel (n) adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{162}{1 + 162\ (0{,}10)^2}$$

$$n = \frac{162}{2{,}6}$$

$$n = 62.3$$

$$n = 62$$

Tabel III.6
Jumlah Sampel Penelitian

No	Bagian	Sampel
1	Bagian Sekretaris	7
2	Bagian Tanaman	9
3	Bagian Teknik dan pengolahan	6
4	Bagian pengadaan	5
5	Bagian umum, SDM dan kesehatan	11
6	Bagian keuangan	9
7	Bagian pengembangan usaha	3
8	Bagian Pemasaran	5
9	Bagian SPI	7
Jumlah karyawan		62

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Angket (Quesioner)

Juliandi, dkk (2015 hal 69) pengumpulan data dalam instrumen ini menggunakan angket (Quesioner) adalah pertanyaan-pertanyaan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti yang ditunjukan pada para karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riaudengan menggunakan skala likert dengan bentuk cheeklist dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel III. 7
Skala Likert

No	Pertanyaan	Bobot
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Juliandi, dkk (2015 hal 71)

a. Uji Validitas

Juliandi, dkk (2015 hal 79) Uji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika hasilnya valid, berarti instrumen yang digunakan adalah instrumen yang tepat atau benar, sehingga data yang di kumpulkan dari instrumen tersebut juga merupakan data yang tepat sebagai bahan analisisdan selanjutnya.

Pengujian validitas tiap instrumen bebas dengan cara mengkorelasikan tiap butir pernyataan tersebut. Dalam penelitian ini, pengukuran uji validitas menggunakan bantuan *SPSS.* Apabila menggunakan SPSS, maka kriteria menarik kesimpulan untuk menentukan valid tidaknya suatu instrumen adalah dengan melihat probabilitas kesalahan dan korelasi (disimbolkan dengan Sig). Nilai kesalahan (Sig) hasil perhitungan SPSS tersebut dibandingkan dengan probabilitas kesalahan yang ditetapkan oleh peneliti yang disimbolkan dengan alpha (α). Umumnya dalam penelitian sosial nilai α yang dipilih adalah 0,05.Jika nilai Sig α0.05 maka indikator yang dimaksud valid dalam mengukur suatu instrumen, namun sebaliknya jika nilai Sigα0.05 maka indikator yang dimaksud tidak valid dan tidak dapat mengukur suatu instrumen.

$$rxy = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Juliandi, dkk (2015 hal 77)

Dimana :

n = Banyaknya pengamatan

$\sum x$ = Jumlah pengamatan butir x

$\sum y$ = Jumlah pengamatan butir y

$(\sum x^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan total skor x

$(\sum y^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan total skor y

$(\sum x)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan total skor x

$\sum xy$ = Jumlah hasil kali butir x dengan total skor y

Pada uji validitas ini penulis menggunakan 30 validitas diluar sampel yang digunakan. Terlihat seperti tabel dibawah ini :

1. Validitas Kinerja Karyawan

Tabel III.8

Hasil Uji Instrumen Kinerja Karyawan

Item	Corrected item-Total correlation	R-tabel	Keterangan
Item 1	0,284	0,361	Tidak Valid
Item 2	0,678	0,361	Valid
Item 3	0,499	0,361	Valid
Item 4	0,524	0,361	Valid
Item 5	0,383	0,361	Valid
Item 6	0,382	0,361	Valid
Item 7	0,339	0,361	Tidak Valid
Item 8	0,391	0,361	Valid

Sumber : data diolah (2019)

Dari pengujian validitas diatas pada tabel III.8 menunjukan bahwa dari 8 item diatas ada 2 item yang harus dibuang dari angket dan 6 item pertanyaan tersebut boleh dilanjutkan untuk pengujian reabilitas.

2. Validitas Motivasi (X1)

Tabel III.9

Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi

Item	Corrected item-Total correlation	R-tabel	Keterangan
Item 1	0,511	0,361	Valid
Item 2	0,491	0,361	Valid
Item 3	0,557	0,361	Valid
Item 4	0,432	0,361	Valid
Item 5	0,781	0,361	Valid
Item 6	0,530	0,361	Valid
Item 7	0,379	0,361	Valid
Item 8	0,722	0,361	Valid
Item 9	0,432	0,361	Valid
Item 10	0,420	0,361	Valid
Item 11	0,347	0,361	Tidak Valid
Item 12	0,633	0,361	Valid
Item 13	0,400	0,361	Valid
Item 14	0,523	0,361	Valid
Item 15	0,401	0,361	Valid
Item 16	0,351	0,361	Tidak Valid

Sumber: data diolah (2019)

Dari pengujian validitas diatas pada tabel III.9 dinyatakan dari 16 item diatas ternyata ada 2 item yang harus dibuang dan 15 item yang lainnya boleh dilanjutkan pada pengujian realibilitas.

3. Validitas Disiplin Kerja (X2)

Tabel III.10

Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja

Item	Corrected item-Total correlation	R-tabel	Keterangan
Item 1	0,511	0,361	Valid
Item 2	0,595	0,361	Valid
Item 3	0,376	0,361	Valid
Item 4	0,540	0,361	Valid
Item 5	0,595	0,361	Valid
Item 6	0,540	0,361	Valid
Item 7	0,511	0,361	Valid
Item 8	0,325	0,361	Tidak Valid
Item 9	0,092	0,361	Tidak Valid
Item 10	0,462	0,361	Valid
Item 11	0,530	0,361	Valid
Item 12	0,595	0,361	Valid
Item 13	0,376	0,361	Valid
Item 14	0,284	0,361	Tidak Valid
Item 15	0,462	0,361	Valid
Item 16	0,407	0,361	Valid

Sumber: data diolah (2019)

Dari pengujian validitas pada tabel III.10 diatas dinyatakan dari 16 item peryataan diatas ada 3 item yang harus dibuang dari angket dan 13 lainnya boleh dilanjutkan kepada pengujian reabilitas.

b. Uji Reliabilitas

Juliandi, dkk (2015 hal 80) Reliabilitas memiliki berbagai nama lain seperti keterpecayaan, kehandalan, kestabilan. Tujuan penelitian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang

handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpecayaan yang tinggi.

