

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. SOCFIN INDONESIA KEBUN TANAH
GAMBUS**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.M)
Program Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

ASNITA SARI
1405160856

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Sabtu, tanggal 20 Oktober 2018, pukul 07.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : ASNITA SARI
N P M : 1405160856
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SOCEINDO INDONESIA KEBUN TANAH GAMBUS

Dinyatakan : (B) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

MUSLIH, SE, M.Si

RONI PARLINDUNGAN, SE, M.Si

Pembimbing

Dr. H. M. EFFENDI PAKRAHAN, SE, M.M

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

H. JANURI, SE, MM, M.Si

ADE GUNAWAN, SE, M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama Lengkap : ASNITA SARI
N.P.M : 1405160856
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SOCFINDO KEBUN
TANAH GAMBUS

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2018

Pembimbing Skripsi

Dr. H.M.EFFENDI PAKPAHAN, S.E., M.M.

Diketahui/Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

JASMAN SYARIFUDDIN, SE., M.Si



H. JANURI, SE, MM, M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIVERSITAS/ PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : STRATA SATU (S1)

KETUA PROGRAM STUDI: JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.
DOSEN PEMBIMBING : Dr. H.M. EFFENDI PAKPAHAN, S.E., M.M.

NAMA MAHASISWA : ASNITA SARI
NPM : 1405160856
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SOCFIND INDONESIA KEBUN TANAH GAMBUS

TGL	MATERI BIMBINGAN	PARAF	KETERANGAN
	- Perbaikan hasil penelitian - pustaka umum	uef	
	- Pembaca pembahasan - - Buat sumber yang hasil penelitian, cari teori yg mendukung hasil penelitian Teori scholar yg mendukung dan yg menolahi dan buat - simpulan	uef	
	- Perbaikan dan penulisan simpulan	uef	
	- Pembacaan latar	uef	
	- Pembacaan abstrak	uef	
	- Pembacaan Daftar Pustaka	uef	
	uef	uef	

Pembimbing Skripsi

Dr. H.M. EFFENDI PAKPAHAN, S.E., M.M.

Medan, Oktober 2018
Diketahui/ Disetujui Oleh
Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Asnita Sari
NPM : 140160856
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/ESP~~)
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 UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 17 Feb 2018
Pembuat Pernyataan



Asnita Sari

NB :

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

ABSTRAK

ASNITA SARI, NPM 1405160856, Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Socfin Indonesia Kebun Tanah Gambus. Skripsi, 2018

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan, untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Socfin Indonesia Kebun Tanah Gambus

Pendekatan penelitian menggunakan asosiatif, dengan jumlah sampel sebanyak 73 karyawan, dimana pengambilan sampel dilakukan dengan ketentuan menggunakan rumus slovin. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan melakukan uji asumsi klasik. Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan uji t, dan uji F serta melakukan uji determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin terdapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Socfin Indonesia Kebun Tanah Gambus, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Socfin Indonesia Kebun Tanah Gambus, secara simultan disiplin dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Socfin Indonesia Kebun Tanah Gambus yang dapat dikategorikan kuat

Kata Kunci : Disipli, Motivasi dan Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur bagi ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mendapatkan kemudahan-kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini, dimana skripsi ini sangat penulis butuhkan dalam rangka sebagai kelengkapan penulis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan segala keterbatasan ilmu dan kemampuan yang dimiliki, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan para pembaca berkenan memberikan saran dan masukan yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Selanjutnya, tak lupa penulis juga dengan rasa hormat mengucapkan terima kasih tak terhingga kepada :

1. Ayahanda Mulyan Saputra dan Ibunda Nurasiah yang telah banyak berkorban dan membesarkan, mendidik serta memberikan dukungan baik moral dan material, sehingga penulis dapat memperoleh keberhasilan.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, M.M, M.Si, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, Selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin HSB, SE, M.Si, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si. Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. H.M. Effendi Pakpahan, S.E, M.M. Selaku Dosen Pembimbing, yang telah memberikan bimbingan dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak Pimpinan PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus beserta seluruh karyawan yang memberikan kesempatan melakukan riset kepada penulis.
10. Teman seperjuangan dan teman-teman yang telah memberikan dukungan kepada penulis, semoga kita bisa sukses selalu.

Seiring doa dan semoga ALLAH SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis serta dengan menyerahkan diri kepada Nya dan penulis juga berharap masukan yang konstruktif guna perbaikan dimasa yang akan datang.

Akhirnya, penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat mendatangkan manfaat bagi kita semua, Aamiin... ya Rabbal Alaamiin...

Medan, Oktober 2018
Penulis

ASNITA SARI
1405160856

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Uraian Teori	9
1. Kinerja	9
a. Pengertian Kinerja.....	9
b. Pengukuran Kinerja	10
c. Manfaat dan Tujuan Pengukuran Kinerja	11
d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	14
e. Indikator Kinerja Karyawan.....	13
2. Disiplin Kerja.....	16
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	16
b. Tipe-Tipe Disiplin Kerja.....	17
c. Tujuan Disiplin Kerja	19

d. Faktor Mempengaruhi Disiplin Kerja	20
e. Indikator Disiplin Kerja	23
3. Motivasi	25
a. Pengertian Motivasi	25
b. Tujuan Motivasi	26
c. Faktor Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	27
d. Jenis-Jenis Motivasi	30
e. Indikator Motivasi.....	33
B. Kerangka Konseptual	41
C. Hipotesis	45
BAB III METODE PENELITIAN	46
A. Pendekatan Penelitian	46
B. Definisi Operasional Variabel	46
C. Tempat dan Waktu Penelitian	48
D. Populasi dan Sampel	49
E. Teknik Pengumpulan Data	50
F. Teknik Analisis Data	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	60
A. Hasil Penelitian	60
1. Deskripsi Hasil Penelitian.....	54
2. Hasil Analisis Karakteristik Responden	61
3. Deskripsi Variabel Penelitian	62
4. Analisis Data	68
5. Uji Asumsi Klasik.....	69

6. Pengujian Hipotesis	72
B. Pembahasan	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	73
A. Kesimpulan	73
B. Saran	74

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Karyawan	5
Tabel III.1 Indikator Kinerja Karyawan.....	47
Tabel III.2 Indikator Disiplin Kerja	47
Tabel III.3 Indikator Motivasi.....	48
Tabel III.4 Waktu Penelitian	48
Tabel III.5 Proporsi Sampel Penelitian	50
Tabel III.6 Skala Likert	60
Tabel III.7 Validitas Disiplin	52
Tabel III.8 Validitas Motivasi	53
Tabel III.9 Validitas Kinerja Karyawan.....	53
Tabel III.10 Uji Reliabilitas	54
Tabel IV.1 Skala Likert.....	49
Tabel IV.2 Distribusi Koresponden Jenis Kelamin.....	61
Tabel IV.3 Distribusi Koresponden Berdasarkan Usia.....	61
Tabel IV.4 Distribusi Koresponden Berdasarkan Pendidikan	62
Tabel IV.5 Skor Angket Disiplin	63
Tabel IV.6 Skor Angket Motivasi.....	64
Tabel IV.7 Skor Angket Kinerja Karyawan.....	66
Tabel IV.8 Analisis Regresi Linear Berganda	68
Tabel IV.9 Uji Multikolinieritas	70
Tabel IV.10 Uji t	72
Tabel IV.11 Uji F.....	74
Tabel IV.12 Koefisien Determinasi	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	42
Gambar II.2	Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	43
Gambar II.3	Kerangka Konseptual	44
Gambar III.1	Kriteria Pengujian Hipotesis	57
Gambar III.2	Kriteria Pengujian Hipotesis	58
Gambar IV.1	P-Plot.....	70
Gambar IV.2	Uji Heterokedastisitas	71
Gambar IV.3	Kurva Hasil	73
Gambar IV.4	Kurva Hasil	73
Gambar IV.5	Kurva Hasil	74

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi harus dapat mengelola hasil kerja para karyawannya demi mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan, usaha yang dicurahkan dan dukungan. Karyawan yang memiliki kemampuan dan tingkat usaha yang tinggi serta mendapat dukungan organisasi tentu harus mampu memberikan hasil kerja yang baik juga. Hasil kerja yang baik dari karyawan tersebut menunjukkan baiknya kinerja individu.

Keberhasilan organisasi mencapai tujuannya tergantung dari kinerja individu dan kelompok. Jadi bila kinerja karyawan baik maka kinerja organisasi akan baik juga karena kinerja keorganisasional tergantung dari kinerja individu dan kelompok. Individu dan kelompok harus bekerja sama agar tercipta keefektivitasan organisasi. Tingginya keefektivitasan suatu organisasi berarti pencapaian tujuan organisasi dapat tercapai.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan yang disesuaikan dengan tugas didalam suatu perusahaan. Salah satu yang menjadi indikator menurunnya kinerja karyawan adalah kualitas kerja pada karyawan dimana karyawan selalu bekerja tidak selesai pada waktu yang telah ditentukan perusahaan.

Kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditujukan oleh seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga

dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawan nya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya disiplin kerja, motivasi kerja, pengetahuan, keterampilan dan kepemimpinan. Disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan disiplin kerja karyawanlah suatu organisasi dapat menggapai tujuan dari program kerja yang dikerjakannya. Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan manajemen sumberdaya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan (Wirawan, 2009 hal.5)

Dapat diketahui melalui salah satu indikator dari disiplin kerja yaitu tanggung jawab. Apakah seorang karyawan menyelesaikan tugas tugas yang dibebankan dengan tepat waktu atau tidak akan memperlihatkan bagaimana sikap karyawan terhadap perusahaan, terbukti adanya karyawan perusahaan yang masih berada diluar kantor pada jam kerja sehingga waktu terbuang percuma yang menyebabkan pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan kurang maksimal, dan juga masih adanya jumlah jam kerja dari beberapa karyawan yang belum terpenuhi, hal ini terjadi dikarenakan adanya karyawan yang tidak hadir.

Karyawan yang disiplin dalam kerja akan memberikan tanggung jawab yang tinggi pula pada pekerjaan. Termasuk menyelesaikan pekerjaan dengan sempurna.

Kedisiplinan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar dalam mematuhi peraturan organisasi tertentu yang pada akhirnya sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin sepatutnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin, maka semakin tinggi kinerja karyawan dan mempermudah organisasi dalam pencapaian tujuan (Dharmawan,2011 hal.9)

Selain faktor disiplin kerja, motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, Motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.

Motivasi dibagi menjadi dua kelompok, yaitu Motivasi ekstrintik adalah motivasi yang datang dari luar diri karyawan, bentuknya dapat berupa imbalan maupun hukuman. Dan motivasi intrinsik adalah motivasi yang datang dari dalam diri karyawan, bentuknya dapat berupa cita-cita atau obsesi.

