

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. CIPTA PRIMA KONTRINDO PALEMBANG**

Skripsi



Oleh :

Nama : IKHWANA PITALOKA

NIM : 21 2012 222

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2016

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. CIPTA PRIMA KONTRINDO PALEMBANG**

Skripsi

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Oleh :

Nama : IKHWANA PITALOKA

NIM : 21 2012 222

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2016

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ikhwana Pitaloka

Nim : 21 2012 222

Jurusan : Manajemen SDM

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh – sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan ciptaan orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup enerima sanksi dengan peraturan yang ada

Palembang, Agustus 2016



Ikhwana Pitaloka

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

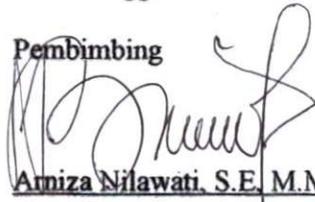
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT Cipta Prima Kontrindo Palembang
Nama : Ikhwana Pitaloka
Nim : 21 2012 222
Fakultas : Ekonomi
Program studi : Manajemen
Mata kuliah pokok : Manajemen SDM

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal.....

Pembimbing



Anniza Nilawati, S.E, M.M

NIDN : 0216067001

Mengetahui

Dekan

Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE.M.Si.
Ketua Program Studi Manajemen



Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE.M.Si.

NIDN / NBM: 0216057001/673.839

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

- ❖ *Keluargamu adalah alasan bagi kerja kerasmu, maka janganlah sampai engkau menelantarkan mereka karena kerja kerasmu.*
- ❖ *"Berlapang – lapanglah dalam majlis ", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu, dan apabila dikatakan "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang – orang yang beriman diantaramu dan orang – orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan. (Qs : Almujudalah ayat 11).*

Ku persembahkan skripsi ini kepada :

- *Kedua orang tua tercinta yang selalu memberikan dukungan doa, nasehat, moral maupun materi dan yang selalu memberikan yang terbaik untukku.*
- *Adek – adekku yang selalu memberikan dukungan semangat untuk lebih baik lagi*
- *Sahabat – sahabat terbaikku Julaiha, Novita, Dian syafitri, Mutiara Agustiani, ikhwani pitaloka, Randi, Yogie, Septian, Arif, Della, ayu rahayu, melodi, melda, linda*
- *Teman – teman kkn dan kakak angkatku Mustopa*
- *Kekasihku tersayang yang sudah mendukung semangatku*
- *Bapak / Ibu Dosen, Guru Serta semua orang yang mendidik dan Menasehatiku*
- *Teman – teman seperjuanganku Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP*
- *Almamaterke Tercinta*

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr.Wb

alhamdulillah dengan memanjat puji syukur kehadiran Allah swt, atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cipta Prima Kontrindo Palembang”. Skripsi ini ditunjukkan sebagai syarat pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE).

Penulis skripsi ini tidak akan selesai pada waktunya tanpa dorongan, dukungan dan bantuan banyak pihak. Untuk itu penulisan mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tua ayah Suef dan Ibu Jamilah yang telah memberikan cinta dan kasih sayang yang tulus kepadaku dan memberikan dukungan serta bantuan berupa doa maupun materi yng berperan besar dalam penyelesaian skripsi ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada ibu Arniza Nilawati S.E,M.M yang telah membimbing dan memberikan pengarahannya serta saran dan nasehat dalam menyelesaikan skripsi ini. Selain itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak DR.Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs.H.Fauzi Ridwan S. E.,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E.,M.Siselaku Ketua Prodi Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Seluruh Pegawai Pada PT. Cipta Prima Kontrindo yang telah membantu memberikan data dalam penulis demi kelancaran penelitian ini.
6. Teman-teman seperjuanganku angkatan 2012 Mutiara agutiani, Ayu Rahayu, Ikhwani pitaloka, Julaiha, Novita, Dian Syahfitri, Randi, Melda, Linda Yunita, Yogie, Della, Melodi, Arief, kakak Mustopa.
7. Kekasihku tersayang yang sudah mendukungku.
8. Teman – teman yang selalu memberikan semangat dan candaan Apriani, Ade Fitria, Khoirotun Nisa, Siti hajar, Eko Syahputra.

9. Teman-teman KKN Posko 122
10. Serta Semua Pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu terselesainya skripsi ini.

Dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang seikhlas-ikhlasnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga amal dan ibadah mendapat balasan Allah SWT. Aamiin...

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Palembang, Agustus 2016

Ikhwana pitaloka

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN BEBAS PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	v
HALAMAN PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
HALAMAN DAFTAR TABEL	x
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
BAGIAN ISI	
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Penelitian Sebelumnya.....	8
B. Landasan Teori	10
1. Disiplin.....	10
2. Motivasi Kerja	12
3. Kinerja Karyawan.....	14
C. Hipotesis.....	16

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	17
B. Lokasi	18
C. Operasionalisasi Variabel	18
D. Populasi dan Sampel.....	19
E. Data yang Diperlukan.....	19
F. Metode Pengumpulan Data.....	20
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	21

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	25
B. Pembahasan Hasil Penelitian	37

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpul	52
B. Saran	53

BAGIAN AKHIR

DAFTAR PUSTAKA.....	54
----------------------------	-----------

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Operasionalisasi Variabel.....	18
Tabel IV. 1 karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	34
Tabel IV. 2 karakteristik Responden Berdasarkan tingkat usia.....	35
Tabel IV. 3 karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	36
Tabel IV. 4 karakteristik Responden berdasarkan golongan.....	37
Tabel IV. 5 Tanggapan responden tentang Ketegasan.....	38
Tabel IV. 6 Tanggapan responden tentang Sanksi Hukuman.....	39
Tabel IV. 7 Tanggapan responden tentang Teladan Pimpinan.....	40
Tabel IV. 8 Tanggapan responden tentang Gaji.....	41
Tabel IV. 9 Tanggapan responden tentang Insentif	42
Tabel IV. 10 Tanggapan responden tentang Bonus	43
Tabel IV. 11 Tanggapan responden tentang Kuantitas Kerja	44
Tabel IV. 12 Tanggapan responden tentang Kualitas Kerja.....	45
Tabel IV. 13 Tnggapan responden tentang Ketetapan Waktu.....	46
Tabel IV. 14 Uji Regresi linier berganda.....	47
Tabel IV. 15 Uji F.....	48
Tabel IV. 16 Uji T	49

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Tabel III Struktur Organisasi

Lampiran 2 Penentuan Ukuran Sampel Dengan Taraf 1% 5% 10%

Lampiran 3 Kuesioner

Lampiran 4 Surat Keterangan Surat Riset

Lampiran 5 Kartu Aktivitas Bimbingan

Lampiran 6 Sertifikat Tofel

Lampiran 7 Sertifikat Hafalan Surat Pendak

Lampiran 8 KKN

Lampiran 9 Biodata

ABSTRAK

Ikhwana Pitaloka / 21 2012 222 / 2016 Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang

Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah adakah Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang Sumatra Selatan?. Jenis Penelitian ini menggunakan jenis asosiatif. Jumlah sampel adalah 48 Karyawan yang bekerja di PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder yaitu penyebaran Kuesioner dan melalui dokumentasi PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang.

Berdasarkan hasil analisis hasil pengujian hipotesis penelitian pada tingkat kepercayaan 95% menunjukkan terdapat pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang secara signifikan persamaan Regresi Linier Berganda $\hat{Y} = 0,840 + 0,286X_1 + 0,487X_2$ dari hasil uji hipotesis secara simultan terdapat Pengaruh nilai $f_{hitung} 19,051 > f_{tabel} 3,20$ dan secara Parsial terdapat Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang. Nilai yang didapat dari uji parsial $X_1 t_{hitung} 2,654 > t_{tabel} 2,041$ berpengaruh secara positif terhadap Y, dan untuk $X_2 t_{hitung} 3,071 > t_{tabel} 2,041$ berpengaruh secara positif terhadap Y

Kata Kunci: Disiplin, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Ikhwana Pitaloka / 21 2012 222 / 2016 Effect of Discipline and Work Motivation on Employee Performance PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang South Sumatra?. This research uses a type of Associative. The Number of Samples was 48 Employees working in PT.Cipta Prima Kontrindo Palembang. The data used in this research is data Primary and Secondary namely questionnaires and through documentation PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang.