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien reliabilitas (*Spearman Brown/ri)* ≥ 0,6 maka instrumen memiliki realibilitas reliabel, namun sebaliknya jika nilai koefisien reliabilitas ≤ 0,6 maka instrumen tidak reliabel dan tidak dapat mengukur suatu instrumen.

$$\left(r = [\frac{k}{(k-1)}\right)\left(x = \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma \iota^2}\right)$$

Juliandi, dkk (2015 hal 82)

Dimana :

r = Reabilitas instrumen

$\sum \sigma b$ = Jumlah varians butir

k =Banyaknya butir peryataan

$\sigma 1^2$ = Varians total

Tabel III.11

Uji Reliabilitas Instrumen Variabel X1, X2, Y

Variabel	Nilai reliabilitas	keterangan
Motivasi	0,867 > 0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0.840 > 0,6	Reliabel
Kinerja	0,739 > 0,6	Reliabel

Sumber: data diolah (2019)

Tabel III.11 menunjukan bahwa ketiga instrumen penelitian ini telah memenuhi unsur reliabilitas. Maka dengan demikian instrumen memiliki reliabilitas yang baik atau dengan kata lain, instrumen adalah reliabel atau tepercaya.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Juliandi, dkk (2015 hal 65) data kuantitatif adalah data-data yang berwujud angka-angka tertentu yang dapat dioperasikan secara matematis. Analisa data menggambarkan regresi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software* statistik SPSS.

1. Regresi Linier Berganda

Juliandi, dkk (2015 hal 160) Analisis regresi ganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai baerikut :

$$Y = a + b1x1 + b2x2$$

Juliandi,dkk (2015 hal 157)

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

x1 = Motivasi

x2 = Disiplin

X1 dan X2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Juliandi, dkk (2015 hal 160) Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Juliandi, dkk (2015 hal 161) Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya koreksi yang kuat diantara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen, jika variabel independen saling berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak orthogonal, sebagai contoh diambil dari kasus regresi X1, X2, terhadap Y Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas dilakukan dengan melihatVIF antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance <0,10 sama denganVIF > 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Juliandi, dkk (2015 hal 161) Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai produksi variabel independen dengan nilai

resudualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain :

a) Jika pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur maka terjadi heteroskedastisitas.
b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (point-point) menyebar dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka titik tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t (Persial)

Untuk memuji nyata atau tidaknya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat secara persial digunakan uji t dengan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sugiyono (2017 hal 184)

Keterangan :

Rxy = Korelasi variabel x dan variabel y yang ditemukan

n = Jumlah sampel

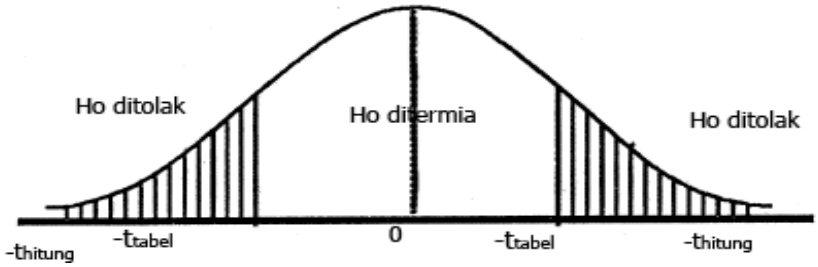
t = t hitung

Dengan taraf signifikan 5% uji dua pihak dan dk = n-2

kriteria penarikan kesimpulannya adalah :

1. Bila t hitung > t tabel, Ho = ditolak maka ada pengaruh signifikan antara variabel x dan y

2. Bila t hitung < t tabel, Ho = diterima, maka tidak ada pengaruh signifikan antara variabel x dan y .



Gambar III.1

Kriteria Pengunjian Hipotesis

Sugiyono (2017 hal 185)

b. Uji F (Simultan)

Uji simultan (Uji F) ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel dependen (kinerja pegawai) terhadap variabel independen X1 dan X2 secara bersama-sama (simultan) dengan tingkat signifikan terhadap variabel Y.

$$h = \frac{R^2 / k}{(1 - r^2)(n - k - 1)}$$

Zulfikar (2014 hal 186)

Dimana :

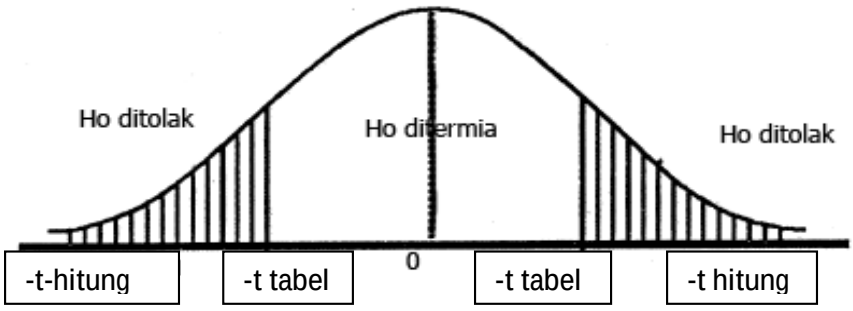
R^2 = Koefisien korelasi berganda

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah anggota sampel

Bentuk pengujiannya sebagai berikut :

1. Jika F_{hitung} □ maka H□ ditolak dan H□ ditolak yang menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan
2. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H□ ditolak da H□ diterima yang menunjukkan ada pengaruh yang signifikan.



Gambar III.2
Kriteria Pengujian Hipotesis

Sugiyono (2017 hal 185)

d. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien Determinasi (R Square) pada intinya untuk melihat seberapa besar varians variabel terikat dipengaruhi oleh varians variabel bebas, atau dengan kata lain seberapa besar variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan *program Statistical Package For Sosial Sciences* (SPSS v.22). hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

$$D = r^2 \times 100\%$$

Zulfikar (2014 hal 183)

Dimana :

D = Determinasi

r = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi

Untuk mempermudah penulis dalam pengolahan dan penganalisis, penulis dibantu oleh program komputer yaitu *Statistical Package For Sosial Sciences* (SPSS v.22).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penelitian menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel Y, 2 peetanyaan untuk variabel X1, dan 16 pertanyaan untuk variabel X2, dimana yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan,variabel X1 adalah motivasi kerja, dan yang menjadi variabel X2 disiplin kerja. Angket yang disebarkan ini diberikan kepada 62 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert summsted Rating* (LSR).