Dapat diketahui melalui salah satu indikator dari motivasi ekstrinsik yaitu kurangnya motivasi dari atasan, yang dilakukan untuk merangsang kinerja karyawan salah satu langkah yang ditempuh oleh PT. Socfin Indonesia Kebun Tanah Gambus adalah dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan melalui pemberian upah/gaji bagi karyawan.

Motivasi karyawan bisa dilakukan dengan penyesuaian antara tujuan individu dengan sasaran organisasi. Atasan harus memaksimalkan motivasi jika ingin memperoleh kinerja yang optimal dari karyawannya. Motivasi akan

mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai kerja yang maksimal. (Hasibuan,2012 hal.162)

Sangatlah penting motivasi yang diberikan kepada karyawan, dimana dengan motivasi kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai kinerja secara maksimal, dengan cara mengembangkan potensi karyawan melalui lingkungan kerja secara efektif agar terwujudnya produktivitas perusahaan yang berkualitas tinggi dan tercapainya tujuan organisasi. Maka dari itu pemberian insentif dan motivasi berprestasi menjadi sangat berperan penting dalam tujuan organisasi terutama dalam mewujudkan sumber daya manusia berkualitas.

Disiplin kerja dan motivasi perlu diberikan kepada setiap karyawan, dimana dengan karyawan yang mampu bekerja dengan tepat waktu dan juga pemimpin mampu memberikan motivasi kepada setiap karyawan berupa imbalan yang lebih kepada karyawan yang mampu bekerja dengan baik, maka peningkatan atas kinerja karyawan dapat terwujud.

PT Socfin Indonesia adalah salah satu perusahaan perkebunan patungan antara Pemerintah Republik Indonesia dan Perusahaan Belgia dari sebuah perusahaan bernama Socfin SA (*Societe Financiere des Capuhous Medan Societe Anonyme*) yang didirikan oleh Adrien Hallet seorang Insinyur pertanian dari belgia pada Tahun 1909. PT Socfindo Kebun Tanah Gambus Merupakan perusahaan perkebunan kelapa sawit yang menghasilkan minyak sawit mentah (CPO).

Berdasarkan riset pendahuluan pada PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus dimana pada perusahaan tersebut kinerja karyawan dibagi dua bagian yaitu Bagian Lapangan dan Bagian Pabrik. Pada kegiatan dikantor Pabrik

memperlihatkan adanya kinerja karyawan yang belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan hal tersebut dilihat dari hasil kinerja karyawan yang dijelaskan Kepala Tata Usaha Pabrik mengenai kerugian perusahaan atas kinerja yang tidak berjalan maksimal sehingga hampir 3 bulan kebelakang perusahaan mengalami kerugian yang cukup besar, serta masih rendahnya disiplin kerja. Dimana masih adanya beberapa karyawan yang mangkir, bahkan sebelum waktunya pulang sudah terlihat beberapa karyawan yang pulang terlebih dahulu. Dengan ketidak disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan, maka hal ini dapat menyebabkan menurunnya kinerja pada setiap karyawan di dalam perusahaan, ketidak disiplin karyawan dilihat dari data karyawan yang mangkir. Berikut ini adanya karyawan yang mangkir dalam pekerjaannya, seperti yang terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel I.1
Data Karyawan Pabrik yang Mangkir

Bulan	Jumlah karyawan yang mangkir
November	10 orang
Desember	15 orang
Januari	12 orang

Sumber : PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus

Data pada tabel 1.1 memperlihatkan adanya karyawan yang mangkir pada bulan November 2017 hingga Januari 2018 sehingga kinerja karyawan belum maksimal dan belum memenuhi kinerja karyawan yang baik pada PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus, untuk karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan taat pada peraturan PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus akan menaikkan jabatannya sesuai dengan kinerja yang dimilikinya pada setiap tahunnya dengan syarat dan ketentuan yang dimiliki oleh PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus.

Selain itu terkait dengan kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan membuat semangat dalam diri karyawan berkurang, sehingga dalam mengerjakan pekerjaannya masih ada karyawan yang tidak memenuhi target kerja yang sudah ditetapkan dalam perusahaan.

Dari uraian diatas dapat kita lihat bahwasanya kinerja karyawan merupakan salah satu faktor keberhasilan dalam suatu organisasi, dan melihat betapa pentingnya disiplin dan dukungan dalam kegiatan suatu organisasi dalam memberikan motivasi kepada karyawan-karyawannya dalam mencapai tujuan suatu organisasi .

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk membahas permasalahan kedalam sebuah penelitian dengan judul penelitian : **“Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Socfin Indonesia Kebun Tanah Gambus”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian pendahuluan yang sebelumnya, identifikasi masalah berkaitan dengan variabel penelitian ini adalah :

1. Rendahnya disiplin karyawan
2. Seringnya karyawan mangkir dalam pekerjaan.
3. Kurangnya motivasi terhadap karyawan yang berimbas terhadap kinerja karyawan.
4. Kinerja karyawan rendah belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Karena terlalu banyaknya masalah yang ada pada perusahaan, maka penulis membatasi masalah yaitu mengenai disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan tetap pada PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dalam batasan masalah diatas penulis merumuskan masalahnya yaitu :

- a. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Socfin Indonesia Kebun Tanah Gambus?
- b. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Socfin Indonesia Kebun Tanah Gambus?
- c. Apakah disiplin dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja PT Socfin Indonesia Kebun Tanah Gambus?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini yaitu :

- a. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Socfin Indonesia Kebun Tanah Gambus.
- b. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Socfin Indonesia Kebun Tanah Gambus.
- c. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Socfin Indonesia Kebun Tanah Gambus.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Dapat memperdalam pengetahuan penulis dalam manajemen khususnya dalam hal pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Socfin Indonesia Kebun Tanah Gambus.

b. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan masukan bagi pimpinan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan di masa yang akan datang.

c. Secara Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam mengenai kinerja karyawan

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Untuk faktor-faktor yang berpengaruh terhadap hasil pekerjaan/prestasi kerja seseorang atau kelompok terdiri faktor intern dan ekstern. Faktor intern yang mempengaruhi kinerja karyawan/kelompok terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, karakteristik kelompok kerja, dan sebagainya. Sedangkan pengaruh eksternal antara lain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar.

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Sulistiyani dan Rosidah (2009 hal. 223) .Sedangkan menurut Sulistiyani (2009 hal. 223-224) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan (Simamora, 2008 hal. 93)

Menurut Mangkunegara (2013 hal. 9) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedarmayanti (2011 hal. 259), mengatakan Kinerja (*performance*) merupakan kata benda (noun) yang berarti perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna, pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa uraian tersebut, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja nyata yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

b. Pengukuran Kinerja

Secara umum istilah kinerja digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan. Pengukuran kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan atas kegiatan atau kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi. Sedarmayanti (2011 hal. 195)

Menyatakan ada empat kategori yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan secara individual Dessler (2008 hal. 316) yaitu

- 1) *Job Knowledge* yaitu tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan ataupun informasi yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerja.

- 2) *Reability* yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat dipercaya selama menyelesaikan pekerjaan dan dalam hal tindak lanjut pekerjaan ,
- 3) *Availability* yaitu tingkat ketepatan waktu dari suatu aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan dan ketepatan dalam catatan daftar kehadiran karyawan,
- 4) *Independence* yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa bantuan atau bimbingan dari pengawasnya.

c. Manfaat dan Tujuan Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja (performance appraisal) pada dasarnya merupakan tolok ukur efisiensi sumber daya yang tersedia dalam perusahaan. Menurut Yuwono (2008 hal. 29) manfaat sistem pengukuran kinerja yang baik adalah :

- 1) Menelusuri kinerja terhadap harapan pelanggan sehingga akan membawa perusahaan lebih dekat pada pelanggannya dan membuat seluruh orang yang dalam organisasi terlibat dalam upaya memberikan kepuasan pada pelanggan.
- 2) Memotivasi pegawai untuk melakukan pelayanan sebagai mata rantai pelanggan dan pemasok internal.
- 3) Mengidentifikasi berbagai pemborosan sekaligus mendorong upaya-upaya pengurangan terhadap pemborosan tersebut.
- 4) Membuat tujuan strategis yang biasanya masih kabur menjadi lebih konkret sehingga mempercepat proses pembelajaran organisasi.
- 5) Membangun konsensus untuk melakukan suatu perubahan dengan member "reward" atas perilaku yang diharapkan tersebut

Sedangkan menurut Handoko (2008 hal. 113) manfaat kinerja sumber daya manusia, adalah perbaikan kinerja, penyesuaian-penyesuaian kompensasi, keputusan-keputusan penempatan, kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, penyimpangan-penyimpangan proses staffing, ketidak akuratan informasi, kesalahan-kesalahan desain pekerjaan

Menurut Sedarmayanti (2011 hal. 115) menjelaskan bahwa penilaian kinerja bertujuan :

- 1) Mengidentifikasi mereka yang perlu perhatian dan pengamatan lebih lanjut.
- 2) Menilai kemungkinan promosi atau deregulasi jabatan atau pekerjaan.
- 3) Kemungkinan penempatan pegawai agar sesuai dengan minat dan disiplinnya.
- 4) Kemungkinan dalam peninjauan kembali atas gaji serta fasilitas-fasilitas lain yang diberikan oleh perusahaan, apakah perlu dinaikkan atau disesuaikan.

d. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Keefektifan kinerja seseorang tergantung pada organisasi itu sendiri, apakah mempunyai kejelasan misi, strategi dan tujuan. Nawawi (2011 hal. 65), faktor yang mempengaruhi kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor, yaitu:

1) Pengetahuan

Berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja. Dalam faktor ini mencakup jenis dan jenjang pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti di bidangnya.

2) Pengalaman

Memiliki pengalaman yang tidak sekedar saja, melainkan memiliki jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja, tetapi berkenaan juga dengan substansi yang dikerjakan yang jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu.

3) Kepribadian

Kondisi didalam diri seseorang dalam menghadapi bidang pekerjaannya, seperti minat, bakat, kemampuan bekerjasama, ketekunan, kejujuran dan sikap terhadap pelanggan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2008 hal.113), yaitu :

1) Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut

Kemampuan individual karyawan ini mencakup bakat, minat dan faktor kepribadian. Tingkat kemampuan individual adalah bahan mentah yang dimiliki seorang karyawan seperti pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Dengan demikian, kemungkinan seorang karyawan akan memiliki kinerja yang baik adalah jika karyawan tersebut memiliki kemampuan individual yang cukup.