Based on the analysis results of hypothesis testing reseacrh at 95% confidence level showed there Discipline and Motivation influence on the performance of PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang significantly. Multiple Linier Reegression equation $\hat{Y} = 0,840 + 0,286X_1 + 0,487X_2$ of simultaneous hypothesis test result are the effect of the value of $F_{19,051} > 3,20$ and partial F_{tabel} there are significant Discipline and Work Motivation on Employee Performance PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang. The value obtained from the partial test $t_{count} X_1 2,654 > 2,041 t_{tabel}$ positive effect on Y, and for $X_2 t_{hitung} 3,071 > t_{table} 2,041$ influence positively on Y

Keywords: Discipline, Work Motivation and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu pegerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Mengingat begitu pentingnya sumber daya manusia, maka perusahaan perlu memperhatikan karyawannya untuk disiplin dalam menjalankan tugas dan fungsinya disiplin dalam suatu pekerjaan merupakan kehendak dan keadilan karyawan untuk memenuhi dan menaati segala peraturan dan ketentuan - ketentuan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan demikian disiplin kerja yang tinggi, maka tugas dan pekerjaannya akan lebih selesai lebih cepat dan baik.

Disiplin mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Manajemen kinerja merupakan suatu yang harus dibangun secara berkelanjutan secara keseluruhan. Manajemen berbasis kinerja adalah proses perencanaan, pengukuran, penilaian dan evaluasi kinerja pegawai untuk mewujudkan tunjukan organisasi.

Manfaat SDM secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan dimasa yang akan datang. Dengan kata lain, kekuatan organisasi ditentukan oleh orang – orang yang mendukung organisasi tersebut, baik pada tingkat top, middle maupun lower.

Pada dasarnya organisasi bukan saja mengharapkan SDM yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka yang mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan SDM tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak mau bekerja dengan menggunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya.

Disiplin adalah fungsi keenam dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting karena tanpa disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendukung gairah kerja, semangat dan terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin kerja yang baik. Untuk memelihara disiplin yang baik adalah hal yang sulit, oleh karena itu perlu adanya peraturan yang benar – benar ditegakkan.

Motivasi kerja sangat erat kaitannya dengan kinerja seorang karyawan, karena motivasi adalah pemberian gaya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala daya upahnya untuk mencapai kepuasan, pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Organisasi yang kurang memperhatikan dalam memberikan disiplin dan motivasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. perbaikan terhadap sistem disiplin dan motivasi kerja tersebut sangat penting dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. keberhasilan dalam memperbaiki kinerja sangat tergantung pada sumber daya manusia yang bersangkutan, sebagai organisasi perlu memiliki karyawan yang bersemangat tinggi dan disiplin yang tinggi.

Proses dalam menerapkan motivasi kerja karyawan pada bagian atau divisi yang berbeda pula motivasi kerja yang diharapkan, begitu juga pada level jabatan karyawan itu sendiri. Hal ini bertujuan untuk pengembangan sumber daya manusia dan membuat karyawan lebih giat bekerja. Proses pengembangan sumber daya manusia berkaitan langsung dengan kinerja perusahaan melalui penciptaan sumber daya manusia yang ahli dan berkualitas. Peningkatan kinerja karyawan tidak hanya melibatkan karyawan staf namun jajaran manajerial ikut terlibat didalamnya.

Motivasi kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan yang dapat dilihat dari aspek – aspek atau dimensi kepuasan kerja, budaya organisasi dan pola kepemimpinan yang diperoleh. Hal ini diharapkan dapat menciptakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang nantinya mempengaruhi kinerja.

Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang tercapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada periode tertentu kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu prestasi yang dicapai dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dalam suatu periode kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik yang dapat mendorong upaya – upaya institusi untuk meningkatkan kinerja bahwa usaha – usaha manajemen kinerja ditujukan untuk mendorong kinerja dalam mencapai tingkat tertinggi organisasi dan dapat meningkatkan organisasi serta mengoptimalkan potensi karyawan.

Kinerja merupakan suatu yang harus dibangun secara berkelanjutan secara keseluruhan. Manajemen berbasis kinerja adalah proses perencanaan, pengukuran, penilaian dan evaluasi kinerja karyawan untuk mewujudkan tunjukkan organisasi. Manfaat SDM secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan dimasa yang akan datang. Dengan kata lain, kekuatan organisasi ditentukan oleh orang – orang yang mendukung organisasi tersebut, baik pada tingkat top, maupun middle lower.

Pada dasarnya organisasi bukan saja mengharapkan SDM yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan SDM tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak mau bekerja dengan keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya.

PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang Sumatera Selatan sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang proyek pembangunan gedung, bidang ini perlu meningkatkan kinerja karyawan melalui proses disiplin dan motivasi kerja kepada karyawannya dan pada suatu perusahaan harus mempunyai disiplin dan motivasi kerja dalam bekerja sehingga yang diharapkan bisa tepat waktu dalam penyelesaian pembangunan gedung.

Permasalahan pada PT. Cipta Prima Kontrindo kurangnya kedisiplinan dalam bekerja dan kurangnya motivasi kerja sehingga tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pembangunan dan perusahaan akan terkena denda sesudah batas waktu pembangunan, perusahaan tersebut akan mengalami kerugian dalam pembangunan dan misalnya sudah lama masih tidak selesai pembangunan, perusahaan tersebut harus mengganti rugi pembangunan yang belum selesai, yang menguntungkan bagi dua belah pihak antara karyawan dan perusahaan misalnya pada karyawan melakukan lembur yang imbalannya harus diberikan selain dari gaji pokok mereka, perusahaan juga akan mengalami keuntungan jika karyawannya disiplin dan bermotivasi dalam pembangunan, pembangunan tersebut pastinya akan selesai tepat waktu atau bisa selesai sebelum tanggal, bulan

dan tahun batas waktu pembangunan, perusahaan tersebut akan mendapatkan keuntungan juga. perusahaan ini masih memperoleh gaji yang besarnya dibawah upah minimum provinsi (UMP) dilihat dari gaji yang telah ditetapkan Rp 2.300.000 sedangkan gaji yang diterima karyawan Rp 2.000.000.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan penulis terhadap perusahaan tersebut, maka penulis mengambil judul pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang.

B. Rumusan Masalah

Bagaimana pengaruh Disiplin dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang.

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang.

D. Manfaat Penelitian

a. Bagi penulis

Dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia.

b. Bagi Tempat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang untuk mengetahui arti pentingnya disiplin dan motivasi kerja, sehingga dapat mendorong semangat kinerja karyawan.

c. Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi dan bacaan bagi pemerintah selanjutnya yang melakukan penelitian serupa.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sejenis pernah dilakukan oleh Fatimah (2012) dengan judul Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Raban Cahaya Sumatera Selatan. Rumusan masalah dalam penelitian tersebut adakah pengaruh yang signifikan disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Raban Cahaya Sumatera Selatan baik secara bersama-sama maupun secara parsial. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu dua variabel *independen* (motivasi dan disiplin kerja) dan satu variabel *dependen* (kinerja). Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Penelitian ini menggunakan 189 sampel yang diambil secara *stratified random sampling*.

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain korelasional. Sumber data yaitu primer dan sekunder, data primer yang diperoleh dari kuesioner sedangkan sekunder berupa peraturan-peraturan tentang karyawan, administrasi karyawan, dokumentasi pada CV. Raban Cahaya Sumatera Selatan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) CV. Raban Cahaya Sumatera Selatan dengan koefisien regresi sebesar 0,218 dan pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) CV. Raban Cahaya Sumatera Selatan dengan koefisien regresi sebesar 0,187.

