

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT.JAPFA COMFEED INDONESIA DI KECAMATAN
KELEKAR KABUPATEN MUARA ENIM**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana



OLEH :

NAMA : ANITA

NIM : 21.2011.240

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2015

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT.JAPFA COMFEED INDONESIA DI KECAMATAN
KELEKAR KABUPATEN MUARA ENIM**

SKRIPSI



OLEH :

NAMA : ANITA

NIM : 21.2011.240

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2015

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhamadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Kabupaten Muara Enim

Nama : Anita

Nim : 21 2011 240

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis


Program Studi : Manajemen

Mata kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan disetujui

Pada tanggal.....

Pembimbing


(DR. Omar Hendro, SE., M.Si.)
(NIDN/NBM:0213106902/790437)

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen


(Hi. Maftubah Nurrahmi, S.E., M.Si.)
NIDN/NMB : 0216057001/673.839

Motto Dan Persembahan

Motto :

- ❖ *Berusaha dan berdoa bahwa hari ini dan esok adalah kebahagiaan diri sendiri Dan orang-orang disekitarmu.*
- ❖ *Bersakit-sakit dahulu bersenang-senang kemudian.*
- ❖ *Restu orang tua merupakan keramat ampuh kunci dari Keberhasilan.*
- ❖ *Usaha tanpa doa itu sombong, doa tanpa usaha itu.*

Terucap syukur padaMU Allah SWT.

Kupersembahkan skripsi ini dengan segenap cinta Dan kasih sayang kepada :

- ❖ *Keluarga terkasihku :*
 - *Ayahandaku Suwarno dan Ibundaku Ruhil yang sangat kucintai*
 - *Kakanda Antoni Sujarwo*
 - *Ayunda Hermitati dan Suami.*
 - *Adinda Ratnasari, Nadia, Rizky.*
 - *Keponakan ku tersayang Nuraini*
- ❖ *Sahabat dan Teman terbaikku*

- ❖ *Almamaterku*

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Saya : Anita

Nim : 21 2011 240

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh dan tidak adbagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

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

Palembang, agustus 2015





PRAKATA

Assalamu'alikum Wr. Wb.

Alhamdulillah dengan memanjatkankan puji syukur kehadiran Allah SWT. Atas limpahan rahmat dan hidayat-Nya kepada penulis sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan judul : Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Kelekar. Dimana skripsi ini diajukan sebagai syarat pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang untuk memperoleh gelar ekonomi (SE).

Ucapan terimakasih penulis samapaikan kepada kedua orang tuaku yaitu ayahnda Suwarno dan ibunda Ruhil beserta kakakku Antoni, Hermitati, Dan Adikku Ratnasari, Nadia, Rizky yang penulis sayangi dan cintai. Ya Allah berikanlah rahmat dan hidayahmu yang sebesar-besarnya kepada orang-orang yang penulis sayangi, ayah dan ibuku beserta kakak dan adikku, lindungilah mereka selalu, Amin.

Penulis skripsi ini penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan. Hal ini mengingatkan keterbatasan yang penulis miliki baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesai skripsi ini tidakterlepas dari bantuan, bimbingan, serta motivasi dan berbagai pihak, maka kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sedalam-dalam ke

1. Bapak H. M Idris, SE., M.Si, sebagai rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
2. Bapak Drs.Fauzi Ridwan, SE., MM, sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Mahtuhah Nurrahmi, SE., MSI, sebagai ketua prodi studi manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Bapak Edi Liswani, SE., MSI., sebagai Pembimbing Akademik Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Bapak DR. Omar Hendro, SE. M.Si, sebagai Dosen Pembimbing Skripsi ini sekaligus ketua penguji skripsi ini.
6. Bapak Amidi SE. Msi, sebagai penguji 1 skripsi ini.
7. Ibu Hj. Tri Fatri Fatmawati SE.,Msi sebagai penguji 2 skripsi ini.
8. Bapak dan dosen beserta staf Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
9. Teman-teman seperjuangan.
10. Pimpinan serta karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Kelekar terimakasih atas semua bantuannya.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih, semoga skripsi yang penulis buat, bisa dijadikan bahan informasi dan pengetahuan serta dapat berguna bagi instansi terkait.