2) Tingkat usaha yang dicurahkan

Usaha dari karyawan bagi perusahaan adalah etika kerja, kehadiran dan motivasinya. Tingkat usaha merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang baik. Oleh

karena itu, walaupun karyawan memiliki kemampuan individual untuk mengerjakan pekerjaan, tetapi tidak akan bekerja tanpa tingkat pencurahan usaha yang rendah.

3) Dukungan organisasi

Dalam dukungan organisasional artinya fasilitas apa yang perusahaan sediakan bagi karyawan dapat berupa pelatihan, pengembangan, peralatan teknologi, dan manajemen

e. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah sikap mental dari karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok, fungsi, dan tanggung jawab yang dibebankan baik secara individu maupun kelompok dalam bentuk kerjasama. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, Robbins (2008 hal. 260) yaitu:

1) Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil setiap unit penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

Sedangkan Menurut Mankunegara (2013 hal. 69) yang menyatakan bahwa indikator kinerja sebagai berikut :

1) Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.

2) Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3) Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4) Kerja Sama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan.

5) Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Dalam menjalankan tata tertib dan kelancaran tenaga kerja diperlukan suatu peraturan dan kebijakan dari perusahaan. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk melakukan suatu komunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta juga sebagai upaya untuk dapat meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan. (Rivai, 2010 hal. 225)

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan adanya disiplin kerja berarti seseorang dituntut untuk melaksanakan setiap peraturan yang telah ada dalam perusahaan. Hal ini diperlukan karena akan berpengaruh terhadap tugas yang diberikan kepada seseorang (Hasibuan, 2012 hal. 193)

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasional. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikannya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, tenaga kerja, dan masyarakat. (Mangkunegara, 2013 hal.129)

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan dan syarat-syarat lain yang berlaku pada perusahaan yang bertujuan untuk

memaksimalkan pencapaian target yang dibebankan kepada seseorang atau sekelompok orang tersebut.

b. Tipe-Tipe Disiplin Kerja

Disiplin yang tinggi akan membuat karyawan bertanggungjawab atas semua aspek pekerjaannya dan meningkatkan prestasi kerjanya. Tipe – tipe disiplin kerja menurut Mangkunegara (2013 hal. 129) terbagi atas:

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk dapat mendorong setiap karyawan agar dapat mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Dengan demikian disiplin preventif merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan suatu sikap dan iklim organisasi dimana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan sendiri. Adapun fungsi dari disiplin preventif adalah untuk mendorong disiplin diri para karyawan sehingga mereka dapat menjaga sikap disiplin mereka bukan karena paksaan.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan.

Berdasarkan pernyataan di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk memperbaiki dan menindak karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku.

Dengan kata lain sasaran disiplin korektif adalah para karyawan yang melanggar aturan dan diberi sanksi yang sesuai dengan aturan yang berlaku. Disiplin korektif ini dilakukan untuk memperbaiki pelanggaran dan mencegah karyawan yang lain melakukan perbuatan yang serupa dan mencegah tidak adanya lagi pelanggaran dikemudian hari.

3) Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius. Dilaksanakan disiplin progresif ini akan memungkinkan manajemen untuk membantu karyawan memperbaiki kesalahan.

Seperti yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai menyatakan bahwa disiplin progresif dirancang untuk memotivasi karyawan agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela. Contoh dari disiplin progresif adalah teguran secara lisan oleh atasan, skorsing pekerjaan, diturunkan pangkat atau dipecat.

Sedangkan ada dua tipe kedisiplinan menurut Rivai (2010 hal. 825) sebagai berikut:

1) Disiplin *retributive*

Para pengambil keputusan mendisiplinkan dengan suatu cara yang proporsional terhadap sasaran. Dengan tidak melakukan hal seperti itu akan dianggap tidak adil oleh orang-orang yang bertindak secara tidak

tepat. Tujuan dalam pendisiplinan ini adalah menghukum yang melanggar peraturan organisasi atau perusahaan.

2) *Disiplin korektif*

Pelanggaran-pelanggaran terhadap peraturan-peraturan harus diperlakukan sebagai masalah-masalah yang dikoreksi daripada pelanggaran-pelanggaran yang mesti di hukum. Hukuman akan lunak sebatas pelanggar menunjukkan kemauan untuk mengubah perilakunya. Tujuan akhir dari pendisiplinan ini adalah untuk membantu tenaga kerja mengoreksi perilaku yang tidak dapat diterima sehingga dia dapat terus dikaryakan oleh perusahaan.

c. Tujuan Disiplin Keja

Tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok. Secara khusus tujuan disiplin kerja para karyawan menurut Sastrohadwiryo (2009 hal. 142), antara lain:

- 1) Agar para karyawan menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
- 2) Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

- 3) Karyawan dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
 - 4) Para karyawan dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
 - 5) Karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang
- Sedangkan tujuan disiplin kerja menurut Sutrisno (2009 hal. 126) adalah

sebagai berikut:

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan
- 5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan

d. Faktor Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja tentu saja tidak terjadi dengan sendirinya, karena perilaku manusia itu sendiri di bentuk karena adanya faktor-faktor yang mendasarinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Hasibuan (2012 hal. 124), yaitu :

1) Tujuan dan Kemampuan

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

2) Teladanan Pimpinan

Teladanan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan keteladanan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap organisasi atau pekerjaannya.

4) Keadilan

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

hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5) Waskat

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

6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat / ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja dapat dipengaruhi beberapa faktor, Sutrisno (2009 hal. 89) yaitu:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi,
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan,
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan,
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan,
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan,
- 6) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

e. Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu perusahaan. Rivai (2010 hal. 444) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Kehadiran.

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

- 2) Ketaatan pada peraturan kerja.

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

- 3) Ketaatan pada standar kerja.

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4) Tingkat kewaspadaan tinggi.

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5) Bekerja etis.

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

Sedangkan indikator disiplin kerja karyawan menurut Soedjono (2008 hal. 67) yaitu :

1) Ketepatan waktu

Para karyawan datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik

2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan

3) Tanggung jawab yang tinggi

karyawan senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja.

4) Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan

Dengan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik

5) Ketaatan terhadap aturan kantor

karyawan memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi secara umum adalah energi aktif yang menyebabkan terjadinya suatu perubahan pada diri seseorang yang nampak pada gejala kejiwaan, perasaan, dan emosi, sehingga mendorong individu untuk bertindak atau melakukan sesuatu di karenakan adanya tujuan, kebutuhan, atau keinginan yang harus terpuaskan.

Menurut Hasibuan (2012 hal. 141) menyatakan bahwa Motivasi berasal dari kata *Latin movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi adalah “hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”.

Menurut Sutrisno (2009 hal. 109) mengemukakan motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013 hal. 61) mengemukakan motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Dari pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu konsep yang mendorong individu untuk mengarahkan perilakunya pada pencapaian tujuan organisasi dimana yang menjadi pendorong adalah keinginan dan kebutuhan individu

b. Tujuan Motivasi

Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu (Purwanto, 2008 hal. 73).

Sedangkan tujuan motivasi dalam Hasibuan (2012 hal. 146) mengungkapkan bahwa:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas 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.

Sedangkan menurut Sunyoto (2012 hal. 17-18) tujuan motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2010 hal. 62) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dapat diketahui berdasarkan karakteristik dari individu yang bersifat khas yang terdiri dari delapan faktor yaitu :

- 1) Usia, hal ini penting karena usia mempunyai kaitan yang erat dengan berbagai segi kehidupan organisasional. Misalnya kaitan usia dengan tingkat kedewasaan teknis yaitu ketrampilan tugas.
- 2) Jenis Kelamin, karena jelas bahwa implikasi jenis kelamin para pekerja merupakan hal yang perlu mendapat perhatian secara wajar dengan demikian perlakuan terhadap mereka pun dapat disesuaikan sedemikian rupa sehingga mereka menjadi anggota organisasi yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
- 3) Status perkawinan, dengan status ini secara tidak langsung dapat memberikan petunjuk cara, dan teknik motivasi yang cocok digunakan bagi para karyawan yang telah menikah dibandingkan dengan karyawan yang belum menikah.
- 4) Jumlah tanggungan, dalam hal ini jumlah tanggungan seorang seorang pencari nafkah utama keluarga adalah semua orang yang biaya hidupnya tergantung pada pencari nafkah utama tersebut, tidak terbatas hanya pada istri atau suami dan anak-anaknya.
- 5) Masa kerja, dalam organisasi perlu diketahui masa kerja seseorang karena masa kerja seseorang merupakan satu indikator kecenderungan para pekerja dalam berbagai segi organisasional seperti ; produktivitas kerja dan daftar kehadiran. Karena semakin lama seseorang bekerja ada kemungkinan untuk mereka mangkir atau tidak masuk kerja disebabkan karena kejenuhan.

- 6) Kepribadian seseorang juga dapat dipengaruhi motivasi kerja seseorang karena kepribadian sebagai keseluruhan cara yang digunakan oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.
- 7) Interpretasi seseorang tentang kesan sensorinya mengenai lingkungan sekitarnya akan sangat berpengaruh pada perilaku yang pada gilirannya menentukan factor-faktor yang dipandanginya sebagai faktor organisasional yang kuat.
- 8) Kemampuan Belajar adalah proses yang berlangsung seumur hidup dan tidak terbatas pada pendidikan formal yang ditempuh seseorang diberbagai tingkat lembaga pendidikan. Salah satu bentuk nyata dari telah belajarnya seseorang adalah perubahan dalam persepsi, perubahan dalam kemauan, dan perubahan dalam tindakan.
- 9) Sistem nilai pribadi seseorang biasanya dikaitkan dengan sistem nilai sosial yang berlaku di berbagai jenis masyarakat dimana seseorang menjadi anggota.
- 10) Sikap merupakan suatu pernyataan evaluatif seseorang terhadap objek tertentu, orang tertentu atau peristiwa tertentu. Artinya sikap merupakan pencerminan perasaan seseorang terhadap sesuatu.
- 11) Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasionalnya.
- 12) Kemampuan dapat digolongkan atas dua jenis yaitu kemampuan fisik dan kemampuan intelektual. Kemampuan fisik meliputi kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang bersifat teknis,

mekanistik dan repetitif, sedangkan kemampuan intelektual meliputi cara berfikir dalam menyelesaikan masalah.