Penelitian sejenis pernah dilakukan oleh Wahyu (2013) dengan judul Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Manomi Grament Di Kabupaten Sukabumi. Rumusan masalah dalam penelitian tersebut adalah adakah pengaruh yang signifikan antara disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Manomi Grament di Kabupaten Sukabumi. Adapun tujuannya untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Manomi Grament Di Kabupaten Sukabumi. Terdapat tiga variabel digunakan sebagai dasar perbedaan, yaitu: disiplin karyawan, motivasi karyawan, kinerja karyawan. Semua variabel dikembangkan menjadi delapan indikator. Populasi penelitian adalah karyawan pada PT. Manomi Grament Di Kabupaten Sukabumi yang berjumlah 30 orang. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 30 orang. Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer berupa hasil jawaban responden terhadap kuesioner yang diedarkan tentang disiplin dan motivasi kerja serta kinerja karyawan pada PT. Manomi Grament Di Kabupaten Sukabumi. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah Regresi Linier berganda dan Korelasi Linier berganda. Hasil penelitian ini terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Manomi Grament Kabupaten Sukabumi sebesar 0.95.

B. Landasan Teori

1. Disiplin

a) Pengertian Disiplin

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan organisasi, dengan kata lain peraturan harus dilaksanakan sesuai dengan yang berlaku dan adil.

Adapun Menurut Vientzal Rivai (2011 : 825) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku.

b) Faktor Faktor yang mempengaruhi Disiplin

Ada banyak faktor faktor kedisiplinan menurut para ahli, salah satunya menurut Malayu Hasibuan (2011 : 198) yaitu:

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang dicapai harus jelas dan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (Pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan.

b. Teladan pimpinan

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

c. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lain.

d. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, karena adanya sanksi hukuman yang semakin berat, sangat diharapkan karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan.

e. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. pimpinan harus berani bertindak tegas untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

f. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara semua karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

g. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi disiplin kerja karyawan, karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya.

h. Waskat

Waskat (Pengawasan melekat) harus dijadikan suatu tindakan yang nyata dalam mewujudkan disiplin kerja karyawan perusahaan, karena dengan waskat ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi bawahannya.

2. Motivasi Kerja

a). Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu dorongan semangat dan gairah kerja karyawan. Adapun Menurut Hasibuan (2013: 141) mengemukakan motivasi adalah mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Motivasi sebagai proses Psikologis dalam diri seseorang akan mempengaruhi Faktor-faktor menurut Viethzal Rivai (2013:456) menyatakan bahwa motivasi sebagai:

1) Lingkungan Kerja

Yaitu segala sesuatu atau kondisi yang dirasakan disekitar para karyawan yang biasanya berpengaruh pada diri karyawan didalam pelaksanaan tugasnya, seperti hubungan antara atasan dengan bawahan yang harmonis.

2) Gaji

Yaitu balas jasa yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dan status sebagai karyawan yang memberi kontribusi dalam tujuan perusahaan.

3) Insentif

Yaitu pendorong atau perangsang diluar gaji yang diberikan dengan sengaja kepada karyawan agar timbul semangat yang besar untuk berprestasi.

4) Penghargaan Atau Prestasi Kerja

Karyawan akan merasa senang apabila hasil kerja yang dicapai lebih baik serta akan menjadi bangga apabila atasan memberikan penghargaan kepada mereka yang berprestasi.

5) Rasa Aman Dalam Bekerja

Dalam hal ini rasa aman dalam bekerja merupakan hal yang dapat membuat karyawan merasa terpelihara oleh perusahaan, seperti perusahaan memberikan jaminan asuransi kesehatan kepada karyawan sehingga sewaktu-waktu dalam keadaan sakit tidak perlu mengeluarkan biaya terlalu banyak.

6) Bonus

Masing-masing karyawan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerjanya dalam bentuk bonus.

3. Kinerja Karyawan

a). Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab.

Menurut Payaman J. Simanjutak (2011:01) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Menurut Sutrisno (2012:151) adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja, ada lima faktor penilaian yaitu:

1. Kualitas hasil kerja

Merupakan hasil kerja yang dicapai yang sesuai dengan syarat – syarat ketentuan.

2. Kuantitas hasil kerja

Yaitu jumlah dari hasil kerja yang diselesaikan oleh karyawan

3. Ketepatan waktu

Yaitu ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.

4. Kehadiran ditempat kerja

Merupakan kehadiran karyawan sesuai dengan aturan atau tata tertib yang berlaku dalam organisasi.

Untuk mengetahui tentang Faktor – faktor kinerja dapat dilihat bahwa Disiplin dan Motivasi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja, Menurut Sutrisno (2011:152), yaitu:

1. Hasil kerja, yaitu tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan
2. Pengetahuan Pekerjaan, yaitu tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja
3. Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah – masalah yang timbul

4. Kecakapan Mental, yaitu tingkat kemampuan dan ketetapan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada
5. Sikap, yaitu tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan
6. Disiplin, waktu dan absensi, yaitu tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

C. Hipotesis

Ada Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Sugiyono (2012: 53-55), jenis penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, jika dilihat dari tingkat eksplanasinya terdiri dari tiga jenis, yaitu:

1. Penelitian Deskriptif

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui variabel mandiri baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lainnya.

2. Penelitian Komparatif

Penelitian komparatif adalah suatu penelitian yang bersifat membandingkan atau berupa hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih dari satu variabel.

3. Penelitian Asosiatif

Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Cipta Prima Kontrindo Jl. Lunjuk Jaya No. 100 Rt. 049 Rw. 014 Kel. Lorok Pakjo Kec. Ilir Barat I Palembang. No. Hand Phone : 08127133393.

C. Operasionalisasi Variabel

Variabel, Definisi variabel, Indikator

Variabel	Definisi Variabel	Indikator
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo ditempat kerja, kepatuhan terhadap peraturan dan faktor prestasi	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu
Disiplin Kerja (X1)	Kesadaran dan kesediaan karyawan PT Cipta Prima Kontrindo Palembang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku	1. Ketegasan 2. sanksi hukuman 3. teladan pimpinan
Motivasi Kerja (X2)	mengarahkan daya dan potensi karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.	1. Gaji 2. Insentif 3. Bonus

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2012 : 115) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan ooleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang Sumatera Selatan berjumlah 48 orang.

2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2012 : 116) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang yang berjumlah 48 karyawan. Metode sampling yang digunakan metode sensus atau sampling jenuh.

E. Data yang Diperlukan

Menurut sugiyono (2013:193) data dapat dilihat dari sumber datanya terdiri atas dua jenis, antara lain:

1) Data Primer

Adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

2) Data Sekunder

Adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer kita bisa langsung memberikan data kepada pengumpul data sedangkan data skunder kita tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.

F. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013:194) dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai cara, antar lain sebagai berikut:

1) Wawancara/Interview

Digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendala dan jumlah responnya sedikit/kecil.

2) Angket/Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3) Observasi

Adalah sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner.

Jika wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain.

Jadi bisa disimpulkan observasi bisa digunakan tidak hanya untuk berkomunikasi dengan orang tetapi dengan siapa pun atau obyek lain.

4) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah diberikan.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik kuesioner dalam pengumpulan data sebab akan lebih mudah dalam mengumpulkan data dengan langsung pada PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang.

G. Analisis Data dan Teknik Analisis

1. Analisis Data

Menurut Sugiyono (2012: 13-14), analisis data penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

a) Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis dengan menggunakan rumus-rumus statistik yang disesuaikan dengan judul penelitian dan rumusan masalah untuk perhitungan angka-angka dalam menganalisis data yang diperoleh.

b) Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif adalah suatu metode analisis dengan menggunakan data yang berbentuk kata, kalimat, skema dan gambar.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dari kuantitatif, untuk mengkuantitatifkan data kualitatif digunakan Skala Likert, dengan jawaban responden.

Secara kualitatif digunakan Skala Likert dengan pilihan jawaban sebagai berikut:

Sangat Setuju	: (SS) dikuantitatifkan dengan skor 5
Setuju	: (S) dikuantitatifkan dengan skor 4
Ragu-Ragu	: (RR) dikuantitatifkan dengan skor 3
Tidak Setuju	: (TS) dikuantitatifkan dengan skor 2
Sangat Tidak Setuju	: (STS) dikuantitatifkan dengan skor 1

2. Teknik Analisis

a. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Disiplin (X_1), Motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Cipta Prima Kontrindo Palembang. Adapun Menurut M. Iqbal Hasan (2011:269) Analisis regresi linier berganda adalah pengaruh variabel independen yang lebih dari satu, mungkin dua atau tiga terhadap variabel dependen. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda.