Amin.....

Wassalamu'alaikum wr.wb

Palembang, agustus 2015

Penulis

Anita

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN JUDUL	v
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	vii
HALAMAN PENGESAHAN	ix
HALAMAN PRAKARTA.....	x
HALAMAN DAFTAR ISI	vi
HALAMAN DAFTAR TABEL	ix
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	x
HALAMAN ABSTRAK	xi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian sebelumnya.....	8
---------------------------	---

B. Landasan teori	9
1. Pengertian motivasi.....	9
2. Tujuan motivasi	10
3. Pengertian disiplin kerja	11
4. Faktor-faktor mempengaruhi disiplin kerja	12
5. Pengertian kinerja	14
6. Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja	14
7. Tolok ukur mempengaruhi pencapaian kinerja.....	15
8. Karakteristik kinerja.....	15
9. Aspek-aspek yang dinilai didalam sistem manajemen kinerja	16
C. Hipotesis	17

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	18
B. Tempat Penelitian.....	18
C. Operasional Variabel	19
D. Populasi dan Sampel.....	20
E. Data yang Diperlukan.....	21
F. Teknik pengumpulan Data	22
G. Analisis Data dan Teknis Analsis.....	23

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil penelitian	28
B. Pembahasan hasil penelitian	34

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan dan saran	67
B. Saran	67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN.....

ABSTRACT

Anita / 21.2011. 240 / 2015 The Influence Of The Motivation And The Work Discipline On The Employess, Performance Of PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Kecamatan Kelekar. The problems of this study were ever or not where was any significiantly, simultaneous The Influence Of The Motivation And The Work Discipline On The Employess, Performance Of PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Kecamatan Kelekar. And whether or not there was significiantly partial influence Of The Motivation And The Work Discipline On The Employess, Performance Of PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Kecamatan Kelekar.

This study used associatiati reserch. The data used in this study was using questionnaires. The method of data analyses were quantitative analyses throught multiple linear regression. It was conducted at PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Kecamatan Kelekar

Based on multiple linear regression analyses it showed that $Y = 2,097 + 0,425 + 0,489X_2$. Based on test analyses, it showed that t obtained for the motivation (3,144) was higher than t table (2,069). Based on the t test analyses, it showed that t obtained for the employess' perfomance and the t obtained for the work discipline (3,105) was higher that t table (2,069), it means, that the work discipline influenced the employess' performance.

Keyword : motivation, dicipline, work, and employeess' performance.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi telah melanda berbagai aspek kehidupan manusia, dimana dunia semakin menyatu, tidak bisa lagi kejadian di suatu negara tertutup bagi dunia luar, teknologi informasi dan komunikasi telah merangsang perubahan hubungan antar bangsa yang tidak bisa lagi dibatasi dengan tembok tapal batas suatu negara. Globalisasi telah muncul sebagai fenomena baru yang telah dilahirkan oleh kemajuan zaman. Dalam bidang perekonomian, hal ini membawa dampak yang cukup besar bagi industri-industri di Indonesia baik itu industri perdagangan, manufaktur maupun jasa.

Kondisi tersebut menuntut suatu organisasi atau perusahaan untuk senantiasa melakukan berbagai inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang semakin ketat. Organisasi seperti saat ini dituntut untuk mempunyai keunggulan bersaing baik dalam hal kualitas produk, servis, biaya maupun sumber daya manusia yang profesional. Untuk mewujudkan hal tersebut sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dan perlu mendapat perhatian dan pengkajian yang lebih dalam, karena bagaimanapun juga manusialah yang akhirnya menentukan dan memprediksikan keberhasilan atau kegagalan suatu kebijaksanaan, strategi, maupun langkah-langkah kegiatan operasional yang siap dilaksanakan.

Selain sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, disisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan kebutuhan dan harapan-harapan tertentu.

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak di bidang industri, perdagangan, maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana maupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusianya. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama di masa sekarang ini dimana kompetensi merupakan hal yang harus dihadapi oleh setiap perusahaan.