Motivasi sebagai psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal (Sutrisno, 2009 hal. 116-120)

- 1) Faktor Eksternal (berasal dari luar diri karyawan) yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain:
 - a) Lingkungan kerja yang menyenangkan
 - b) Kompensasi yang memadai
 - c) Supervisi yang baik
 - d) Adanya jaminan pekerjaan
 - e) Status dan tanggung jawab
 - f) Peraturan yang fleksibel.
- 2) Faktor internal (berasal dari dalam diri karyawan) yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, antara lain:
 - a) Keinginan untuk dapat hidup
 - b) Keinginan untuk dapat memiliki
 - c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 - d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 - e) Keinginan untuk berkuasa

c. Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2012 hal. 150), Mengatakan bawah jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut:

1) Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Menurut Sardiman (2010 hal. 86) Jenis-jenis motivasi ini dapat di lihat dari berbagai sudut pandang, diantaranya:

1) Motivasi dilihat dari dasar pembentukannya.

a) Motif-motif bawaan

Yang dimaksud dengan motif bawaan adalah motif yang dibawa sejak lahir, jadi motif ini ada tanpa dipelajari. Sebagai contoh misalnya: dorongan untuk makan, dorongan untuk bekerja, dorongan seksual. Motif ini seringkali disebut dengan motif secara biologis.

b) Motif-motif yang dipelajari

Maksudnya motif-motif yang timbul karena dipelajari. Sebagai contoh: dorongan untuk belajar suatu cabang ilmu pengetahuan, dorongan

untuk mengajar sesuatu didalam masyarakat. Motif-motif ini seringkali di sebut dengan motif-motif yang diisyaratkan secara sosial.

2) Jenis motivasi menurut pembagi dari Woodworth dan marquis

a) Motif atau kebutuhan organisasi

Motifasi atau kebutuhan organisasi meliputi: kebutuhan untuk minum, makan, bernapas, seksual.

b) Motif-motif darurat

Yang termasuk dalam jenis motif ini antara lain: dorongan untuk menyelamatkan diri, dorongan untuk membalas, untuk berusaha. Jelasnya motif ini timbul karena dorongan dari luar.

c) Motif-motif objektif

Dalam hal ini menyangkut kebutuhan untuk melakukan eksplorasi, melakukan manipulasi, untuk menaruh minat. Motif ini muncul karena dorongan untuk dapat menghadapi dunia luar secara efektif.

3) Motivasi jasmani dan rohani

Ada beberapa ahli yang menggolongkan jenis motivasi itu menjadi dua jenis yakni motivasi jasmani dan motivasi. yang termasuk motivasi jasmani seperti misalnya: refleks, instink otomatis, nafsu. Sedangkan yang termasuk motivasi rohani, yaitu kemauan.

4) Motivasi intrinsik dan ekstrinsik

a) Motivasi intrinsik

Yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk

melakukan sesuatu. Sebagai contoh seseorang yang senang membaca, tidak usah ada yang menyuruh atau mendorongnya.

b) Motivasi ekstrinsik

Motif ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya rangsangan dari luar. Sebagai contoh seseorang itu belajar, karena tahu besok pagi ada ulangan.

d. Indikator Motivasi

Menurut Rivai (2010 hal. 456) ada beberapa indikator-indikator motivasi, yaitu :

1) Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Kompensasi sangat penting bagi karyawan maupun majikan, hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Ada enam faktor yang dapat mempengaruhi kebijakan kompensasi, yaitu :

- a) Faktor pemerintah
- b) Penawaran bersama antara perusahaan dan karyawan
- c) Standar dan biaya hidup karyawan
- d) Ukuran perbandingan upah
- e) Permintaan dan persediaan
- f) Kemampuan membayar

2) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang didalamnya terdapat perabot, tata ruang, dan kondisi fisik yang mempengaruhi aktifitas karyawan.

Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan adalah perusahaan harus memperhatikan berbagai hal, dan salah satunya adalah lingkungan kerja yang menyenangkan, sebaliknya apabila hal tersebut tidak diperhatikan maka perusahaan akan mendapat kerugian berupa :

- a) Kualitas kerja yang buruk
- b) Absensi yang tinggi
- c) Perputaran tenaga kerja yang tinggi
- d) Tingkat kesalahan kerja yang tinggi
- e) Terjadinya kegelisahan yang dapat menyebabkan terjadinya tuntutan
- f) Unjuk rasa

Dengan demikian lingkungan kerja yang baik sangat dibutuhkan agar tercipta semangat kerja yang tinggi dalam diri karyawan.

3) Promosi

Promosi adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggungjawab yang lebih tinggi. Promosi merupakan suatu hal yang penting, bukan saja dalam pemilihan atau penempatan orang yang tepat tetapi juga merupakan dorongan bagi atasan untuk melaksanakan suatu kebijakan yang matang dalam memotivasi bawahan untuk mengembangkan diri sampai berprestasi.

Untuk melaksanakan promosi maka harus dapat ditetapkan syarat-syarat terlebih dahulu, syarat-syarat promosi itu haruslah dapat dipakai untuk menetapkan siapa yang berhak untuk dipromosikan. Adapun syarat-syarat tersebut adalah sebagai berikut :

- a) Pengalaman
- b) Tingkat Pendidikan
- c) Loyalitas
- d) Kejujuran
- e) Tanggung Jawab
- f) Kepandaian Bergaul
- g) Prestasi Kerja
- h) Inisiatif dan Kreatif

Sedangkan Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2011 hal. 233-239) yaitu antara lain sebagai berikut:

1) Gaji (salary).

Bagi karyawan, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap karyawan juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi karyawan agar dapat bekerja dengan penuh semangat. Tidak ada satu organisasi pun yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau meningkatkan produktivitas, jika tidak memiliki sistem kompensasi yang realitis dan gaji bila digunakan dengan benar akan memotivasi karyawan. Agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, dalam pemberian kompensasi harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :

- a) Dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum.
- b) Ketepatan pembayaran gaji.

- c) Pemberian bonus atau insentif harus menimbulkan semangat dan kegairahan kerja.
- d) Selalu ditinjau kembali.
- e) Mencapai sasaran yang diinginkan.
- f) Mengangkat harkat kemanusiaan.
- g) Berpijak pada peraturan yang berlaku.

2) Supervisi.

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai dengan standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dengan dukungan-dukungan lainnya. Tanggung jawab utama dari seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif. Supervisor mengkoordinasikan sistem kerjanya itu dalam tiga hal penting yaitu: melakukan dengan memberi petunjuk/pengarahan, memantau proses pelaksanaan pekerjaan, dan menilai hasil dari sistem kerja yang diikuti dengan melakukan umpan balik (feed back).

3) Kebijakan dan Administrasi.

Keterpaduan antara pimpinan dan bawahan sebagai suatu keutuhan atau totalitas sistem merupakan faktor yang sangat penting untuk menjamin keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui pendekatan manajemen partisipatif, bawahan tidak lagi dipandang sebagai objek, melainkan sebagai subjek. Dengan komunikasi

dua arah akan terjadi komunikasi antar pribadi sehingga berbagai kebijakan yang diambil dalam organisasi bukan hanya keinginan dari pimpinan saja tetapi merupakan kesepakatan dari semua anggota organisasi. Para pendukung manajemen partisipatif selalu menegaskan bahwa manajemen partisipatif mempunyai pengaruh positif terhadap karyawan. Melalui partisipasi, para karyawan akan mampu mengumpulkan informasi, pengetahuan, kekuatan dan kreativitas untuk memecahkan persoalan.

4) Hubungan kerja.

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama karyawan atau antara karyawan dengan atasan. Manusia sebagai makhluk sosial akan selalu membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik di tempat kerja maupun di luar lingkungan kerja. Manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan persahabatan dan mereka tidak akan bahagia bila ditinggalkan sendirian, untuk itu maka mereka akan melakukan hubungan dengan teman-temannya.

5) Kondisi kerja.

Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat karyawan betah untuk bekerja. Dengan kondisi kerja yang nyaman, karyawan akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari. Lingkungan fisik dimana individu bekerja mempunyai pengaruh pada jam kerja maupun sikap

mereka terhadap pekerjaan itu sendiri. Sebanyak 30% dari kasus absensi para pekerja ternyata disebabkan oleh sakit yang muncul dari kecemasan yang berkembang sebagai reaksi bentuk kondisi kerja.

6) Pekerjaan itu sendiri.

Pekerjaan itu sendiri menurut Herzberg merupakan faktor motivasi bagi karyawan untuk berforma tinggi. Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi karyawan, merupakan faktor motivasi, karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk hasil performace yang tinggi. Suatu pekerjaan akan disenangi oleh seseorang bila pekerjaan itu sesuai dengan kemampuannya, sehingga dia merasa bangga untuk melakukannya.

7) Peluang untuk maju.

Peluang untuk maju (advance) merupakan pengembangan potensi diri seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan. Setiap karyawan tentunya menghendaki adanya kemajuan atau perubahan dalam pekerjaannya yang tidak hanya dalam hal jenis pekerjaan yang berbeda atau bervariasi, tetapi juga posisi yang lebih baik. Setiap karyawan menginginkan adanya promosi ke jenjang yang lebih tinggi, mendapatkan peluang untuk meningkatkan pengalamannya dalam bekerja. Peluang bagi pengembangan potensi diri akan menjadi motivasi yang kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih baik. Promosi merupakan kemajuan karyawan ke pekerjaan yang lebih dalam bentuk tanggung jawab yang

lebih besar, prestise atau status yang lebih, skill yang lebih besar, dan khususnya naiknya tingkat upah atau gaji.

8) Pengakuan atau penghargaan (*recognition*).

Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Pengakuan merupakan kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik di mana orang tersebut bekerja, yang masuk dalam kompensasi nonfinansial. Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya. Kebutuhan akan harga diri/penghormatan lebih bersifat individual atau mencirikan pribadi, ingin dirinya dihargai atau dihormati sesuai dengan kapasitasnya (kedudukannya).

9) Keberhasilan (*achievement*).

Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan (*achievement*) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk mencapai sasaran.

10) Tanggung jawab.

Tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima. Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan/organisasi ingin dipercaya memegang tanggung jawab yang lebih besar dari sekedar apa yang telah diperolehnya. Tanggung jawab bukan saja atas pekerjaan yang baik, tetapi juga tanggung jawab berupa kepercayaan yang diberikan sebagai orang yang mempunyai potensi.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013 hal. 89) ada beberapa indikator motivasi kerja yaitu :

1) Usaha untuk maju

Usaha untuk maju didasarkan pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih lagi dalam menjalankan pekerjaannya.

2) Pemanfaatan Waktu

Waktu digunakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai wujud motivasi yang tinggi dalam bekerja

3) Ketekunan

Didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan selalu bekerja dengan baik.

4) Kerja Keras

Pencapaian prestasi kerja sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atas selalu bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.