Tabel 1V.1

Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Skala pengukuran ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel X1 dan X2 bebas (motivasi dan disiplin kerja) maupun variabel terikat Y (kinerja karyawan).

a. Karakteristik Responden

Identitas responden yang ada pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau pada tahun 2019 dapat diuraikan pada tabel-tabel berikut ini:

1. Berdasarkan jenis kelamin.

Karakterisik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	55	88,7
Perempuan	7	11,3
Total	62	100,0

Sumber: Hasili Penelitian Angket 2019

Tabel diatas menunjukan bahwa responden PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 55orang (88,7%) dan responden kelamin perempuan sebanyak 7orang (11,3%) .Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa responden dalam penelitian ini di dominasi oleh jenis kelamin laki-laki. Sebab pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih lebih banyak membutuhkan laki-laki dari pada perempuan karena pekerjaan yang dilakukan di perusahaan berhubungan

pekerjaan berat yaitu pengolahan perkebunan dan lokasi pekerjaannya di dalam kebun yang sangat luas dan gelap.

2. Berdasarkan Usia.

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel IV.3

Karakteristik Responden Usia

Umur (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
<30	8	12,9
31-40	18	29,0
41-50	34	54,9
>51	2	3.2
Total	62	100,0

Sumber: Hasil Penelitian Angket 2019

Tabel diatas menunjukan bahwa karakteristik data usia responden pada kelompok usia dengan rentang <30 tahun sebanyak 8 orang (12,9%), pada kelompok usia 31-40 tahun sebanyak18 orang (29,0%), dan pada kelompok usia 40-50 tahun sebanyak 34 orang (54,9%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan karakteristik usia responden didominasi pada kelompok dengan rentang usia 40-50 tahun. Sebab ada usia 40-50 tahun lebih memaksimalkan kinerjanya dan untuk mendapatkan dudukan jabatan yang memiliki pengalaman kerja yang lebih bagus sehingga mampu membawa kinerja karyawanPT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau ke arah yang lebih baik lagi.

3. Berdasarkan Masa Kerja

Karekteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel IV.4

Karakteristik Responden Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1-10	7	11,3
11-20	25	40,3
21-30	30	48,4
Total	62	100,0

Sumber: Hasil Penelitian Angket 2019

Tabel diatas menunjukan bahwa karakteristik data pada kelompok responden yang memiliki masa kerja dengan kategori pada rentang1-10 tahun sebanyak 7 orang (11,3), dengan masa kerja 11-20 tahun sebanyak 25 orang (40,3) dan masa kerja 21-30 tahun sebanyak 30 orang (48,4). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Provinsi Riau memiliki masa kerja pada 21-30 tahun. Sebab pada masa kerja 21-30 tahun lebih berpengalaman dalam bekerja dan lebih bagus hasil kerjanya.

4. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel IV.5

Karakteristik Responden Tingkat Pendidikan

Umur (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (100%)
SMA/SMK	26	41,9
D3	7	11,3
S1	29	46,8
Total	62	100,0

Sumber: Hasil Penelitian Angket 2019

Tabel diatas menunjukan bahwa karakteristik data tingkat pendidikan responden pada tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 26 orang (41,9), dan responden pada tingkat pendidikan D3 sebanyak 7 orang (11,3),dan responden pada tingkat pendidikan S1 sebanyak 29 orang (46,8). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden didominasi pada tingkat pendidikan S1 sebanyak 29 orang (47,0). Sebab pada PT. Perkebunan Nusantara V(Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau dulunya sampai sekarang membuka lowongan pekerjaan minimal tamatan S1.

b. Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarkan, yaitu:

1) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV.6

Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

ATERNATIF												
No.	**SS**		**S**		**CS**		**TS**		**STS**		**JUMLAH**	
Pert	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**
1	19	30,6	39	63,0	4	6,4	0	0	0	0	62	100
2	17	27,4	41	66,2	4	6,4	0	0	0	0	62	100
3	20	32,2	37	59,6	5	8,0	0	0	0	0	62	100
4	20	37,0	37	59,6	5	8,0	0	0	0	0	62	100
5	13	20,9	33	53,3	16	25,8	0	0	0	0	62	100
6	22	35,5	33	53,3	7	11,2	0	0	0	0	62	100
7	17	27,5	44	70,9	1	1,6	0	0	0	0	62	100
8	21	33,9	40	64,5	1	1,6	0	0	0	0	62	100

Sumber: data diolah (2019)

Dari data diatas dapat diuraikan penjelasan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang atau 63,0%. Karena karyawan merasa mampu dalam menyelesaikan tugasnya dengan hasil yang memuaskan.
2. Jawaban responden tentang Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 orang atau 66,2. Karena karyawan merasa mampu menyelesaikan yang dibebankan kepada mereka.

3. Jawaban responden tentang Saya selalu menyelesaikan tugas/pekerjaan sesuai dengan target kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang atau 59,6%. Karena mereka mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target mereka.
4. Jawaban responden tentang Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan perusahaan,mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang atau 59,6%. Kerana mereka mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan perusahaan.
5. Jawaban responden tentang Saya selalu menjadi yang terbaik dan terhandal dalam bekerja,mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 53,3 %. Karena mereka mampu selalu menjadi yang terbaik dan terhandal dalam bekerja.
6. Jawaban responden tentang Saya memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 53,3%. Karena mereka memiliki kemampuan yang terbaik dalam bekerja.
7. Jawaban responden tentang Jawaban responden tentang Saya selalu bersikap baik terhadap atasan,mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang atau 70,9%. Karena mereka selalu bersikap baik terhadap atasan.
8. Saya selalu bersikap baik terhadap rekan-rekan kerja saya,mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang atau 64,5%. Mereka selalu bersikap baik terhadap rekan-rekan kerja.

Berdasarkan jawaban responden terkait tentang kinerja karyawan (Y) diatas sebagian besar karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih

Provinsi Riau, menjawab setuju 44 responden (70,9) pada pertanyaan ke 7 tentang saya selalu bersikap baik terhadap atasan dan minoritas responden yang menyatakan seruju 33 responden (53,3) pada pertanyaan ke 5 tentang saya selalu menjadi yang terbaik dn terandal dalam bekerja dan menjawab setuju 33 responden (53,3) pada pertanyaan ke 6 tentang saya memiliki kemampuan yang terbaik dalam bekerja.