Untuk mendapat sumber daya manusia yang diharapkan oleh perusahaan agar mencapai tujuannya, maka setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang terpenting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, tanpa motivasi karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar ditetapkan perusahaan.

Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi karyawan dalam bekerja ialah melakukan usaha dengan jalan memberi motivasi pada karyawan di perusahaan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga.

Untuk memotivasi karyawan, pimpinan perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan. Satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani.

Motivasi juga erat kaitannya dengan kinerja seorang karyawan. Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya. Dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban perusahaan secara efektif dan efisien, sehingga masalah yang terjadi pada perusahaan dapat teratasi dengan baik. Karyawan yang memahami pentingnya meningkatkan kinerja akan memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan, yang secara langsung ataupun tidak langsung komitmen tersebut merupakan perwujudan loyalitas karyawan atau hanya sekedar balas budi karyawan pada perusahaan, sehingga dengan komitmen tersebut karyawan akan berusaha meningkatkan kinerjanya. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya dan merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap perusahaan.

Karyawan dengan komitmen tinggi ikut memperhatikan nasib perusahaan yang akhirnya menimbulkan suatu kinerja karyawan yang tinggi. Mereka untuk keluar dari perusahaan dan keinginan untuk bergabung dengan perusahaan lain.

PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk di Kecamatan Kelekar merupakan salah-satu yang bergerak dalam bidang agri food terbesar dan terintegritas di Indonesia, unit bisnis utama perusahaan yaitu pembuatan pekan ternak, pembibitan ayam, pengolahan unggas serta pembudiyaaan, pertanian. tentunya pimpinan perusahaan mempunyai harapan besar kepada karyawan yang bersumber dari kinerjanya. Keberhasilan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk di Kecamatan Kelekar tergantung pada kinerja karyawannya. PT. Japfa Kelekar selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai secara maksimal.

PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk di Kecamatan Kelekar menyadari bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam perusahaan. Motivasi PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk di Kecamatan Kelekar yang diberikan kepada karyawan masih kurang sesuai dengan kebutuhan karyawan, seperti pembagian gaji yang terlambat, pemberian gaji yang belum sesuai dengan upah minimum provinsi (UMP), dilihat dari yang telah ditetapkan Rp. 1.800.000 sedangkan gaji yang diterima karyawan Rp. 1.500.000 dan gaji sejumlah itu pun masih sering diterima karyawan tidak tepat waktu. Pemberian insentif yang kurang dari ketentuan perusahaan, yang seharusnya pimpinan memberikan insentif sebesar 30% dari gaji pokok karyawan yang frekuensinya 6 kali dalam setahun, akan tetapi pimpinan hanya memberikan 20% dari gaji pokok karyawan, itu pun frekuensinya hanya 3 kali dalam setahun. Bonus tidak pernah diberikan pada karyawan yang berprestasi. Penghargaan yang belum dapat dirasakan sepenuhnya oleh karyawan, yaitu ketika karyawan diharuskan untuk loyal kepada perusahaan,

akan tetapi tidak adanya nilai lebih dari perusahaan pada karyawan, jika karyawan lalai atau melakukan kesalahan dalam pekerjaannya maka itu merupakan tanggung jawab karyawan, sementara karyawan minim akan pengalaman dikarenakan faktor *fresh graduate*.

Disiplin kerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk di Kecamatan Kelekar sangatlah minim seperti perusahaan ini menetapkan peraturannya itu masuk pukul 08:30 WIB dan pulang pukul 17:00. Karyawan PT.Japfa Comfeed Indonesia Tbk di Kecamatan Kelekar sering mengalami terlambat datang ke lokasi kerja, hal ini terjadi karena jarak tempuh karyawan dari rumah ke lokasi kerja. Hal ini menyebabkan karyawan malas-malasan dalam bekerja, terlambat datang ke kantor.

Melihat dari kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk di Kecamatan Kelekar banyak sekali kekurangan salah satunya ialah kurang pahamiya karyawan dalam melayani klaim dari konsumen. Hal tersebut dapat mengurangi kepuasan konsumen dan menimbulkan kerugian baik waktu maupun biaya bagi perusahaan.