5) Orientasi Masa Depan

Orientasi masa depan didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan ke depan yang nyata dan diaplikasikan dalam pekerjaan.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

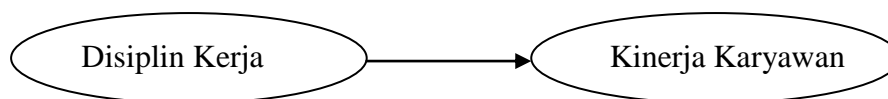
Peningkatan kinerja karyawan dibutuhkan agar karyawan dapat melaksanakan tugas yang ada dengan sebaik mungkin, salah satu yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dapat dilihat dari tingkat disiplin kerjanya, Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini akan berakibat dengan tidak tercapainya tujuan perusahaan.

Disiplin kerja yang baik yaitu disiplin kerja yang didorong oleh kesadaran diri terhadap tugas dan tanggung jawabnya masing-masing tanpa adanya paksaan dari pimpinan. Jika karyawan sadar terhadap tugas dan tanggung jawabnya dan melakukan apa yang dilaksanakan sesuai aturan tata tertib yang berlaku, maka sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang bersangkutan.

Kedisiplinan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar dalam mematuhi peraturan organisasi tertentu yang pada akhirnya sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin sepatutnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Hal ini sejalan dengan teori Dharmawan (2011 hal. 9) yang menyatakan dengan semakin disiplin, maka semakin tinggi kinerja karyawan dan mempermudah organisasi dalam pencapaian tujuannya.

Adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sejalan dengan penelitian yang dilakukan Prastika Meilany (2015) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan.

Dari penjelasan teori diatas menunjukkan bahwa dengan semakin tinggi disiplin karyawan maka semakin tinggi kinerja yang dicapai.



Gambar II.1
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

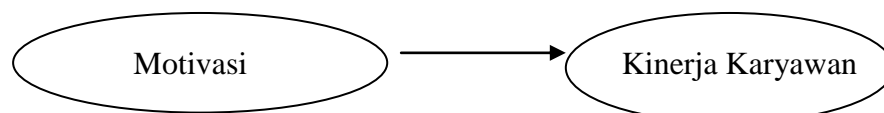
Motivasi kerja memiliki peranan penting dalam tercapainya tujuan perusahaan, motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri seorang karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik atau bahkan lebih baik dari standar yang ditetapkan perusahaan. Untuk itu pemberian motivasi kerja yang tepat oleh perusahaan kepada karyawannya akan mampu memajukan dan mengembangkan perusahaan karena karyawan akan melaksanakan tugasnya dalam perusahaan dengan baik atas dasar kesadaran.

Motivasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai kerja yang maksimal. (Hasibuan, 2012 hal. 162).

Adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sejalan dengan penelitian yang dilakukan Olivia Theodora (2015) dengan judul Pengaruh

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sejahtera Motor Gemilang, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Dari penjelasan teori diatas menunjukkan bahwa dengan semakin baik motivasi dalam suatu organisasi maka semakin tinggi kinerja yang dicapai.



Gambar II.2
Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Suatu perusahaan tidak hanya butuh disiplin kerja yang cukup baik, melainkan disiplin kerja yang baik atau bahkan sangat baik sehingga dapat menghasilkan suatu kinerja karyawan yang baik juga serta membantu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan dan dapat memajukan perusahaan. Motivasi kerja karyawan perusahaan yang baik akan mendorong karyawan untuk dapat bekerja lebih semangat dan lebih baik lagi sehingga hasil yang dicapai juga akan baik.

Dengan disiplin kerja yang baik dan motivasi kerja yang optimal oleh pihak PT. Socfin Indonesia Kebun Tanah Gambus, maka kinerja karyawan PT. Socfin Indonesia Kebun Tanah Gambus akan lebih maksimal. Kinerja karyawan yang optimal dapat membawa PT. Socfin Indonesia Kebun Tanah Gambus untuk dapat bersaing dengan perusahaan lainnya dan menjadi perusahaan perkebunan yang lebih baik dan lebih maju di tahun-tahun selanjutnya.

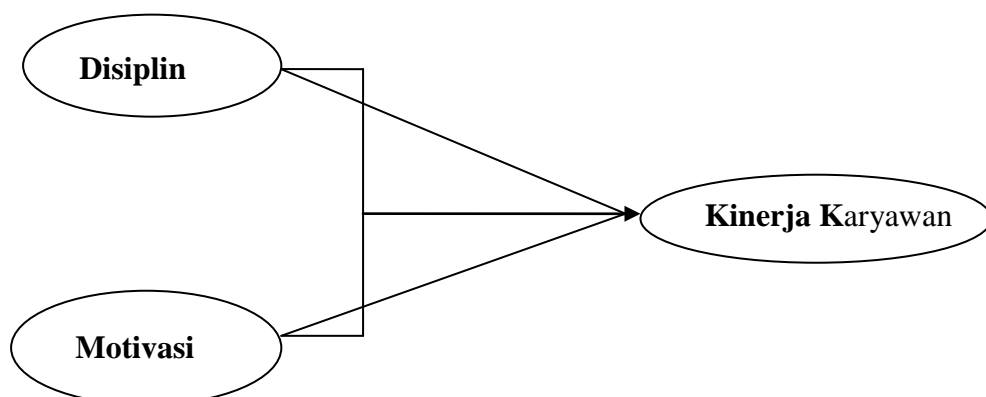
Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu.

Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang (Sudarmanto, 2009 hal. 8)

Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi. Mangkunegara, (2013 hal. 15)

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi. (Siagian 2008 hal. 12)

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar II.3
Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual di atas maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT Socfin Indonesia Kebun Tanah Gambus
2. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Socfin Indonesia Kebun Tanah Gambus
3. Ada pengaruh disiplin dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Socfin Indonesia Kebun Tanah Gambus.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel (atau lebih) tersebut. Di mana hubungan antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis. Penelitian asosiatif (Sugiyono 2011 hal. 5) merupakan penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.”

B. Defenisi Operasional

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut (Sugiyono, 2011 hal. 2).

Variabel diartikan sebagai objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Suharsimi, 2010 hal. 118). Adapun definisi dari variabel diatas adalah sebagai berikut:

1. Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2011 hal. 4). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah :

a. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja nyata yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria

dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Adapun yang menjadi indikator kinerja karyawan adalah:

Tabel III.1
Indikator Kinerja Karyawan

No.	Indikator
1.	Kualitas Kerja
2.	Kuantitas Kerja
3.	Tanggung Jawab
4.	Kerja Sama
5.	Inisiatif

Sumber : Mangkunegara (2013 hal. 69)

2. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2011 hal. 4).

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

a. Disiplin (X₁)

Disiplin kerja merupakan ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan dan syarat-syarat lain yang berlaku pada perusahaan yang bertujuan untuk memaksimalkan pencapaian target yang dibebankan kepada seseorang atau sekelompok orang tersebut. Indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

Tabel III.2
Indikator Disiplin Kerja

No.	Indikator
1.	Kehadiran
2.	Ketaatan pada peraturan
3.	Ketaatan pada standar kerja
4.	Tingkat kewaspadaan tinggi
5.	Bekerja etis

Sumber : Rivai (2010 hal. 444)

D. Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah Gambus yang berjumlah 277 orang.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011 hal. 62). Teknik sampling yang digunakan yaitu menggunakan *slovin*. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 73 karyawan yang bekerja pada PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah Gambus. Dimana jumlah sampel yang digunakan berdasarkan dengan rumus *slovin* yaitu:

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

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e² = Standar Error (10 %)

Jumlah karyawan tetap terdaftar tahun 2017 = 277

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

$$n = \frac{277}{1 + 277(0,1)^2}$$

$$n = \frac{277}{3,77}$$

$$n = 73$$

Dengan menggunakan rumus diatas, jumlah populasi sebanyak 277 karyawan dan e²= 10 %, maka dapat di ukur sampel menjadi 73 karyawan.

Tabel III.5
Proporsi Sampel Penelitian

No	Unit Kerja	Populasi (Orang)	Proporsi Sampel	Sampel
1	Mandor Pabrik	50 Orang	$N = \frac{50}{277} \times 73$	12
2	Teknik Ker	4 Orang	$N = \frac{4}{277} \times 73$	1
3	Bengkel	56 Orang	$N = \frac{56}{277} \times 73$	15
5	Kerani Pabrik	19 Orang	$N = \frac{18}{277} \times 73$	5
6	Kernet	23 Orang	$N = \frac{22}{277} \times 73$	6
7	Operator	61 Orang	$N = \frac{61}{277} \times 73$	16
8	Petugas Keamanan Pabrik	64 Orang	$N = \frac{64}{277} \times 73$	17
Jumlah Sampel				73

Sumber: PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah Gambus

Sumber data diatas menggunakan data primer, yang diperoleh secara langsung dari PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah Gambus. Penarikan sampel yang digunakan adalah seluruh populasi di PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah Gambus dengan jumlah 73 karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan metode atau cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah :

1. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah pengumpulan data dan informasi melalui arsip dan dokumentasi. Untuk memperoleh data pendukung yang dibutuhkan dari sumber yang dapat dipercaya, maka digunakan teknik dokumentasi. Teknik dokumentasi berguna untuk memperoleh data tentang jumlah karyawan dan

data tentang gambaran umum PT. Socfin Indonesia Kebun Tanah Gambus dan data-data lain yang mendukung.

2. Angket (kuesioner)

Teknik angket adalah suatu cara pengumpulan data dengan menyebarkan pertanyaan kepada responden dan responden akan memberikan respon atas pertanyaan tersebut. Pemilihan teknik angket dalam penelitian ini agar memperoleh data yang akurat secara langsung dari orang-orang yang akan dimintai data. Pengukuran jawaban responden menggunakan kriteria pembobotan dengan tingkatan sebagai berikut :

Tabel III.6
Pengukuran Skala Likert

No.	Keterangan	Skor
1.	Jawaban Sangat Setuju	5
2.	Jawaban Setuju	4
3.	Jawaban Ragu-ragu	3
4.	Jawaban Tidak Setuju	2
5.	Jawaban Sangat Tidak Setuju	1

a) Pengujian Validitas dan Reliabilitas

(1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner yang dibagikan. Kuesioner dikatakan valid apabila mampu mengungkapkan nilai variabel yang diteliti. Instrumen yang valid adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur.