2) Variabel Motivasi (X1)

Tabel IV.7
Skor Angket Untuk Variabel Motivasi (X1)

Alternatif Jawaban												
No.	**SS**		**S**		**CS**		**TS**		**STS**		**JUMLAH**	
Pert	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**
1	22	35,5	33	53,3	7	11,2	0	0	0	0	62	100
2	22	35,5	34	54,9	6	9,6	0	0	0	0	062	100
3	25	40,3	32	51,7	5	8,0	0	0	0	0	62	100
4	23	37,0	33	53,4	6	9,6	0	0	0	0	62	100
5	22	35,4	29	46,6	11	18,0	2	0	0	0	62	100
6	30	48,4	28	45,1	4	6,5	0	0	0	0	62	100
7	19	30,6	36	58,0	7	11,4	0	0	0	0	62	100
8	24	38,7	33	53,3	5	8,0	2	3,4	0	0	62	100
9	20	32,7	31	0,5	11	17,8	0	0	0	0	62	100
10	24	38,7	32	51,6	6	9,6	0	0	0	0	62	100
11	32	51,6	24	38,8	6	9,6	0	0	0	0	62	100
12	20	32,4	36	58,6	5	8,0	1	1,6	0	0	62	100

Alternatif Jawaban												
No. Pert	**SS**		**S**		**CS**		**TS**		**STS**		**JUMLAH**	
	F	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**
13	18	29,2	34	54,9	10	16,9	0	0	0	0	62	100
14	18	29,2	34	54,9	10	16,9	0	0	0	0	62	100
15	16	25,8	24	38,7	22	35,5	0	0	0	0	62	100
16	9	14,6	41	66,1	12	19,3	1	1,6	0	0	62	100

Sumber : Data diolah, 2019

Dari tabel diatas dapat diuraikan penjelasan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang saya akan selalu bekerja keras demi mencapai tujuan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 53,3%. Karena mereka setuju bahawa mereka akan bekerja keras agar mencapai tujuan mereka.
2. Jawaban responden tentang saya selalu bekerja keras dalam melaksanakan tugas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 54,9%. Karena meraka mampu bekerja keras dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan.
3. Jawaban responden tentang saya memiliki tujuan untuk masa depan perusahaan, mayoritasresponden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 51,7%. Karena meraka ingin memiliki tujuan masa depan untuk perusahaan.
4. Jawaban responden tentang Dalam bekerja saya selalu berorientasi masa depan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 53,4%. Karena mereka mampu berorientasi masa depan perusahaan.

5. Jawaban responden tentang saya akan bekerja sebaik mungkin agar bisa mendapat kenaikan jabatan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 46,6%. Karena mereka mampu bekerja sebaik mungkin untuk mendapatkan kenaikan jabatan mereka.
6. Jawaban responden tentang saya mempunyai cita-cita yang tinggi untuk mengembangkan karir kedepannya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 45,1%. Karena mereka mempunyai cita-cita untuk mengembangkan karir perusahaan.
7. Jawaban responden tentang saya akan melaksanakan tugas saya dengan sengguh-sungguh agar bisa mencapai hal-hal yang saya inginkan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang atau 58,0%. Karena mereka mampu malaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh yang diberikan perusahaan.
8. Jawaban responden tentang saya memahami tugas dan kewajiban dari pekerjaan yang diberikan kepada saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 55,3%. Karena mereka mampu memahami tugas dan kewajiban pekerjaan yang diberikan perusahaan.
9. Jawaban responden tentang saya akan selalu berusaha menjadi yang terbaik dalam bidang apapun yang saya kerjakan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 oarang atau 0,5%. Karena meraka selalu berusaha menjadi yang terbaik untuk perusahaan.
10. Jawaban responden tentang saya akan memberikan yang terbaik untuk pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang

atau 51,6%. Karena mereka mampu memberikan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

11. Jawaban responden tentang saya memahami ketentuan pekerjaan yang diberikan kepada saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 38,8%. Karena meraka selalu memahami pekerjaan yang diberikan perusahaan.
12. Jawaban responden tentang saya selalu sungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang atau 58,6%. Karena mereka mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
13. Jawaban responden tentang rekan kerja yang baik akan meningkatkan minat dan mendorong saya bekerja lebih baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 54,9 %. Karena mereka rekan kerja yang baik untuk perusahaan
14. Jawaban responden tentang saya selalu memiliki kerja sama yang baik terhadap pegawai lain, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 54,9%. Karena mereka memiliki kerja sama dengan rekan kerja lain.
15. Jawaban responden tentang saya selalu memanfaatkan waktu kerja saya dengan efisien agar saya bisa membagi waktu dengan keluarga saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 38,7 %. Karena mereka mampu memanfaatkan waktu kerja dengan keluarga mereka.

16. Jawaban responden tentang saya memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan,mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 orang atau 66,1%. Karena mereka mampu memanfaatkan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan diperusahaan.

Berdasarkan jawaban responden terkait dengan motivasi (X1) diatas sebagian besar karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau, menjawab setuju sebanyak 41 responden (66,1%) pada pertanyaan ke 16 tentang karyawan dapat memanfaatkan waktu untuk menyelasaikan pekerjaan diperusahaan dan minoritas responden yang menyatakan setuju sebanyak 24 responden (38,7%) pada pertanyaan 15 tentang karyawan dapat memanfaatkan waktu kerja dengan keluarga mereka.

3) Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel IV.8

Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja (X2)

Alternatif Jawaban												
No Pert	**SS**		**S**		**CS**		**TS**		**STS**		**Jumlah**	
	F	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**
1	23	30,7	36	58,2	3	4,8	0	0	0	0	62	100
2	26	41,0	33	53,2	3	4,8	0	0	0	0	62	100
3	23	37,0	37	59,6	2	3,4	0	0	0	0	62	100
4	22	35,4	36	58,2	4	6,4	0	0	0	0	62	100
5	23	37,0	35	56,6	4	6,4	0	0	0	0	62	100
6	23	37,0	35	56,6	4	6,4	0	0	0	0	62	100

No Pert	Alternatif Jawaban											
	SS		S		CS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
7	24	38,8	34	54,8	4	6,4	0	0	0	0	62	100
8	25	40,4	34	54,8	3	4,8	0	0	0	0	62	100
9	23	37,0	35	56,6	4	6,4	0	0	0	0	62	100
10	33	53,3	27	43,5	2	3,2	0	0	0	0	62	100
11	31	50,1	28	45,1	3	4,8	0	0	0	0	62	100
12	27	43,6	32	51,6	3	4,8	0	0	0	0	62	100
13	21	34,0	37	59,6	4	6,4	0	0	0	0	62	100
14	31	50,1	29	46,5	2	3,4	0	0	0	0	62	100
15	34	54,8	27	43,6	1	1,6	0	0	0	0	62	100
16	30	48,3	31	50,1	1	1,6	0	0	0	0	62	100

Sumber : Data diolah, 2019

Dari tabel diatas dapat diuraikan penjelasan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang saya setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang atau 58,2%. Karena mereka setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada mereka sesuai dengan kemampuan yang bersangkutan.
2. Jawaban responden tentang Pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 53,2%. Karena mereka setuju pekerjaan yang dibebankan harus sesuai dengan kemampuan mereka.