Persamaan Regresi Linier Berganda :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

Keterangan

Y = Kinerja Karyawan

a = Nilai Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Disiplin

X_2 = Motivasi Kerja

b. Uji Hipotesis

a). Uji f (Uji Simultan)

Uji f digunakan untuk menguji variabel-variabel secara simultan atau keseluruhan. Dengan menggunakan *SPSS For Windows*. Dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1) Menentukan Hipotesis

Ho : Tidak ada pengaruh antara Disiplin dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang.

Ha : Ada pengaruh antara Disiplin dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang.

2) Menentukan F_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95% tingkat kesalahan (α) 5% = 0,05 dan derajat kebebasan (df) = (n-k-2) dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel X_1 , X_2 , dan Y

3) Menarik Kesimpulan

Ho diterima dan Ha ditolak $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

Ho ditolak dan Ha diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

b). Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk variabel-variabel secara parsial atau satu persatu. Dengan menggunakan *SPSS for windows*. Dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1) Menentukan Hipotesis

Ho : Tidak ada pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang.

Ha : Ada pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang.

2) Menentukan nilai t_{tabel}

Menentukan t_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95%, tingkat kesalahan (α) = 5% = 0,05 dan derajat kebebasan (df) = n-k-2.

Dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel X₁, X₂, dan Y

3) Menarik Kesimpulan

Ho diterima dan Ha ditolak apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Ho ditolak dan Ha diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. Cipta Prima Kontrindo

PT. Cipta Prima Kontrindo, merupakan perusahaan perseroan yang berkembang yang pada awal berdirinya bergerak dalam bidang jasa konstruksi, jasa persewaan dan sewa beli kendaraan bermotor, serta, menjalankan usaha-usaha dibidang pembangunan, gedung jembatan jalan, perbengkelan , perawatan, pemeliharaan dan perbaikan.

Perusahaan ini didirikan pada tanggal 04 Desember 2003 di Palembang, berdasarkan akte pendirian No. 14 dengan Achmad Syarifudin,SH selaku notaris dan telah terdaftar di Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan Nomor : AHU-26565.AH.01.01. tanggal 12 Mei 2008 Yang mana perusahaan tersebut bernama "PT. Cipta Prima Kontrindo.

Berdasarkan akte pendirian perusahaan No. 7 Tanggal 09 Febuari 2003 maksud dan tujuan didirikannya PT. Cipta Prima Kontrindo adalah sebagai berikut :

- a. Menjalankan usaha-usaha dibidang konstruksi, bidang bisnis, manajemen dan administrasi, jasa persewaan dan sewa beli kendaraan bermotor, jasa periklanan dan reklame serta promosi dan pemasaran
- b. Menjalankan usaha-usaha di bidang pembangunan bertindak sebagai pengembang, pemborong pada umumnya (general contractor), pemasangan komponen bangunan berat/heavy lifting, pembangunan konstruksi gedung, jembatan, jalan, bandara, dermaga, pemasangan instalasi- instalasi.
- c. Menjalankan usaha-usaha di bidang transportasi ekspedisi dan perdagangan transportasi penumpang, transportasi pengangkutan.
- d. Menjalankan usaha di bidang perbengkelan, perawatan, pemeliharaan dan perbaikan. .
- e. Menjalankan usaha di bidang pertambangan, penggalian batuan tambang, tanah liat, granit gamping dan pasir.
- f. Menjalankan usaha-usaha di bidang pertanian dan agroindustri pertanian, peternakan dan perikanan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebelum mendirikan suatu perusahaan pemilik modal terlebih dahulu harus mengetahui resiko atau akibat yang akan terjadi baik dalam menjalankan aktivitas usahanya maupun dalam mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan yang dipimpinnya.

2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

Menjadi perusahaan kontraktor dibidang perdagangan dan jasa kontruksi yang meliputi bidang pembangunan, sewa beli kendaraan bermotor dan gedung jembatan jalan.

b. Misi

Memberikan Pelayanan, mutu, dan kepuasan yang terbaik kepada pelanggan, Membangun serta menciptakan citra terbaik perusahaan, serta turut berpartisipasi dalam pembangunan.

3. Struktur Organisasi Dan Pembagian Tugas.

Supaya kegiatan usaha perusahaan dapat berjalan baik, maka perusahaan tersebut harus menyusun struktur organisasi beserta uraian tugas dari masing – masing bagian yang ada di perusahaan, karena dengan adanya struktur organisasi dan uraian tugas tersebut maka efisiensi kerja akan lebih terjamin baik didalam menjalankan tugas, wewenang dan tanggung jawab antara bagian yang satu dengan yang lain.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa struktur organisasi yang menggambarkan tugas, wewenang dan tanggung jawab serta hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawaha. Dalam menyusun struktur organisai perusahaan hendaknya memenuhi azas – azas sebagai berikut.

a. Azas Koordinasi

Mengharuskan untuk menentukan jenjang kekuasaan dan tanggung jawab yang sesuai dengan tujuan organisasi. Dalam hal ini penentuan tingkat- tingkat kepemimpinan, delegasi kekuasaan beserta perumusan fungsinya.

b. Azas Fungsional

Perbedaan berbagai fungsi, macam, jenis, dan tugas dalam organisasi sehingga tugas dan tanggung jawab serta wewenang masing-masing orang dapat ditetapkan dengan jelas.

c. Dalam organisasi yang semakin meluas perlu adanya pembagian fungsi kedalam tanggung jawab bagian- bagian yang mempunyai kedudukan independen dalam melaksanakan fungsi- fungsi, operasional, penyimpanan dan pencatatan serta pengawasan intern.

Untuk menjaga hubungan baik antara pimpinan dan staff, maka perlu dibentuk hubungan yang bersifat vertical yaitu hubungan bawahan bawahan dengan pimpinan, dan hubungan yang bersifat horizontal yaitu hubungan antar bagian yang satu dengan yang lain.

Dengan demikian akan terbentuk suatu struktur organisasi yang baik beserta tugas dan wewenang serta tanggungjawab yang jelas dan tegas yang dapat menampung semua aspirasi pelaksanaan tugas.

Dari uraian tersebut, secara umum dapat di ambil suatu kesimpulan bahwa organisasi mempunyai unsur -unsur sebagai berikut:

- 1) Adanya dua orang atau lebih
- 2) Adanya maksud untuk bekerja sama
- 3) Adanya pengaturan hubungan
- 4) Adanya tujuan yang hendak dicapai

Sehubungan dengan uraian, maka secara umum dapat dikatakan bahwa pengertian organisasi adalah kerja sama dua orang atau lebih yang terikat dalam hubungan formil dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Bertitik tolak pada pengertian organisasi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa dalam menjalankan aktivitasnya PT. Cipta Prima Kontrindo menggunakan bentuk Struktur Organisasi Garis.

Struktur organisasi merupakan pedoman bagi para karyawan didalam melaksanakan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya sehingga kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan baik guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