Sugiyono (2011 hal. 348)

Alat analisis yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas data adalah dengan koefisien korelasi menggunakan bantuan software SPSS. Korelasi setiap item pertanyaan dengan total nilai setiap variabel dilakukan dengan uji korelasi Pearson atau dengan rumus korelasi *product moment*. Untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi product moment yang dikemukakan oleh Pearson (Suharsimi, 2010 hal. 170) sebagai berikut :

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

Dalam rumus *Korelasi Product Moment* dari Pearson, dengan ketentuan:

1. Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel disiplin dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel III.7
Instrumen Disiplin (X₁)

	Nilai Sig. (2-tailed $\leq \alpha 0,05$)	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1.	0,000	0,05	0,000 < 0,05	Valid
2.	0,000		0,000 < 0,05	Valid
3.	0,000		0,000 < 0,05	Valid
4.	0,000		0,000 < 0,05	Valid
5.	0,000		0,000 < 0,05	Valid
6.	0,000		0,000 < 0,05	Valid
7.	0,000		0,000 < 0,05	Valid
8.	0,000		0,000 < 0,05	Valid
9.	0,000		0,000 < 0,05	Valid
10.	0,001		0,001 < 0,05	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel motivasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel III.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi (X₂)

	Nilai Sig. (2-tailed $\leq\alpha 0,05$)	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0,000	0,05	0,000<0,05	Valid
2	0,000		0,000<0,05	Valid
3	0,000		0,000<0,05	Valid
4	0,000		0,000<0,05	Valid
5	0,000		0,000<0,05	Valid
6.	0,000		0,000<0,05	Valid
7.	0,000		0,000<0,05	Valid
8.	0,000		0,000<0,05	Valid
9.	0,000		0,000<0,05	Valid
10.	0,000		0,000<0,05	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Untuk hasil uji validitas pada variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel III.9
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

	Nilai Sig. (2-tailed $\leq\alpha 0,05$)	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0,000	0,05	0,000<0,05	Valid
2	0,000		0,000<0,05	Valid
3	0,000		0,000<0,05	Valid
4	0,000		0,000<0,05	Valid
5	0,000		0,000<0,05	Valid
6.	0,000		0,000<0,05	Valid
7.	0,000		0,000<0,05	Valid
8.	0,000		0,000<0,05	Valid
9.	0,000		0,000<0,05	Valid
10.	0,000		0,000<0,05	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan) yang diuji, ternyata semua butir pertanyaan mempunyai status valid.

Selanjutnya item instrument yang valid diatas diuji reabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pertanyaan dari tiap variabel sudah

menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Kriteria penilaian dalam menguji reabilitas instrument adalah apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, maka penelitian tersebut dianggap reliable. Hasilnya seperti ditunjukkan dalam table berikut ini:

Tabel III.10
Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Disiplin (X_1)	0,649	Reliabel
Motivasi (X_2)	0,742	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,695	Reliabel

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa realibilitas instrument manajemen perusahaan tentang disiplin (variabel X_1) sebesar 0,649 (reliabel), Instrument motivasi (Variabel X_2) sebesar 0,742 (reliabel), kinerja karyawan (variabel Y) sebesar 0,695 (reliabel).

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Dalam penelitian ini analisis data akan menggunakan teknik statistik deskriptif. Sugiyono (2011 hal. 147) Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Teknik analisa data dapat dilakukan dengan tahap (Sugiyono 2011 hal. 148) sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengumpulan data akan dihimpun setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden dan dapat dihitung melalui program SPSS. Metode

penganalisaan data menggunakan perhitungan statistik dan program SPSS untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan apakah dapat diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini perhitungan statistik menggunakan Model Analisis Regresi dengan persamaan sebagai berikut .:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y	= Kinerja Karyawan
X_1	= Disiplin
X_2	= Motivasi
b_1, b_2	= Koefisien regresi
e	= Variabel pengganggu

Sebelum melakukan analisis berganda, agar didapat perkiraan yang efisien dan tidak biasa maka perlu dilakukan pengujian asumsi klasik pada regresi berganda. Ada beberapa kriteria persyaratan asumsi klasik yang harus dipenuhi untuk bisa menggunakan regresi berganda, yaitu:

1.1 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2013 hal 147). Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal.

Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pada prinsipnya

normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi dari normalitas.

b. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabelindependen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalamsuatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantarasesama variabel independen. Uji Multikolonieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilaitoleransi adalah lebih besar dari 0,01, dan untuk nilai VIF kurang dari 10 (Ghozali, 2013 hal 148).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Selain diukur dengan grafik *Scaterplot*, heteroskedastisitas dapat diukur secara sistematis dengan uji Glejser. Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di

atas 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013 hal 148).

2. Pengujian Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji t)

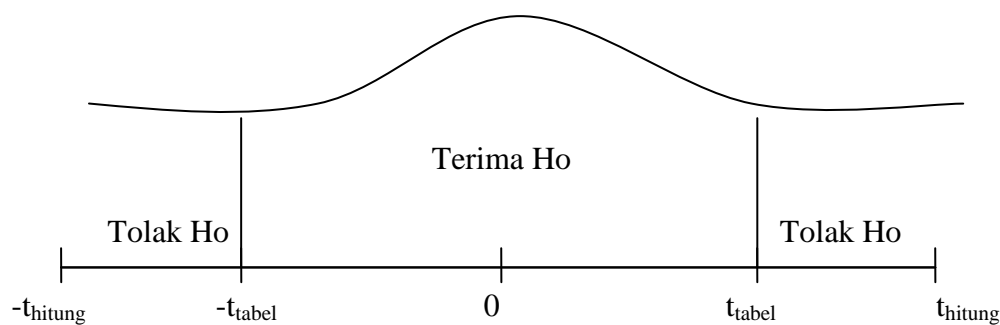
Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali. 2013, hal. 84). Dimana uji t mencari t_{hitung} dan membandikan dengan t_{tabel} apakah variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen.

Adapun pengujiannya sebagai berikut:

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

$H_a: \beta \neq 0$, artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Kriteria pengujian hipotesis:



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap terikat.

- b. Jika $-t_{\text{tabel}} \geq t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak, artinya bebas berpengaruh signifikan terhadap terikat.

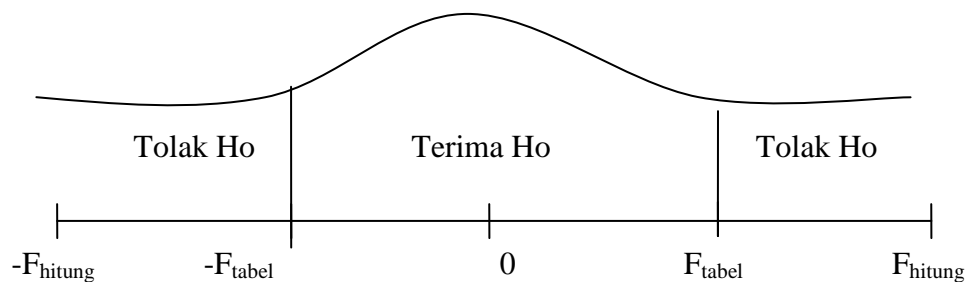
b) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel tidak bebas. Dimana uji F mencari " F_{hitung} " dan membandingkan dengan " F_{tabel} ", apakah variabel variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen.

Kriteria Pengujian hipotesis yaitu:

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

$H_a: \beta \neq 0$, artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- Jika $-F_{\text{tabel}} \leq F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima, artinya bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap terikat.
- Jika $F_{\text{tabel}} \leq F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak, artinya bebas berpengaruh signifikan terhadap terikat.

c) Uji Determinan (R^2)

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat

hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan. Dari koefisiensi determinasi ini (R) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y .

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat. Kelemahan mendasar penggunaan uji determinan adalah jumlah variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

Uji determinan juga dilakukan untuk mengukur besar proporsi dari jumlah ragam Y yang terangkap oleh model regresi atau untuk mengukur besar sumbangan variabel penjelas X terhadap ragam variabel respon Y (Ghozali, 2013 hal.112). Rumus untuk mengukur besarnya proporsi adalah:

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

Dimana: D = Koefisien Determinan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian Data

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk angket (*Questioner*) yang terdiri dari 10 butir pertanyaan untuk variabel Disiplin (X_1), 10 butir pertanyaan untuk variabel Motivasi (X_2), dan 10 butir pertanyaan untuk variabel Kinerja karyawan (Y). Yang disebarikan ini diberikan kepada 73 karyawan PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah Gambus sebagai sebagai sampel penelitian. Sistem penilaian dengan menggunakan *Skala Likert* yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penilaian sebagai berikut :

Tabel IV.1
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Berdasarkan ketentuan penelitian *skala likert* pada tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel Disiplin (X_1), Motivasi (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan bobot nilai 5 dan skor terendah diberikan bobot nilai 1.

2. Hasil Analisis Karakteristik Responden

Untuk mengetahui identitas responden yang terdapat pada karyawan PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah Gambus maka dapat dilihat dari karakteristik responden sebagai berikut :

a. Jenis Kelamin

Tabel IV.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Pria	61 orang	83,7 %
2	Wanita	12 orang	16,3 %
	Jumlah	73 orang	100%

Sumber : PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah (2018)

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden yang bekerja terdiri dari 61 orang pria (83,7%) dan wanita sebanyak 12 orang (16,3%). Hal ini terjadi karena pada waktu penerimaan karyawan proporsinya lebih banyak diterima karyawan pria dibandingkan wanita.

b. Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel IV.3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	20-30	14 orang	19,2 %
2	31-40	38 orang	52,1 %
3	41-50	18 orang	24,7%
4	Diatas 51	3 orang	4,1%
	Jumlah	73 orang	100%

Sumber : PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah (2018)

Dari tabel diketahui bahwa responden yang yang bekerja pada kelompok yang terbesar berada pada umur 31 – 40 tahun sebanyak 38 orang (52,1%), sedangkan kelompok yang terkecil berada pada umur lebih dari 51

tahun sebanyak 3 orang (4.1%). Hal ini dikarenakan dengan usia yang lebih muda, pekerja dapat lebih produktif.

c. Tingkat Pendidikan

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

Tabel IV.4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	20 orang	27,4%
2	D-3	15 orang	20,5 %
3	Strata-1	32 orang	43,8 %
4	Strata-2	6 orang	8,2%
	Jumlah	73 orang	100%

Sumber : Dinas Ketahanan Pangan Sumatera Utara (2018)

Dari tabel dapat di dengan kelompok yang terbesar untuk pendidikan, Strata-1 sebanyak 32 orang (43,8%) dan kelompok yang terkecil untuk pendidikan Strata-2 sebanyak 2 orang (8,2%). Karena pada saat ini standart penerimaan karyawan di PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah Gambus Sumatera Utara yaitu memiliki ijazah Strata-1, namun tetap mengutamakan kecerdasan dan keahlian yang dimiliki karyawan