3. Jawaban responden tentang Saya merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang atau 59,6%. Karena mereka setuju pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
4. Jawaban responden tentang Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang atau 58,2%. Karena mereka setuju teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan.
5. Jawaban responden tentang Saya setuju bahwa balas jasa yang diterima kurang memuasakan dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang atau 56,6%. Kerena mereka setuju bahwa balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan.
6. Jawaban responden tentang Balas jasa yang memuaskan akan mempengaruhi kedisiplinan yangbaik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang atau 56,6%. Karena mereka setuju bahwa balas jasa yang memuaskan akan mempengaruhi kedisiplinan yang baik.
7. Jawaban responden tentang Saya merasa bahwa keadilan pimpinan seolah diterapkan dengan baik pada instansi,mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 54,8%. Karena mereka setuju bahwa keadilan pimpinan seolah diterapkan dengan baik pada instansi.
8. Jawaban responden tentang Keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan pegawai yang baik pula, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 54,8%. Karena mereka setuju bahwa

keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan karyawan yang baik pula.

9. Jawaban responden tentang Saya merasa bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang atau 56,6%. Karena mereka setuju bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman dan diakui kepemimpinan.
10. Jawaban responden tentang Pimpinan yang melakukan tindakan nyata dan efektif akan mewujudkan kedisiplinan yang baik bagi karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 43,5%. Karena mereka setuju bahwa pimpinan yang melakukan tindakan nyata dan efektif akan mewujudkan kedisiplinan yang baik.
11. Jawaban responden tentang Saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 45,1%. Karena meraka setuju bahwa sanksi dan hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisplinan karyawan.
12. Jawaban responden tentang Sanksi dana hukuman yang semangkin berat,pegawai akan semankin takut untuk melanggar peraturan-peraturan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 51,6%. Karena mereka setuju bahwa sanksi dan hukuman yang semangkin berat akan semangkin takut untuk melanggar peraturan-peraturan.

13. Jawaban responden tentang Pimpinan yang memiliki ketegasan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang atau 59,6%. Karena mereka setuju bahwa pimpinan yang memiliki ketegasan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan.
14. Jawaban responden tentang Pimpinan yang kurang tegas dalam memimpin akan membuat kedisiplinan pegawai menurun, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 oarang atau 46,5%. Karena mereka setuju bahwa pimpinan yang kurang tegas dalam memimpin akan membuat kedisiplinan karyawan menurun.
15. Jawaban responden tentang Saya merasa bahwa kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 43,6%. Karena mereka setuju bahwa kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusian dalam instansi berjalan dengan baik.
16. Jawaban responden tentang Hubungan kemanusiaan yang harmonis sesama pegawai akan menciptakan kedisiplinan yang baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 oarang atau 50,1%. Karena mereka setuju bahwa hubungan kemanusiaan yang harmonis sesama karyawan akan menciptkan kedisiplinan yang baik.

Berdasarkan jawaban responden tarkait dengan disiplin kerja (X2) diatas sebagian besar karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau, menjawab setuju 37 responden (59,6%) pada pertanyaan ke 3 tentang saya merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh

para bawahannya dan 37 responden (59,6%) pada pertanyaan ke 13 tentang pimpinan yang memiliki ketegasan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan dan minoritas responden setuju sebanyak 27 responden (43,5%) pada pertanyaan ke 10 tentang pimpinan yang melakukan tindakan nyata dn efektif akan mewujudkan kedisiplinan yang baik bagi karyawan dan juga 27 responden (43,6%) pada pertanyaan ke 15 tentang saya merasa bahwa kedisplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik.

B. Analisis Data

Bagian ini adalah menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari data sebelumnya yang merupakan deskripsi data. Data yang dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan kesimpulan.

1. Regresi Linear Berganda

Analisis ini disusun untuk melihat hubungan antara variabel penelitian apakah hubungan yang terbangun hubungan positif atau hubungan negatif. Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel IV.9

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,135	4,888		5,142	,000
	Motivasi (X1)	,105	,049	,270	2,128	,038
	Displin (X2)	,018	,061	,037	,289	,773

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: data diolah SPSS (2019)

Berdasarkan pada tabel IV.9 diatas, maka dapat disusun model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 25,135 + 0,105X_1 + 0,018X_2$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel X (Motivasi dan Disiplin Kerja) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linear berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut :

1) Jika motivasi dan disiplin kerja di asumsikan sama dengan nol, maka kinerja karyawan bernilai sebesar 25,135
2) Jika motivasi ditingkatkan 100%, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,105 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
3) Jika disiplin kerja ditingkatkan 100%, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,018.

2. Asumsi Klasik

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan maka dapat dilihat dengan menggunakan asumsi klasik yaitu:

1) Uji Normalitas

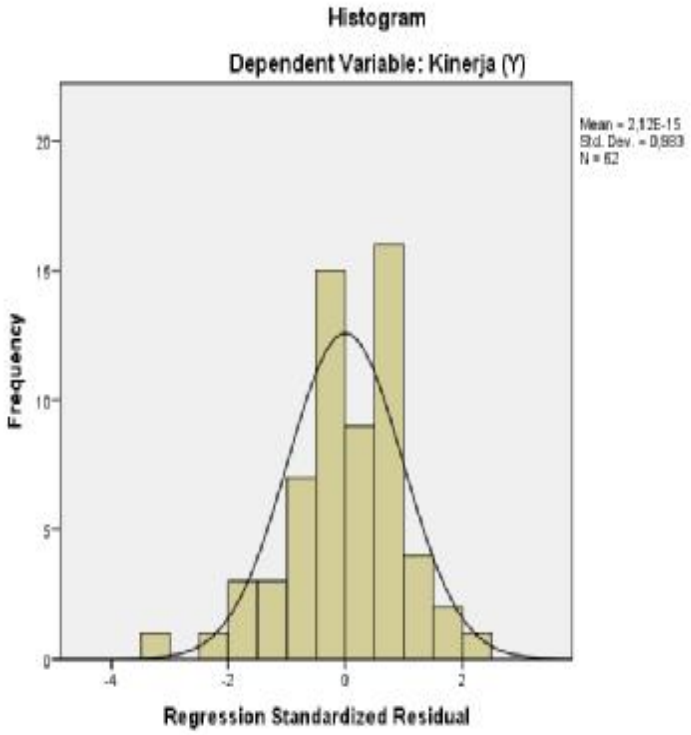
Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memilili distribusi norma atau tidak. Ada dua cara mendeteksi apakah residul distribusi normal atau tidak yaitu analisis statistik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran (data) titik pada sumbu diagonal dan grafik dengan melihat histrogram dari residualnya.

Dasar pengambilan keputusan adalah:

1). Jika data menyebar disekitar garis diagonal atau grafik histrogramnya menunjukan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi normalitas.

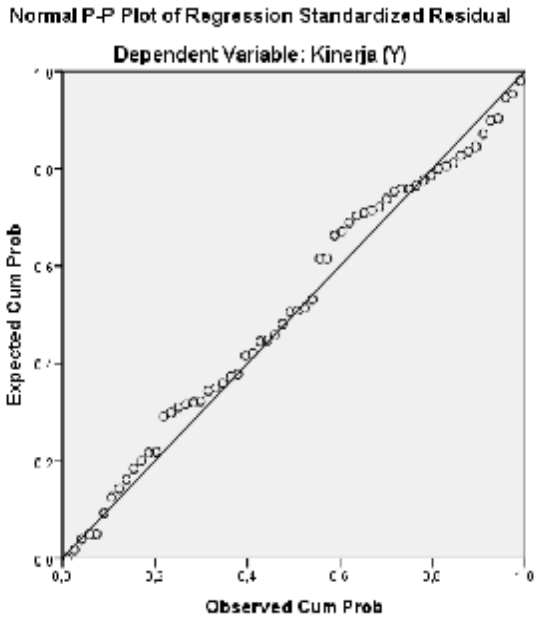
2). Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histrogramnya tidak menunjukan pada distribusi normal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan hasil transformasi data penelitian melakukan uji normalitas dengan hasil sebagai berikut:



gambar IV.1 Grafik Histrogen
sumber: Hasil Pengolahan Data (2019)

Pada grafik normal p-plot terlihat pada gambar diatas menunjukan pola data dalam residual berdistribusi normal kerena grafik tidak miring ke kiri maupun ke kanan. Demikian pula dengan hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik p-plot pada gambar IV.1 sebagai berikut:



Gambar IV.2 Grafik Histrogen Normal P-Plot Regression Standardized Residual

Sumber: pengolahan Data(2019)

Hasil grafik normal P-Plot terlihat pada gambar diatas bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

2). Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen.

Tabel IV.10

Uji multikolineritas

Coefficients[a]

Model		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)			
	Motivasi (X1)	,270	,969	1,032
	Displin (X2)	,037	,969	1,032

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: data pengolahan SPSS (2019)

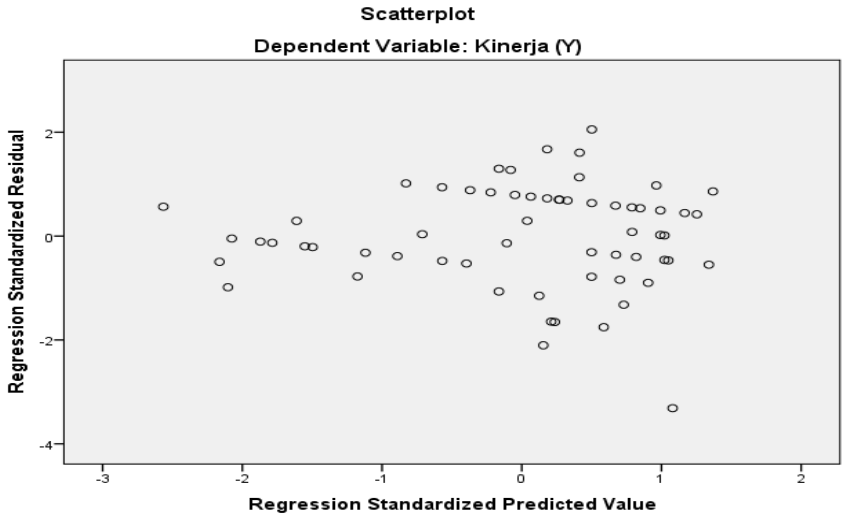
Jika dilihat pada tabel IV.10 diatas, dapat diketahui bahwa kedua variabel indipenden yakni motivasi dan disiplin kerja memiliki nilai VIF 1,032. Ini berarti kedua variabel independen tersebut memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5) Gujarati dalam juliandi (2015 hal 161), sehingga tidak terjadi multikolineritas dalam variabel independen penelitian ini.

3). Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians atau residual suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar

dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka “tidak terjadi heteroskedastisitas” pada model regresi.



Gambar IV.3 Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Scatterplot
Sumber: Hasil Pengelohan SPSS(2019)

Gambar IV.3 memperlihatkan titil-titik menyebarkan secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heteroskedastisitas” pada model regresi ini.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Persial (Uji t)

Uji hipotesis parsial bertujan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel bebas dengan variabel terikat. Adapun rumus uji hipotesis parsial menurut Sugiyono (2017 hal 184) adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{\mathbf{r\sqrt{n-2}}}{\sqrt{\mathbf{1-r^2}}}$$

Dengan taraf signifikan 5% dan dk= n-2 diperoleh t_{tabel}60 sebesar 1,670

Ketentuan : Ha diterima Ho ditolak jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$

: Ho terima Ha ditolak jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$

Berdasarkan hasil perhitungan uji t dengan menggunakan program SPSS 22.0 dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel IV.11
Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,135	4,888		5,142	,000
	Motivasi (X1)	,105	,049	,270	2,128	,038
	Displin (X2)	,018	,061	,037	,289	,773