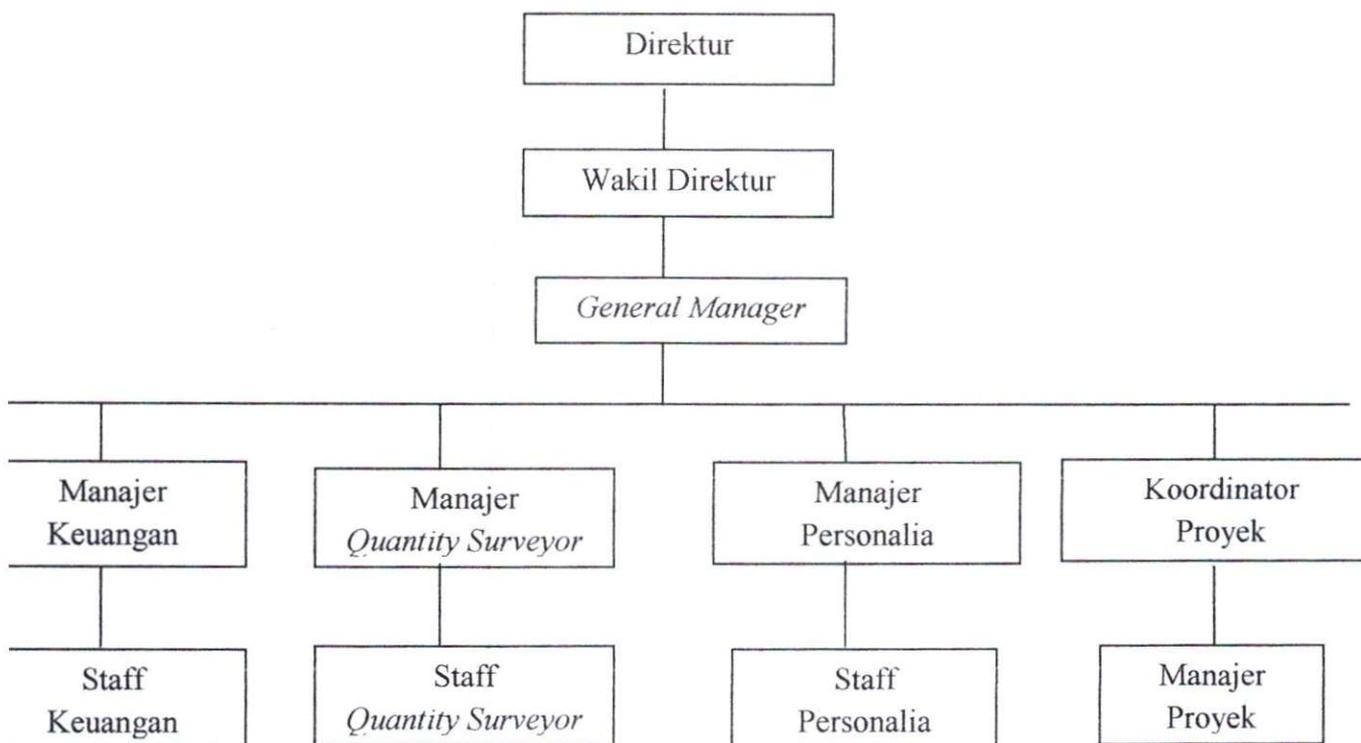
Organisasi yang baik harus terdapat struktur organisasi yang baik pula, struktur organisasi yang baik adalah struktur yang dapat menggambarkan dengan jelas fungsi-fungsi anggota didalam organisasi tersebut.

Untuk mendapat struktur organisasi yang jelas mengenai struktur organisasi yang digunakan beserta uraian dari masing –masing bagian yang ada di perusahaan, maka berikut ini penulis sajikan bagan struktur organisasi PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang:

Gambar 4.1

STRUKTUR ORGANISASI

PT.CIPTA PRIMA KONTRINDO PALEMBANG



Sumber : PT. Cipta Prima Kontrindo (2016)

Agar operasional perusahaan dapat berjalan baik maka masing-masing jabatan dalam struktur organisasi mempunyai tugas masing-masing, antara lain:

a. Direktur

Mempunyai Tugas dan Tanggung Jawab :

- 1) Sebagai pimpinan tertinggi yang bertanggung jawab atas kelancaran dan pelaksanaan kegiatan perusahaan, mengkoordinir serta membimbing kegiatan perusahaan sehari-hari.
- 2) Menetapkan pedoman dan kebijakan operasi perusahaan.
- 3) Menyetujui penambahan dan pengurangan modal
- 4) Mempertanggungjawabkan semua kewajiban yang menyangkut rugi laba perusahaan, produksi, keuangan dan pemasaran.

b. Wakil Direktur

Mempunyai Tugas Dan Tanggung Jawab

- 1) Menentukan visi perusahaan.
- 2) Memberikan nasehat kepada direktur.
- 3) Mengawasi dan menilai kinerja direktur.

c. General Manager

Mempunyai Tugas Dan Tanggung Jawab Sebagai Berikut:

- 1) Mengepalai manajer fungsional.
- 2) Mengawasi tindakan para manajer fungsional agar sesuai dengan tujuan perusahaan.
- 3) Mengotorisasi perekrutan karyawan baru.

d. Manajer Keuangan

Mempunyai Tugas Dan Tanggung Jawab :

- 1) Melakukan penagihan kepada pemberi kerja.
- 2) Menerima pembayaran dari pemberi kerja.
- 3) Melakukan pembayaran ke *supplier*.
- 4) Melakukan pembukuan.
- 5) Mengurusi kewajiban perpajakan perusahaan.

Sedangkan staff keuangannya bertugas merekap hutang ke *supplier*, membuat faktur tagihan dan menerbitkan *purchase order* (PO).

e. Manajer *Quantity Surveyor* (QS)

Mempunyai Tugas dan Tanggung Jawab :

Manajer ini bertugas mengawasi staff *Quantity Surveyor* (QS) dalam menghitung *Bill Quantity* (BQ). Apabila ada tender, maka staff QS akan melakukan penyesuaian harga, apakah harga pembelian material yang akan dikeluarkan termasuk biaya-biaya lain (seperti : *fee*, upah tenaga kerja) dan juga keuntungannya sesuai atau tidak dengan harga penawaran dari pemberi kerja. Jika harga penawaran cocok dengan perhitungan maka manajer ini yang menyetujui kontrak.

f. Manajer Personalia**Mempunyai Tugas dan Tanggung Jawab**

Manajer ini bertanggung jawab dalam menangani masalah ketenagakerjaan / personalia. Staff personalia bertugas membantu manajer personalia dalam menyeleksi calon pegawai yang akan direkrut perusahaan serta menyangkut pemberhentian pegawai. Manajer ini juga bertanggung jawab dalam menjaga kualitas SDM perusahaan.

g. Koordinator Proyek**Mempunyai Tugas Dan Tanggung Jawab :**

- 1) Mengkoordinar manajer proyek.
- 2) Menerima *progress* penyelesaian proyek dari manajer proyek.
- 3) Memberikan *progress* yang diterimanya kepada pemberi kerja.
- 4) Mengawasi pelaksanaan dari keputusan yang telah disepakati bersama agar tidak melampaui *budget* dan tidak melebihi waktu yang telah direncanakan.

h. Manajer Proyek**Mempunyai Tugas Dan Tanggung Jawab :**

- 1) Mengawasi lapangan.
- 2) Memastikan bahwa para pekerja telah bekerja dengan benar.
- 3) Membuat *progress* penyelesaian proyek.

4) Distribusi Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data tentang jenis kelamin responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel IV. 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-Laki	30	62,5
2	Perempuan	18	37,5
Total		48	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari laki-laki sebanyak 30 (62,5%) sedangkan perempuan 18 (37,5%). Artinya perusahaan lebih banyak memiliki karyawan perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data tentang tingkat usia responden sebagaimana dapat dilihat dalam berikut ini.

Tabel IV. 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase %
1	18 – 30	22	45,8
2	30 – 50	26	54,2
3	>50	-	-
Total		48	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat usia terdiri dari usia responden 30 – 50 tahun dengan jumlah responden terbanyak yaitu berjumlah 26 (54,2%) responden, sedangkan usia responden 18 – 30 tahun terdapat 22 (45,8%) responden bahkan usia responden >50 tidak ada responden.

Artinya bahwa seluruh karyawan perusahaan tersebut sudah memasuki masa kerja bahkan seluruh karyawan dinilai sudah berpengalaman dibidangnya masing – masing. Kondisi tersebut ditandai dengan seluruh karyawan berusia 18 – 50 tahun.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data tentang pendidikan terakhir responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel IV. 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	SMP	5	10,4
2	SMA	21	43,8
3	S1	22	45,8
Total		48	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan pendidikan S1 yang terbanyak berjumlah (45,8%), kemudian responden dengan tingkat pendidikan SMA sebesar (43,6%), sedangkan responden dengan tingkat pendidikan SMP hanya sebesar (10,4%). Artinya untuk menjadi karyawan pada perusahaan tersebut pendidikan yang menjadi faktor utama.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data tentang masa kerja responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel IV. 4

Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan			
No	GOLONGAN	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Golongan I	5	10,4
2	Golongan II	24	50
3	Golongan III	19	39,6
Total		48	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan Golongan yang terbanyak Golongan II berjumlah 24 orang (50%), sedangkan Golongan III hanya 19 (39,6%) bahkan Golongan I berjumlah 5 (10,4) orang karyawan. Artinya bahwa didalam perusahaan tersebut banyak karyawan yang memiliki Golongan Kerja.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Analisis Jawaban Responden dari Kuesioner Variabel Disiplin (X_1)

Disiplin adalah Kesadaran dan kesediaan karyawan PT Cipta Prima Kontrindo Palembang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku

1) Indikator Ketegasan

Berikut tanggapan responden tentang variabel Disiplin Kerja indikator dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 5
Tanggapan responden tentang Ketegasan Pimpinan
Terhadap karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo sangat
penting dalam penegakkan disiplin kerja.

		frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Tidak Setuju	1	2.1	2.1	2.1
	Netral	4	8.3	8.3	10.4
	Setuju	27	56,3	56,3	66.7
	Sangat Setuju	16	33.3	33.3	100,0
	Total	48	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 17.