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang disebarkan untu variabel disiplin. Diantaranya adalah sebagai berikut :

a. Variabel Disiplin

Tabel IV.5
Hasil Angket dari Disiplin (X₁)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	35	47,9	35	47,9	3	4,1	0	0	0	0	73	100
2	33	45,2	38	52,1	2	2,7	0	0	0	0	73	100
3	42	57,5	28	38,4	3	4,1	0	0	0	0	73	100
4	35	47,9	37	50,7	1	1,4	0	0	0	0	73	100
5	45	61,6	26	35,6	2	2,7	0	0	0	0	73	100
6	41	56,2	30	41,1	0	0	0	0	0	0	73	100
7	35	47,9	35	47,9	3	4,1	0	0	0	0	73	100
8	40	54,8	33	45,2	0	0	0	0	0	0	73	100
9	46	63	25	34,2	2	2,7	0	0	0	0	73	100
10	42	57,5	28	38,4	3	4,1	0	0	0	0	73	100

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Dari jawaban pertama mengenai peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 47,9%
- 2) Dari jawaban kedua mengenai selalu tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaan, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 52,1%
- 3) Dari jawaban ketiga mengenai melaksanakan tugas sesuai instruksi atasan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 57,5%
- 4) Dari jawaban keempat mengenai selalu tepat waktu masuk kerja responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 50,7%
- 5) Dari jawaban kelima mengenai selau berada di ruangan kantor waktu jam kerja, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 61,6%
- 6) Dari jawaban keenam mengenai selalu mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 56,2%

- 7) Dari jawaban ketujuh mengenai selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 47,9%
- 8) Dari jawaban kedelapan mengenai mematuhi semua tata tertib (peraturan) yang berlaku di tempat kerja responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 54,8%
- 9) Dari jawaban kesembilan mengenai absensi kehadiran, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 63%
- 10) Dari jawaban kesepuluh mengenai instruksi atasan untuk bekerja sesuai dengan ketentuan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 57,5%

Berdasarkan hasil penelitian variabel Disiplin menunjukkan responden lebih banyak memberikan tanggapan yang positif terhadap variabel Kinerja Karyawan.

b. Variabel Motivasi

Tabel IV.6
Hasil Angket dari Motivasi (X₂)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	43,8	41	56,2	3	4,1	0	0	0	0	73	100
2	39	53,4	32	43,8	2	2,7	0	0	0	0	73	100
3	40	54,8	33	45,2	0	0	0	0	0	0	73	100
4	38	52,1	35	47,9	0	0	0	0	0	0	73	100
5	37	50,7	35	47,9	1	1,4	0	0	0	0	73	100
6	35	47,9	37	50,7	1	1,4	0	0	0	0	73	100
7	36	49,3	36	49,3	1	1,4	0	0	0	0	73	100
8	38	52,1	34	46,6	1	1,4	0	0	0	0	73	100
9	28	38,4	44	60,3	1	1,4	0	0	0	0	73	100
10	34	46,6	39	53,4	0	0	0	0	0	0	73	100

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Dari jawaban pertama mengenai kemajuan perusahaan memberikan semangat, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 56,2%
- 2) Dari jawaban kedua mengenai pengakuan dari perusahaan membuat karyawan lebih giat bekerja, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 53,4%
- 3) Dari jawaban ketiga mengenai melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang telah diberikan oleh atasan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 54,8%
- 4) Dari jawaban keempat mengenai selalu menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dengan sebaik-baiknya responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 52,1%
- 5) Dari jawaban kelima mengenai Hasil kerja yang saya capai sangat membantu dan bermanfaat, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 50,7%
- 6) Dari jawaban keenam mengenai melakukan dengan penuh tanggung jawab, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 50,7%
- 7) Dari jawaban ketujuh mengenai kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 49,3%
- 8) Dari jawaban kedelapan mengenai berusaha bekerja keras agar mendapat penghargaan dari atasan responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 52,1%

9) Dari jawaban kesembilan mengenai ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 60,3%

10) Dari jawaban kesepuluh mengenai Tunjangan dapat memotivasi saya dalam bekerja, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 53,4%

Berdasarkan hasil penelitian variabel Motivasi menunjukkan responden lebih banyak memberikan tanggapan yang positif terhadap variabel Kinerja Karyawan.

c. Variabel Kinerja Karyawan

Tabel IV.7
Hasil Angket dari Kinerja Karyawan(Y)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	42	57,5	31	42,5	0	0	0	0	0	0	73	100
2	38	52,1	33	45,2	2	2,7	0	0	0	0	73	100
3	37	50,7	35	47,9	1	1,4	0	0	0	0	73	100
4	39	53,4	34	46,6	0	0	0	0	0	0	73	100
5	33	45,2	36	49,3	4	5,5	0	0	0	0	73	100
6	33	45,2	38	52,1	2	2,7	0	0	0	0	73	100
7	46	63	27	37	3	4,1	0	0	0	0	73	100
8	42	57,5	31	42,5	0	0	0	0	0	0	73	100
9	39	53,4	34	46,6	0	0	0	0	0	0	73	100
10	37	50,7	36	49,3	0	0	0	0	0	0	73	100

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Dari jawaban pertama mengenai kuantitas kerja, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 57,5%
- 2) Dari jawaban kedua mengenai dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 52,1%

- 3) Dari jawaban ketiga mengenai jarang melakukan kesalahan dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 50,7%
- 4) Dari jawaban keempat mengenai mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 53,4%
- 5) Dari jawaban kelima mengenai berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 49,3%
- 6) Dari jawaban keenam mengenai selalu bekerja dengan sungguh-sungguh, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 52,1%
- 7) Dari jawaban ketujuh mengenai selalu bersedia untuk bekerja sama dengan sesama anggota perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 63%
- 8) Dari jawaban kedelapan mengenai lebih mengutamakan kepentingan kelompok daripada kepentingan pribadi dalam menyelesaikan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 57,5%
- 9) Dari jawaban kesembilan mengenai dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 53,4%
- 10) Dari jawaban kesepuluh mengenai kreativitas yang tinggi, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 50,7%

Berdasarkan hasil penelitian variabel kinerja karyawan menunjukkan responden lebih banyak memberikan tanggapan yang positif terhadap variabel Kinerja Karyawan .

4. Analisis Data

a. Analisis Regresi Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen, yaitu disiplin dan motivasi serta satu variabel dependen kinerja karyawan. Adapun rumus linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Tabel IV.8
Uji Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.843	3.372		2.622	.011		
	Disiplin	.558	.125	.562	4.466	.000	.338	2.956
	Motivasi	.248	.119	.262	2.082	.041	.338	2.956

a. Dependent Variable: Kinerj_Kary

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS 23.0 di atas akan didapat persamaan regresi berganda model regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 8,843 + 0,558X_1 + 0,248X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut pengaruh Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Socfin Indonesia Kebun Tanah Gambus yaitu :

- 1) 8,843 menunjukkan bahwa apabila variabel disiplin dan motivasi adalah (0) maka nilai dari kinerja karyawan adalah 8,843.
- 2) 0,558 apabila variabel disiplin ditingkatkan per satu bagian maka nilai kinerja karyawan akan meningkat 0,558.
- 3) 0,248 apabila variabel Motivasi ditingkatkan per satu bagian maka nilai kinerja karyawan akan meningkat 0,248.

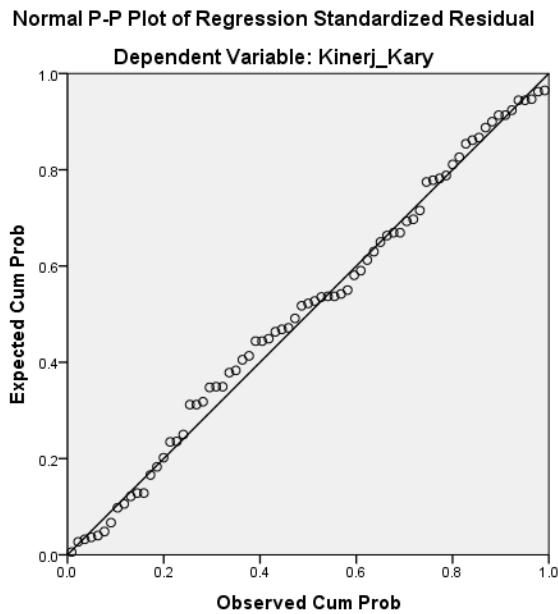
5. Uji Asumsi Klasik

Dengan regresi linier berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi linier berganda. Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal / tidak.. Uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normal p-p plot of regression standartlized residual.

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti garis diagonal tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar IV.1 P.Plot Of Regression

Gambar di atas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

b. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model tabel regresi ditemukan adanya kolerasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*). Hasil analisis Uji Multikolinieritas dapat ditemukan pada tabel dibawah ini:

**Tabel IV.9
Uji Multikolinieritas**

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.843	3.372		2.622	.011		
Disiplin	.558	.125	.562	4.466	.000	.338	2.956
Motivasi	.248	.119	.262	2.082	.041	.338	2.956

a. Dependent Variable: Kinerj_Kary

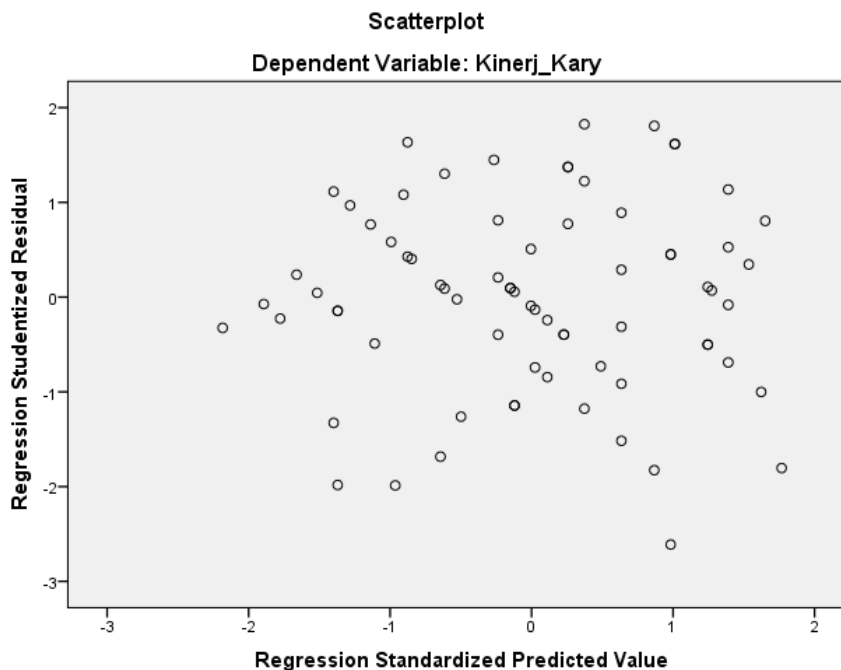
Pada Tabel IV.8 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Disiplin (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,338 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,956 lebih kecil dari 10.
- 2) Motivasi (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,338 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,956 lebih kecil dari 10.

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel disiplin dan motivasi bebas dari adanya gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas.