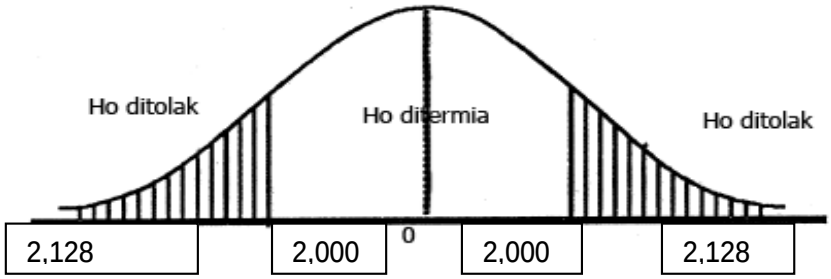
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Dari data diatas dapat diketahui bahwa

thitung = 2,128

ttabel = 2,000

Dari tabel diatas tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} 2,128 yang lebih besar dari nilai t_{tabel}dengan nilai sig sebesar 0,038< alpha 0,05 dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima hal ini menunjukan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar IV.4 Hasil Hipotesis t

Hal ini diartikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau.

2. Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel IV.12

Uji t

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	25,135	4,888		5,142	,000
Motivasi (X1)	,105	,049	,270	2,128	,038
Displin (X2)	,018	,061	,037	,289	,773

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

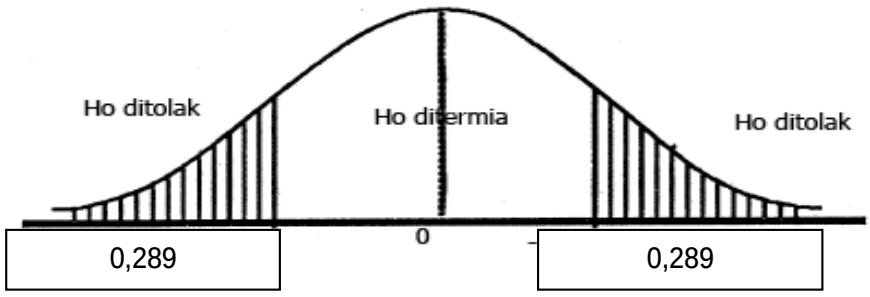
Sumber:Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari data diatas dapat diketahui:

thitung 0,289

ttabel 2,000

Dari tabel diatas tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja diperoleh nilai t_{hitung} 0,289 yang lebih kecil dari pada nilai t_{tabel} 2,000 dengan nilai sig sebesar 0,773 > alpha 0,05 dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukan apabila disiplin kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau menyatakan dimana disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar IV.4 Hasil Hipotesis t

b. Uji Simultan

Uji simultan (Uji F) ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel dependen (kinerja pegawai) terhadap variabel independen X1 dan X2 secara bersama-sama (simultan) dengan tingkat signifikan terhadap variabel Y.

$$h = \frac{R^2 / k}{(1 - r^2)(n - k - 1)}$$

Zulfikar (2014 hal 186)

Dimana :

R^2 = Koefisien korelasi berganda

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Kriteria pengujian:

a. Tidak signifikan jika Ho diterima dan Ha ditolak $f_{hitung} < f_{tabel}$ dan $f_{hitung} > f_{tabel}$

b. Signifikan jika Ho ditolak dan Ha diterima bila $f_{hitung} < f_{tabel}$ dan $f_{hitung} > f_{tabel}$

Tabel IV.13
Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	22,280	2	11,140	2,490	,092[b]
Residual	263,913	59	4,473		
Total	286,194	61			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Displin (X2), Motivasi (X1)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

df1= k-1 = 3-1 = 2 df2 = n-k = 62-3 = 59

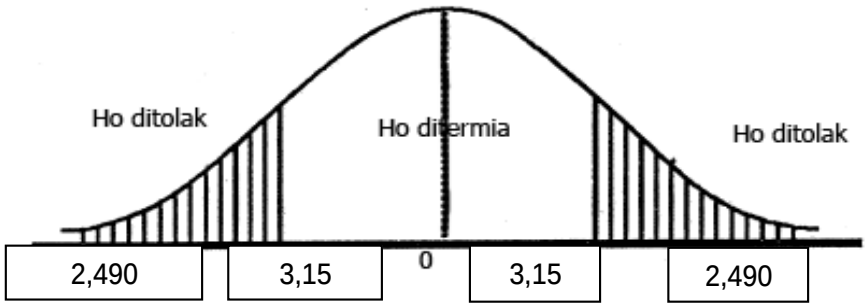
Ftabel = n-k = 62-3 = 59 adalah 3,15

Fhitung = 2,490

Ftabel = 3,15

Berdasarkan data tabel uji F diketahui terdapat nilai sig sebesar 0.092 nilai sig lebih besar dari 0,05 artinya bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau.

Jika dilihat dari pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan dengan membandingkan nilai F_{hitung}dengan F_{tabel} terlebih dahulu menghitung derajat bebas (df) pembilang dan derajat bebas (df) penyebut diketahui nilai df pembilang adalah k-1 sehingga diketahui df_1pembilang 3-1=2, sedangkan nilai df_2 penyebut n-k-, sehingga diketahui maka hasilnya 2,490 < 3,15 dan dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau.



Gambar IV.16 Hasil Pengujian Hipotesis F

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) berfungsi untuk melihat jauh mana keseluruhan variabel independen dapat menunjukan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adala 0-1. Apabila angka koefisien determinasi semangkin kuat, yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen sedangkan nilai koefisien independen (adjuted R^2) yaang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen adalah terbatas. Berikut hasil pengujian statistiknya :

Tabel IV.14
Koefisien Determinasi (R-Square)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,279[a]	,078	,047	2,115

a. Predictors: (Constant), Displin (X2), Motivasi (X1)

b. Dependent Variabel: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan adjudted R Square sebesar 0,047 menunjukan variasi variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 0,047 atau 4,7 % dan sisanya sebesar 95,3% dipengaruhi atau dijelaskan variabel lain diluar ruang lingkup penelitian ini. Misalnya lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi.

B. Pembahasan

Hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (Motivasi dan Disiplin Kerja) berpengaruh kepada variabel terikat (Kinerja Karyawan), lebih rinci analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian diatas tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja diperoleh nilai thitung 2,128 yang lebih besar dari pada nilai ttabel 2,000 atau nilai sig sebesar 0,038< alpha 0,05 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,105. Hasil tersebut menunjukan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima dengan kata lain motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila motivasi semangkin baik maka kinerja karyawan akan semangkin meningkat.