Berdasarkan tabel IV.5 diketahui responden paling banyak menjawab setuju sebesar 43, artinya karyawan setuju bahwa ketegasan terhadap karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo sangat penting dalam penegakkan disiplin kerja.

2) Indikator Sanksi Hukuman

Berikut tanggapan responden tentang variabel Disiplin Kerja indikator dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 6

Tanggapan responden tentang Karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo harus ada sanksi hukuman atau bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinannya.

		frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Tidak Setuju	1	2.1	2.1	2.1
	Netral	7	14.6	14.6	16.7
	Setuju	19	39.6	39.6	56.3
	Sangat Setuju	21	43.7	43.7	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS versi 17.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pertanyaan paling banyak setuju sebesar 40 responden, artinya Karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo harus ada sanksi hukuman atau bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinannya.

3) Indikator Teladan Pimpinan

Berikut tanggapan responden tentang variabel Disiplin indikator dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 7
Tanggapan responden tentang Karyawan PT. Cipta Prima
Kontrindo akan mendapatkan keteladan atas pekerjaan
yang diberikan pemimpinnya

		frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Tidak Setuju	1	2.1	2.1	2.1
	Netral	15	31.2	31.2	33.3
	Setuju	23	47.9	47.9	81.2
	Sangat Setuju	9	18.8	18.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS versi 17.

Berdasarkan tabel IV. 7 diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pertanyaan paling banyak adalah setuju yaitu 32 responden, artinya Karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo harus dapat keteladan atas pekerjaan yang diberikan pemimpinnya.

2. Analisis Jawaban Responden dari Kuesioner Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Motivasi Kerja adalah mengarahkan daya dan potensi karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Tabel IV. 9
Tanggapan responden tentang Pimpinan memberikan
pendorong atau perangsang diluar gaji yang diberikan
dengan sengaja kepada karyawan PT. Cipta Prima
kontrindo agar timbul semangat yang besar untuk
berprestasi.

		frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.1	2.1	2.1
	Tidak Setuju	4	8.3	8.3	10.4
	Netral	8	16.7	16.7	27.1
	Setuju	19	39.6	39.6	66.7
	Sangat Setuju	16	33.3	33.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS versi 17.

Berdasarkan tabel IV. 9 diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pertanyaan paling banyak setuju sebesar 35 karyawan. artinya Pimpinan memberikan pendorong atau perangsang diluar gaji yang diberikan dengan sengaja kepada karyawan PT. Cipta Prima kontrindo agar timbul semangat yang besar untuk berprestasi.

3) Indikator Bonus

Berikut tanggapan responden tentang variabel Motivasi Kerja indikator Bonus dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 10
Tanggapan responden tentang Karyawan PT. Cipta Prima
Kontrindo akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan
tugas, dan prestasi kerjanya dalam bentuk bonus.

		frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Tidak Setuju	1	2.1	2.1	2.1
	Netral	18	37.5	37.5	39.6
	Setuju	27	56.2	56.2	95.8
	Sangat Setuju	2	4.2	4.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS versi 17.

Berdasarkan tabel IV. 10 diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pertanyaan paling banyak setuju sebesar 29 karyawan, artinya Karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, dan prestasi kerjanya dalam bentuk bonus.

3. Analisis Jawaban Responden dari Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo ditempat kerja, kepatuhan terhadap peraturan dan faktor prestasi.

1) Indikator Kuantitas kerja

Berikut tanggapan responden tentang variabel Kinerja Karyawan indikator Kuantitas kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 11
Tanggapan responden Karyawan PT. Cipta Prima
Kontrindo harus memiliki tingkat kuantitas kerja yang
sangat maksimal mungkin dalam bekerja.

		frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Tidak Setuju	2	4.2	4.2	4.2
	Netral	10	20.8	20.8	25
	Setuju	28	58.3	58.3	83.3
	Sangat Setuju	8	16.7	16.7	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS versi 17.

Berdasarkan tabel IV. 11 diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pertanyaan paling banyak setuju sebanyak 36 karyawan artinya karyawan setuju Karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo harus memiliki tingkat kuantitas kerja yang sangat maksimal mungkin dalam bekerja.

2) Indikator Kualitas kerja

Berikut tanggapan responden tentang variabel Kinerja Karyawan indikator Kualitas kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 12
Tanggapan responden tentang Karyawan PT. Cipta Prima
Kontrindo harus memiliki tingkat kualitas kerja yang
cukup tinggi didalam pekerjaan.

		frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Tidak Setuju	1	2.1	2.1	2.1
	Netral	10	20.8	20.8	22.9
	Setuju	22	45.8	45.8	68.7
	Sangat Setuju	15	31.3	31.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS versi 17.

Berdasarkan tabel IV. 12 diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pertanyaan paling banyak setuju sebanyak 37 karyawan, artinya Karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo harus memiliki tingkat kualitas kerja yang cukup tinggi didalam pekerjaan.

3) Indikator Ketepatan waktu

Berikut tanggapan responden tentang variable Kinerja Karyawan indikator Ketepatan waktu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 13

Tanggapan responden tentang Setiap Karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo harus dapat melakukan proses kerja dengan baik dan sesuai dengan standar perusahaan.

		frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.1	2.1	2.1
	Tidak Setuju	3	6.3	6.3	8.4
	Netral	11	22.9	22.9	31.3
	Setuju	19	39.5	39.5	70.8
	Sangat Setuju	14	29.2	29.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS versi 17.

Berdasarkan tabel IV. 13 diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pertanyaan paling banyak setuju 33 karyawan, artinya Karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo harus dapat melakukan proses kerja dengan baik dan sesuai dengan standar perusahaan.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Disiplin dan Motivasi Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 14
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,840	,525		1,601	,116
DISIPLIN	,286	,173	,255	2,654	,015
MOTIVASI KERJA	,487	,159	,473	3,071	,004

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS versi 17.

Dari hasil perhitungan tabel diatas melalui program SPSS, diperoleh persamaan regresi berganda dapat dituliskan sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 0,840 + 0,286X_1 + 0,487X_2$$

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh nilai Konstanta sebesar 0,840 menyatakan bahwa jika mengabaikan Disiplin dan Motivasi Kerja, maka skor Kinerja Karyawan adalah 0,840. Koefisien regresi (b) X_1 (Disiplin Kerja) sebesar 0,286 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor Disiplin akan meningkatkan skor Kinerja Karyawan sebesar 0,286 dengan menjaga skor Motivasi Kerja (X_2) tetap/konstan. Koefisien regresi (b) X_2 (Motivasi Kerja) sebesar 0,487 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor Motivasi Kerja akan meningkatkan skor Kinerja Karyawan sebesar 0,487 dengan menjaga skor Disiplin (X_1) tetap/konstan.

3. Uji F (Simultan)

Uji f (simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Disiplin dan Motivasi Kerja (secara simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV. 15
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10,091	2	5,045	19,051	,000 ^b
	Residual	11,918	45	,265		
	Total	22,009	47			

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS versi 17

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 19,051 lebih besar dari $F_{tabel}(3,20)$, hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin dan Motivasi Kerja (secara simultan) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan.

4. Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja (secara parsial) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 16
Hasil Uji t (parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,840	,525		1,601	,116
	DISIPLIN	,286	,173	,255	2,654	,015
	MOTIVASI KERJA	,487	,159	,473	3,071	,004

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS versi 17

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas dapat diinterpretasikan bahwa:

- a. Disiplin (X_1) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila Disiplin ditingkatkan, maka Kinerja Karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel X_1 sebesar 2,654, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,014, maka $t_{hitung} (2,654) > t_{tabel} (2,014)$. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,017 ($0,015 < 0,050$), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak H_a diterima artinya bahwa Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

- b. Motivasi Kerja (X_2) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila Motivasi Kerja ditingkatkan, maka Kinerja Karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel X_2 sebesar 3,071, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,014, maka $t_{hitung} (3,071) > t_{tabel} (2,014)$. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,000 ($0,004 < 0,050$), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

5. Perbandingan Penelitian Terdahulu

Tabel IV. 17
Perbandingan Penelitian Terdahulu

NO	KETERANGAN	Fatimah (2012)	Fikri (2012)	Wana (2016)
1	Judul	Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV	Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Lestari Motorindo Jaya Indralaya.	pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang
2	Rumusan Masalah	Adakah pengaruh yang signifikan disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Raban Cahaya Sumatera Selatan baik secara bersama-sama maupun secara parsial.	Adakah pengaruh yang signifikan antara disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Lestari Motorindo Jaya Indralaya	Bagaimana pengaruh Disiplin dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang
3	Jenis Penelitian	Asosiatif	Asosiatif	Asosiatif
4	Data yang digunakan	Primer dan Sekunder	Primer dan Sekunder	Primer dan sekunder
5	Teknik pengumpulan data	Kuesioner dan Dokumentasi, teknik analisis menggunakan Analisis Linier Berganda Uji f dan Uji t	Kuesioner dan Dokumentasi, teknik analisis menggunakan Analisis Linier Berganda Uji f dan Uji t	Kuesioner dan Dokumentasi, teknik analisis menggunakan Analisis Linier Berganda Uji f dan Uji t
6	Teknik Analisis	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda
7	Hasil Penelitian	Adanya pengaruh signifikan antara motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) CV. Raban Cahaya Sumatera Selatan dengan koefisien regresi sebesar 0,218 dan pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) CV. Raban Cahaya Sumatera Selatan dengan koefisien regresi sebesar 0,187	Adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Lestari Motorindo Jaya Indralaya	Terdapat Pengaruh Yang Signifikan Disiplin dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang.

Sumber : Fatimah (2012)), Fikri (2012) dan Wana (2016)

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Bedasarkan hasil analisis regresi linier berganda dihasilkan persamaan $\hat{Y} = 0,840 + 0,286X_1 + 0,487X_2$. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan F_{hitung} 19,051 lebih besar dari $F_{tabel}(3,20)$, hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Disiplin dan Motivasi Kerja (secara simultan) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Bedasarkan uji t dapat disimpulkan bahwa variabel yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan adalah variabel motivasi Kompensasi Karyawan dan Disiplin, keduanya ada pengaruh. Secara rinci hasil uji t sebagai berikut: untuk variabel X_1 sebesar 2,654, sedangkan t_{table} sebesar 2,014, maka $t_{hitung}(2,654) > t_{tabel}(2,014)$. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,017 ($0,015 < 0,050$), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak H_a diterima artinya bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Untuk variabel X_2 sebesar 3,071, sedangkan t_{table} sebesar 2,014, maka $t_{hitung}(3,071) > t_{tabel}(2,014)$. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,000 ($0,004 < 0,050$), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

B. Saran

Bedasarkan simpulan, penulis memberikan saran kepada PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang, memberikan mendisiplinkan karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan memberikan motivasi seperti insentif dan gaji yang sangat besar akan lebih efektif untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas kerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Fatimah. 2012. *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Sumatra Selatan: CV Raban Cahaya.
- Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Program Strata Satu. 2014. *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian Dan Skripsi*. Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Edisi kedua. Cetakan Kelima. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan Keempat. Jakarta: Prenada Media Group.
- Teguh, Wahyu. 2013. *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Sukabumi: PT. Manomi Grament.
- Vientzal Rivai. 2011. *Manajemen Sumber daya manusia*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: PT Bumi Aksara.

DAFTAR PERTANYAAN (KUESIONER)

1. Mohon bantuan Bapak /ibu/sdr untuk berkenan menjawab setiap pertanyaan sesuai dengan kenyataan yang ada. Pertanyaan kuesioner tentang pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang. Jawaban dapat diberikan dengan memberikan tanda pada salah satu pilihan yang tersedia.

2. Identitas Peneliti

Nama :
Nim :
Jurusan :

3. Penunjuk Pengisian

Mohon responden memberikan tanda (√) pada kotak jawaban yang telah disediakan dengan jawaban yang dianggap sesuai dengan keadaan yang ada.

Keterangan :

SS = Sangat Setuju
S = Setuju
N = Netral
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

KUESIONER

Kinerja

No	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo harus memiliki tingkat kuantitas kerja yang sangat maksimal mungkin dalam bekerja.					
2	Karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo harus memiliki tingkat kualitas kerja yang cukup tinggi didalam pekerjaan.					
3	Karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo harus dapat melakukan proses kerja dengan baik dan sesuai dengan standar perusahaan.					

Disiplin

No	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Ketegasan pada karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo sangat penting dalam penegakkan disiplin kerja.					
2	Karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo harus bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinannya.					
3	Karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo harus mendapatkan keteladan atas pekerjaan yang diberikan pimpinannya.					

Motivasi

No	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo akan mendapatkan balas jasa sebagai koensekuensinya dan status sebagai karyawan yang memberi kontribusi dalam tujuan perusahaan.					
2	Pimpinan memberikan pendorong atau perangsang diluar gaji yang diberikan dengan sengaja kepada karyawan PT. Cipta Prima kontrindo agar timbul semangat yang besar untuk berprestasi.					
3	Karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, dan prestasi kerjanya dalam bentuk bonus.					

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Frequency Table

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	30	62.5	62.5	62.5
	Perempuan	18	37.5	37.5	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Umur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18 - 30Thn	22	45.8	45.8	45.8
	30-30Thn	26	54.2	54.2	100.0
	>30	-	-	-	-
	Total	48	100	100	100.0

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	5	10.4	10.4	10.4
	SMA	21	43.8	43.8	54.2
	S1	22	45.8	45.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**Ketegasan Pimpinan Terhadap karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo
sangat penting dalam penegakkan disiplin kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
Netral	4	8.3	8.3	10.4
Setuju	27	56.3	56.3	66.7
Sangat Setuju	16	33.3	33.3	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo harus ada sanksi hukuman atau bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinannya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
Netral	7	14.6	14.6	16.7
Setuju	19	39.6	39.6	56.3
Sangat Setuju	21	43.7	43.7	100,0
Total	48	100,0	100,0	

**Karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo akan mendapatkan keteladan
atas pekerjaan yang diberikan pimpinannya**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
Netral	15	31.2	31.2	33.3
Setuju	23	47.9	47.9	81.2
Sangat Setuju	9	18.8	18.8	100.0
Total	48	100.0	100.0	

**Karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo akan mendapatkan balas
jasa sebagai koensekuensinya dan status sebagai karyawan yang
memberi kontribusi dalam tujuan perusahaan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
Netral	2	4.2	4.2	6.3
Setuju	26	54.2	54.2	60.5
Sangat Setuju	19	39.5	39.5	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Pimpinan memberikan pendorong atau perangsang diluar gaji yang diberikan dengan sengaja kepada karyawan PT. Cipta Prima kontrindo agar timbul semangat yang besar untuk berprestasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
Tidak Setuju	4	8.3	8.3	10.4
Netral	8	16.7	16.7	27.1
Setuju	19	39.6	39.6	66.7
Sangat Setuju	16	33.3	33.3	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, dan prestasi kerjanya dalam bentuk bonus