Melihat pentingnya faktor motivasi, disiplin kerja karyawan, dan kinerja karyawan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, **Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk di Kecamatan Kelekar Kabupaten Muara Enim.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah dapat dirumuskan permasalahan dari penelitian tersebut :

1. Adakah Pengaruh Yang Signifikan antara Motivasi Dan Disiplin Kerja secara simultan Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Di Kecamatan Kelekar Kabupaten Muara Enim.
2. Adakah Pengaruh Yang Signifikan antara Motivasi Dan Disiplin Kerja secara parsial Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Di Kecamatan Kelekar Kabupaten Muara Enim.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah, dapat dirumuskan tujuan dari penelitian tersebut ialah :

1. Untuk Mengetahui Pengaruh yang signifikan Motivasi Dan Disiplin Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Di Kecamatan Kelekar Kabupaten Muara Enim.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh yang signifikan Motivasi Dan Disiplin Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia TBK Di Kecamatan Kelekar Kabupaten Muara Enim.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Penelitian dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang kinerja karyawan.

2. Bagi PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Dikecamatan Kelekar Kabupaten Muara Enim.

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan bahan kajian bagi penelitian yang serupa dimasa yang akan datang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Rezal Apriansyah (2013) yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Toedjoe Cabang Palembang. Rumusan Masalah Yaitu Bagaimana Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Toedjoe Cabang Palembang? Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Toedjoe Cabang Palembang. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Data yang digunakan adalah data primer. Teknik pengumpulan data adalah metode kuesioner. Teknik analisis data adalah metode kualitatif dan kuantitatif. Hasil penelitian adalah bahwa Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Toedjoe Cabang Palembang.

Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Sakbani (2010) yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki Palembang. Rumusan Masalah Yaitu Bagaimana Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tiki Palembang? Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bintang Tiki Palembang. Jenis penelitian yang digunakan adalah survei. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data adalah metode wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data adalah metode

kualitatif dan kuantitatif. Hasil penelitian adalah bahwa Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tiki Palembang.

B. Landasaan Teori

1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditentukan. Adapun pengertian motivasi menurut beberapa ahli adalah:

Veitzal Rivai (2011:837) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Rusdy A. Rivai (2004: 227) Motivasi adalah proses psikologis yang menyebabkan terjadinya dan terarahnya perilaku manusia. Atau dapat dikatakan merupakan dorongan dari dalam (*internal drive*) yang menyebabkan seseorang berperilaku seperti apa yang mereka lakukan.

2. Tujuan Motivasi

- a. Norma-norma kultural dan nilai-nilai yang dimasukkan ke dalam pemikirannya sewaktu ia tumbuh menjadi dewasa.
- b. Kapasitas-kapasitas biologikal yang diwarisi olehnya secara mental, maupun secara fisikal.

- c. Pengalaman-pengalaman pribadinya dan pengaruh-pengaruh belajarnya.
- d. Mobilitas pada lingkungan fisik dan sosialnya.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Veithzal Rivai (2006:456) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut:

a. Lingkungan Kerja

Yaitu segala sesuatu atau kondisi yang disarankan disekitar karyawan biasanya berpengaruh kepada diri karyawan didalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Seperti hubungan antara atasan dan bawahan yang harmonis, serta komunikasi antar karyawan yang terarah dengan baik.

a. Gaji yang Adil dan Kompetitif

Yaitu balas jasa yang diterima karyawan sebagai konsekuensinya dan statusnya sebagainya seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.

b. Insentif

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

c. Penghargaan atas Prestasi kerja

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

d. **Rasa Aman dalam Bekerja**

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

e. **Bonus**

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

4. Pengertian Disiplin Kerja

Malayu Hasibuan (2009:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan norma-norma yang berlaku. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai tujuan. Veithzal Rivai (2011:825), disiplin kerja 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 kesedian seorang mentaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Malayu S.P Hasibuan (2009:195), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

a. **Teladan pimpinan**

Dalam menentukan disiplin kerja karyawan maka pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus

memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Pimpinan jangan mengharapkan disiplin kerja bawahannya baik, jika dia sendiri kurang disiplin. Karena segala hal yang dikerjakan pimpinan atau atasan itu merupakan panutan dan contoh dan diteladani oleh para bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan agar pimpinan mempunyai disiplin kerja yang baik, supaya para bawahan pun berdisiplin baik.