Berdasarkan dari hasil deskriptif mayoritas menjawab setuju terkait dengan pada variabel motivasi tentang karyawan selalu bekerja keras dalam

melaksanakan tugas kepadanya, seperti pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau mereka mampu melaksanakan tugas yang diberikan kepada meraka dengan waktu yang telah ditentukan tanpa paksaan. Dan mayoritas menjawab kurang setuju terkait dengan pada karyawan dapat memberikan yang terbaik untuk pekerjaan yang telah ditentukan seperti pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau mereka diberikan waktu yang sangat sedikit untuk digunakan dalam melaksanakan pekerjaan mereka sehingga mereka tidak cepat dalam menyelesaikan tugasnya.

Hasil ini menunjukan bahwa motivasi yang diterapkan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menjelaskan bahwa motivasi yang positif harus tetap dipertahankan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik dalam pekerjaan. Motivasi yang perlu dipertahankan terutama pada aspek dimana pimpinan harus memperhatikan kepentingan karyawan maupun kepentingan perusahaan.Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Menurut Sutrisno (2011 hal 109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Hal ini didukung atau sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Hadi Purnomo (2017). menyimpulkan bahwa ada motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan khususnya pada PT. Karoseri Tentram Sejahtera Kota Malang. Dan penelitian ini didukung dan sejalan oleh penelitian hasil penelitian Gultom (2014) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. Jadi motivasi itu sangat berpengaruh semakin banyaknya pelakuan perusahaan terkait dengan motivasi kerja karyawan, maka upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan akan mengalami peningkatan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian diatas tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} 0,289 yang lebih kecil dari t_{tabel} 2,000 dengan nilai sig sebesar 0,773 > alpha 0,05 dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 Diterima dan Ha ditolak dengan kata lain disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukan bahwa disiplin kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau rendah, hal ini dapat dilihat dari kurangnya kesadaran dan kesediaan para karyawan untuk mentaati semua peraturan yang dibuat oleh PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Pandangan ini menjelaskan bahwa suatu kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mentaati peraturan-peraturan yang berlaku tanpa paksaan, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja tidak dapat mendorong para karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau untuk bekerja lebih keras dan lebih baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Afandi (2018 hal 12) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

Hal ini didukung atau sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Setiawan (2013) berhasil membuktikan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjurahan Malang. Dan penelitian ini didukung dan sejalan oleh penelitian hasil penelitian Arda (2017) membuktikan bahwa disiplin tidak adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan, yang berarti bahwa motivasi dan disiplin kerja yang baik maka dapat memberikan kinerja karyawan yang lebih baik.

3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan data tabel uji F diketahui terdapat sig sebesar 0,092 lebih besar dari 0,05 artinya bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau.

Jika dilihat dari pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} terlebih dahulu menghitung derajat bebas (df) pembilang dan derajat bebas (df) penyebut diketahui nilai df pembilang adalah k-1 sehingga diketahui df pembilang 3-1=2, sedangkan nilai df penyebut n-k, sehingga dikatahui nilai df penyebut adalah 62-3=59 sehingga diketahui bahwa nilai F_{tabel} adalah sebesar 3,15 jika dibandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka dihasilkan 2,490 < 3,15 dan dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih

Provinsi Riau. Dengan demikian motivasi dan disiplin kerja karyawan perlu ditingkatkan lagi agar pencapaian kinerja karyawan akan meningkat lebih baik.

Motivasi dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan artinya jika motivasi pada suatu perusahaan ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan diperusahaan tersebut. Begitu juga dengan disiplin apabila perusahaan meningkatkan kedisiplinan terhadap karyawan maka kinerja akan ikut meningkat.

Hal ini didukung atau sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Setiawan (2013) berhasil membuktikan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjurahan Malang. Dan penelitian ini didukung dan sejalan oleh penelitian hasil penelitian Rozalina dan utami (2015) membuktikan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pattindo Malang. Dan penelitian ini didukung dan sejalan oleh penelitian hasil penelitian Gultom (2014) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah dilakukan penelitian judul “pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau” maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada kantor PT.Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan PT.Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan motivasi dan disiplin kerja dalam menjelaskan kinerja adalah 4,7 % sedangkan sisanya sebesar 95,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian. Misalnya lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas bahwa adanya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Oleh karena itu saran yang akan penulis ajukan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Dalam meningkatnya kinerja karyawan, hendaknya perusahaan terlebih dahulu memperhatikan motivasi dan disiplin kerja karyawan, sehingga dapat berdampak positif bagi kinerja karyawan.
2. PT.Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau harus bisa mempertahankan kinerja karyawannya dan juga meningkatkan disiplin kerja kepada setiap pegawai agar kinerjanya menjadi lebih baik.
3. Lebih khususnya untuk perusahaan sekirannya hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukan nilai positif, yang dimana motivasi dan disiplin kerja harus tetap dilakukan dengan baik agar menciptakan hasil kinerja yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Abas, E. (2017). *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru.* Jakarta: PT. Gramedia.

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Pekan Baru: Zanafa Publishing.

Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 18(1),* 45-60.

Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-faktor Yang Memengaruhi.* Yogyakarta: CV. Budi Utama.

Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan gas negara (PERSERO) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 14(2),* 176-184.

Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Iskandar, Y. (2017). *Pengaruh Motivasi & Ketidakamanan kerja Terhadap Penilaian Kerja Yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja.* Surabaya: Media Sahabat Cendekia.

Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasikan Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Prosiding: *The National Confrences Management and Business* (NCMAB), 405-424.

Juliandi, A, dan Irfan. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis.* Medan: UMSU Press.

Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).* Jakarta: PT. Rajagrafindo.

Mangkunegara,A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.Cetakan Sebelas.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Marpaung, M. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto. *Jurnal Administrasi Bisnis, 8(1),* 50-62.

Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen.* Jakarta: Prenada Media Group.

Purnomo, H. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karoseri Tentram Sejahtera Kota Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis, 6(2),* 49-63.

Rozalina, A. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pattindo Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis, 6(1)*, 95-103.

Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen, 8(2)*, 59-63.

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

Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Prenada Media Group.

Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 15(1)*, 43-50.

Zulfikar. (2014). *Manajemen Riset dengan Pendekatan Komputasi Statistika.* Yogyakarta: Budi Utama.