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
Netral	18	37.5	37.5	39.6
Setuju	27	56.2	56.2	95.8
Sangat Setuju	2	4.2	4.2	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo harus memiliki tingkat kuantitas kerja yang sangat maksimal mungkin dalam bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	4.2	4.2	4.2
Netral	10	20.8	20.8	25
Setuju	28	58.3	58.3	83.3
Sangat Setuju	8	16.7	16.7	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo harus memiliki tingkat kualitas kerja yang cukup tinggi didalam pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2.1	2.1	2.1
Netral	10	20.8	20.8	22.9
Setuju	22	45.8	45.8	68.7
Sangat Setuju	15	31.3	31.3	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Setiap Karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo harus dapat melakukan proses kerja dengan baik dan sesuai dengan standar perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
Tidak Setuju	3	6.3	6.3	8.4
Netral	11	22.9	22.9	31.3
Setuju	19	39.5	39.5	70.8
Sangat Setuju	14	29.2	29.2	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Uji F (Parsial)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.091	2	5.045	19.051	.000 ^b
	Residual	11.918	45	.265		
	Total	22.009	47			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Disiplin (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Uji t (Stimulan)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.840	.525		1.601	.116
	Kompensasi (X1)	.286	.173	.255	2.654	.015
	Disiplin (X2)	.487	.159	.473	3.071	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

MAHASISWA	Ikhwana Pitaloka	PEMBIMBING
NPM	21 2012 222	KETUA Arniza Nillawati, S.E, M.M
PROGRAM STUDI	Manajemen	ANGGOTA :
JUDUL SKRIPSI	PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CIPTA PRIMA KONTRINDO PALEMBANG	

TGL/BLTH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
		KETUA	ANGGOTA	
21 Jun	Bab I	<i>[Signature]</i>		Ace
23 Jun	Bab II	<i>[Signature]</i>		perbaik
27 Jun	Bab III	<i>[Signature]</i>		perbaik
27 Jun	Bab III	<i>[Signature]</i>		perbaik
28 Jun	Bab III	<i>[Signature]</i>		perbaik
29 Jun	Bab III	<i>[Signature]</i>		perbaik
11 Juli	Bab II & III	<i>[Signature]</i>		Ace
22 Juli	Ref Bab IV & V	<i>[Signature]</i>		Ref
1 Agustus	Bab IV & V	<i>[Signature]</i>		Ref
5 Agustus	Bab IV & V	<i>[Signature]</i>		perbaik
7 Agustus	Bab IV & V	<i>[Signature]</i>		perbaik
7 Agustus	Bab I & II	<i>[Signature]</i>		Ace
	Siap	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	

TAN :

Mahasiswa diberikan waktu menyelesaikan skripsi, bulan terhitung sejak tanggal ditetapkan

Dikeluarkan di : Palembang

Pada tanggal : / - /

a.n. Dekan

Program Studi

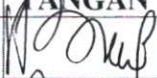
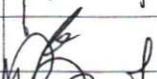
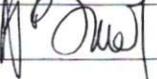
[Signature]
Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E, M.Si



LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Hari / Tanggal : Kamis 18 Agustus 2016
Waktu : 08.00 s/d 12.00
Nama : Ikhwana Pitaloka
Program Studi : Manajemen
Bidang Studi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cipta Prima Kontrindo Palembang

**TELAH DIPERBAIKI DAN DISETUJUI OLEH TIM PENGUJI DAN
PEMBIMBING SKRIPSI DAN DIPERKENANKAN
UNTUK MENGIKUTI WISUDA**

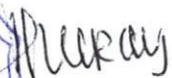
NO	NAMA DOSEN	JABATAN	TANGGAL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
1	Amiza Nilawati S.E, M.M	Pembimbing	4/9 - 16	
2	DR. Sri Rahayu S.E,M.M	Ketua Penguji	4/9 - 2016	
2	Edy Liswani S.E,M.Si	Penguji 1	5/9 - 2016	
3	Amiza Nilawati S.E, M.M	Penguji 2	4/9 - 16	

Palembang, Agustus 2016

Dekan

u.b Ketua Program Studi Manajemen




Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E.,M.Si

NIDN : 0216057001



PT. CIPTA PRIMA KONTRINDO

Jl. Lunjuk Jaya No. 100 Palembang
Provinsi Sumatera Selatan

Palembang, 29 juni 2016

Kepada Yth,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah

di-

Palembang

Sehubungan dengan surat saudara Nomor : 784 / H – 5 / FEB UMP / IV / 2016, tanggal 20 Juni 2016, Perihal : sebagaimana tersebut diatas. Dengan ini kami sampaikan bahwa pada perinsipnya kami mengizinkan, mahasiswa Saudara :

Nama : IKHWANA PITALOKA

NIM : 21 2012 222

Program Studi : Manajemen

Untuk melakukan pengambilan data di PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang, guna memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan studi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Demikian disampaikan atas perhatian saudara diucapkan terima kasih.

Direktur PT. Cipta Prima
Kontrindo Palembang,



Bahril S.T

SURAT KETERANGAN
No. 432 / Abstract/LB/UMP/VIII/2016

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : DWI RARA SARASWATY, S.Pd., M.Pd.
Status : Dosen FKIP UMP Program Studi Bahasa Inggris
NIDN : -
Alamat : Jl. Aman No.2149 RT.38/ RW.11 Pakjo Palembang
No. Telpn : 081380004862

Yang ini menyatakan bahwa mahasiswa dengan:

Nama : Ikhwana Pitaloka
NIM : 212012222
Judul skripsi : Pengaruh Disiplin & Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan
di PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang

telah dikoreksi terjemahan abstraknya sehingga telah memenuhi kriteria penulisan abstrak dalam Bahasa Inggris.

Demikian surat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, 2 Agustus 2016



Dwi Rara Saraswati, S.Pd., M.Pd.



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH DALEMBANG
LEMBAGA BAHASA

Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263

Telp. (0711) 512637 - Fax. (0711) 512637

email. lembagabahasaump@yahoo.co.id



TEST OF ENGLISH ABILITY SCORE RECORD

Name : Ikhwana Pitaloka
Place/Date of Birth : Bagan Batu, August 26th 1994
Test Times Taken : +2
Test Date : December 28th, 2015

Scaled Score

Listening Comprehension : 40
Structure Grammar : 35
Reading Comprehension : 48
OVERALL SCORE : 410

Palembang, December 29th, 2015

Head of Language Institute

Rini Susanti, S.Pd.,M.A

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

Unggul dan Islami

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

DIBERIKAN KEPADA :

NAMA : IKHWONO PITALOKA
NIM : 212012222
PROGRAM STUDI : Manajemen

Yang dinyatakan **HAFAL / TAHFIDZ** (22) Surat Juz Amma
di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Palembang, Sabtu, 18 Juni, 2016
an. Dekan

Wakil Dekan IV



Dr. Rurmansyah Ariadi, M.Hum
NBM/NIDN : 731454/0215126902



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
STATUS TERAKREDITASI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

P I A G A M

No. 086/H-4/LPKKN/UMP/III/2016

Lembaga Pengelola Kuliah Kerja Nyata (LPKKN) Universitas Muhammadiyah Palembang menerangkan bahwa:

Nama : IKHWANA PITALOKA
Nomor Pokok Mahasiswa : 212012222
Fakultas : EKONOMI
Tempat Tgl. Lahir : BAGAN BATU, 26-08-1994

telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata Tematik Posdaya Angkatan ke-10 yang dilaksanakan dari tanggal 20 Januari sampai dengan 3 Maret 2016 bertempat di:

Kelurahan/Desa : Seri Tanjung
Kecamatan : Tanjung Batu
Kota/Kabupaten : Ogan Ilir
Dinyatakan : Lulus

Mengetahui
Rektor

Dr. Abid Dzazuli, S.E., M.M.

Palembang, 14 Maret 2016
Ketua LPKKN,

Ir. Alhanannasir, M.Si.

BIODATA PENULIS

Nama : Ikhwana Pitaloka

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat Tanggal Lahir : Bagan Batu (Riau) 26 Agustus 1994

Kewarganegaraan : Indonesia

Agama : Islam

Alamat Lengkap : Komp. GMP Jl.Lisbon Sekayu

Telepon/HP : 089650126339

Pendidikan :

- SD Bina Siswa Kayangan (Riau)
- MTS Pesantren Daar Al Uluum Kisaran (Sumut)
- Man Model Sekayu