Gambar IV.2 Uji Heterokedastisitas

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas dan tidak teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu y. Adapun model yang baik dalam suatu data penelitian adalah tidak terdapatnya heterokedastisitas.

Berdasarkan ketentuan di atas maka dapat disimpulkan bahwa “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi dan data dapat dianalisis selanjutnya.

6. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Pengujian pengaruh variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

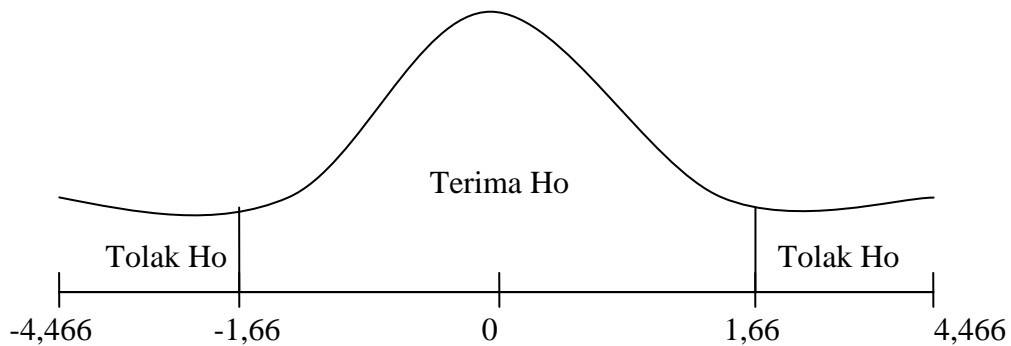
Tabel IV.10
Uji t

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.843	3.372		2.622	.011		
Disiplin	.558	.125	.562	4.466	.000	.338	2.956
Motivasi	.248	.119	.262	2.082	.041	.338	2.956

a. Dependent Variable: Kinerj_Kary

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel disiplin diperoleh t_{hitung} (4,466) > t_{tabel} (1,66) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan.

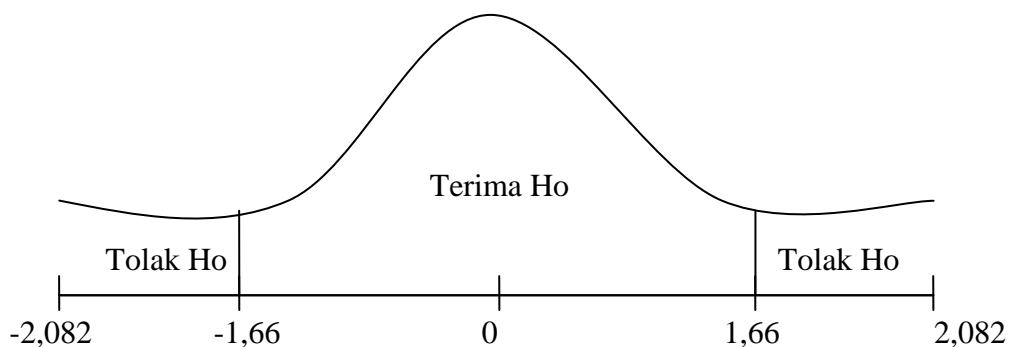
Dan dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar IV.3 Kurva Hasil

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel motivasi diperoleh t_{hitung} (2,082) > t_{tabel} (1,66) dengan nilai signifikansi sebesar 0,041 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Dan dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar IV.4 Kurva Hasil

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas disiplin dan motivasi terhadap variabel terikat kinerja karyawan secara bersama-sama. Berdasarkan pengujian dengan SPSS versi 23 diperoleh output ANOVA pada tabel berikut ini:

Tabel IV.11
Uji F

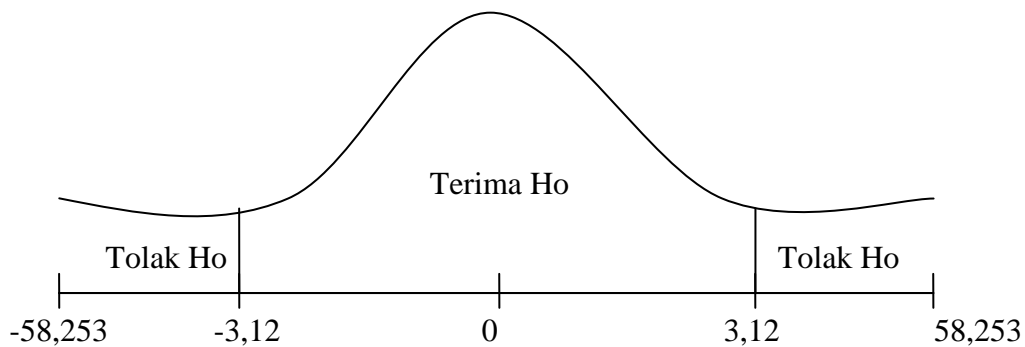
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	328.597	2	164.299	58.253	.000 ^b
	Residual	197.430	70	2.820		
	Total	526.027	72			

a. Dependent Variable: Kinerj_Kary

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai $F_{hitung} (58,253) > F_{tabel} (3,12)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan yang menyatakan bahwa ada pengaruh disiplin dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Dan dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar IV.5 Kurva Hasil

3) Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara simultan dapat diketahui berdasarkan nilai *R Square* pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV.12
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.790 ^a	.625	.614	1.67941	1.890

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerj_Kary

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,614 yang berarti bahwa ada hubungan antara disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan untuk *R Square* sebesar 0,625 atau 62,5% yang artinya ada pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 62,5%, sedangkan sisanya 37,5% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kepemimpinan, kompetensi, pelatihan, kompensasi dan variabel lainnya.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas yaitu Disiplin dan Motivasi mempunyai pengaruh terhadap Y (Kinerja Karyawan). Lebih rinci lagi hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Terhadap Variabel Kinerja Karyawan PT. Socfin Indonesia Kebun Tanah Gambus.

Dari hasil pengelolaan data didapat hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh yang positif variabel X_1 (disiplin) terhadap y (kinerja karyawan) pada PT. Socfin Indonesia Kebun Tanah Gambus, terlihat nilai signifikansi $(0.000) < (0.05)$ dan nilai $t_{hitung} (4,466) > t_{tabel} (1,66)$.

Hal ini sejalan dengan teori Dharmawan (2011 hal. 9) yang menyatakan dengan semakin disiplin, maka semakin tinggi kinerja karyawan dan mempermudah organisasi dalam pencapaian tujuannya

Penelitian ini menerima penelitian yang dilakukan oleh Prastika Meilany (2015) dapat memperkuat konsep adanya pengaruh yang positif dari disiplin terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Socfin Indonesia Kebun Tanah Gambus , artinya jika Disiplin yang ada ditingkatkan maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Variabel Kinerja Karyawan PT. Socfin Indonesia Kebun Tanah Gambus.

Dari hasil pengelolaan data didapat hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh yang positif variabel X_2 (Motivasi) terhadap y (kinerja karyawan) pada PT. Socfin Indonesia Kebun Tanah Gambus, terlihat nilai signifikansi $(0.041) < (0.05)$ dan nilai $t_{hitung} (2,082) > t_{tabel} (1,66)$.

Hal ini sejalan dengan teori (Hasibuan, 2012 hal. 162) yang menyatakan bahwa motivasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai kerja yang maksimal.

Penelitian ini menerima penelitian yang dilakukan oleh Olivia Theodora (2015) mampu mendukung konsep tentang adanya pengaruh yang positif dari disiplin terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Socfin Indonesia Kebun Tanah Gambus, artinya jika Motivasi yang ada ditingkatkan maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.

3. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Variabel Kinerja Karyawan PT. Socfin Indonesia Kebun Tanah Gambus.

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel disiplin dan motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Socfin Indonesia Kebun Tanah Gambus. Dengan nilai $F_{hitung} (58,253) > F_{tabel} (3.12)$ dengan tingkat signifikansi 0.000 Selanjutnya nilai *R Square* sebesar 0,625 atau 62,5% faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh Disiplin dan Motivasi, sedangkan sisanya 37,5% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kepemimpinan, kompetensi, pelatihan, kompensasi dan variabel lainnya.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi. (Siagian 2008 hal. 12)

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Socfin Indonesia Kebun Tanah Gambus. Responden pada penelitian ini berjumlah 77 karyawan, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Socfin Indonesia Kebun Tanah Gambus. Artinya bahwa bila disiplin meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Socfin Indonesia Kebun Tanah Gambus. Artinya bahwa bila motivasi meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Secara simultan disiplin dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Socfin Indonesia Kebun Tanah Gambus yang dapat dikategorikan kuat.

B. Saran

Adapun saran dari penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Sebaiknya pihak perusahaan lebih berani tegas dalam memberi sanksi hukuman, karena variabel disiplin kerja dalam penelitian ini merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, agar lebih memberikan pelajaran bagi para karyawan yang sepele terhadap peraturan yang dibuat.

2. Untuk meningkatkan motivasi kerja para karyawan dengan cara: memperhatikan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian, hak pemberian tunjangan karyawan, dan hubungan terhadap atasan berjalan dengan baik, hal ini akan mendorong terciptanya disiplin kerja dan motivasi kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja para karyawan secara maksimal.
3. Karyawan harus memiliki pengetahuan tentang pekerjaan mereka masing-masing agar apa yang dikerjakan bisa terlaksana dengan baik, karyawan juga harus meningkatkan dan mempertahankan keterampilan yang dimiliki dalam melaksanakan pekerjaan sehingga target pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan memuaskan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT.Remaja Kosda Karya.
- Arikunto, Suharsimi.(2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Cetakan Ketiga belas. Jakarta: PT.Rineka Cipta
- Dessler, Gary. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.
- Dharmawan, Yusa. (2011). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar*. Tesis. Universitas Udayana Denpasar. Bali.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Hasibuan, Melayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Imam Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat*, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari H., Martini, HM. (2011). *Kepemimpinan yang Efektif*. Cetakan Keempat. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Olivia Theodora. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sejahtera Motor Gemilang. AGORA Vol. 3, No. 2, (2015)
- Prastika Meilany. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru) Jom FISIP Vol. 2 No. 2 Oktober 2015 .
- Purwanto, Irwan. (2008). *Manajemen Strategi*. Jilid 2. Bandung: Yrama widya.
- Robbins SP, Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sardiman. (2010). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryo. (2009). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siagian, SP. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesembilan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama

- Simamora, Henry. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Soedjono, (2008). *Pengukuran Kinerja Karyawan Budaya Produktif*. Jakarta: Rajawali Grafindo.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung :Alfabeta
- Sulistiyani, Ambar T dan Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pernada Media Group
- Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Veithzal Rivai. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.