b. Keadilan

Keadilan mendorong terwujudnya disiplin kerja, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan diminta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Apabila keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Pimpinan atau manajer yang cakap dalam kepemimpinan selalu bersikap adil terhadap semua bawahannya, karena dia menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kerja yang baik pula. Sebaliknya jika pemimpin atau manajer tidak cakap dalam kepemimpinannya, yaitu tidak biasa adil terhadap semua bawahannya, maka karyawan akan menunjukkan protes dengan sikap dan perilaku ini disiplin terhadap pimpinan dan perusahaan.

c. Sanksi Hukum

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara disiplin kerja karyawan. Karena dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat

sangat diharapkan karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap perilaku yang karyawan akan berkurang.

d. **Ketegasan**

Pimpinan harus tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hubungan bagi karyawan disiplin gerakan disegani dan diakui kepemimpinannya. Tetapi bila pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang disiplin, maka sulit pimpinan untuk memelihara disiplin kerja bawahannya, bahkan sikap disiplin karyawan tersebut akan semakin banyak. Dengan demikian para karyawan akan terus menerus melanggar peraturan dan ketentuan perusahaan, jika tidak ada keputusan tegas dari pimpinan.

Dede Hasan (2002:66) merumuskan indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Melaksanakan dan menyelesaikan tugas pada waktunya.
- b. Bekerja dengan penuh kreatif dan inovatif
- c. Bekerja dengan jujur, penuh semangat dan tanggung jawab. Datang dan pulang tepat pada waktunya
- d. Bertingkah laku sopan

6. Pengertian Kinerja

Menurut Rusdi A. Rivai (2009:305) Kinerja merupakan sinergi dari pencapaian sasaran kerja yang merupakan wujud kompetensi pekerja dalam mencapai kinerja yang optimal.

Menurut Vietzal Rivai (2009:548). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya.

7. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, karyawan yang dimiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarahkan untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan kerja. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

8. Tolok Ukur Keberhasilan Kinerja

a. Kuantitas

Seberapa banyak target kerja logis yang ingin dicapai dibandingkan dengan kuantitas aktual.

b. Kualitas

Seberapa baik mutu hasil kinerja yang ingin dicapai dibandingkan realisa

c. **Biaya**

Berapa alokasi yang diperlukan hingga target sasaran dapat dicapai.

d. **Waktu yang diperlukan agar sasaran dapat dicapai.**

e. **Keselamatan kerja.**

9. Karakteristik Kinerja

Manajemen kinerja mempunyai karakteristik sebagai berikut:

- a. Sasaran kerja harus ditetapkan secara bersama antara atasan dan bawahannya.
- b. Fokus penilaian prestasi kerja harus setiap saat selama interval satu tahun.
- c. Evaluasi setiap hasil kinerja harus bersifat partisipatif dan adil.
- d. Proses bimbingan pekerjaan antara atasan dan bawahan harus berkelanjutan.
- e. Setiap penilaian prestasi kerja harus secara komprehensif dan rasional
- f. Rentang renking penilaian harus lebih luas dan berdampak positif terhadap pekerja yang lain.
- g. Setiap kinerja dari pekerja, harus dikaitkan dengan pemberian imbalan.
- h. Dapat diaplikasikan secara sederhana.

10. Aspek-Aspek Yang Dinilai Didalam Sistem Manajemen Kinerja

- a. Sasaran kerja, yaitu kesepakatan tentang kondisi apa yang diinginkan dicapai oleh pekerja sesuai kesepakatan dengan atasannya.
- b. Kompetensi, yaitu segala bentuk motif, sikap, keterampilan, pengetahuan, perilaku atau karakteristik perilaku pribadi lainnya untuk menentukan kinerja rata-rata dengan kinerja optimal.
- c. Proses siklus Kesenambungan, yaitu memiliki proses siklus yang tidak terhenti:
 - a. Proses perencanaan
Yaitu dimulai dari sejak kesepakatan pekerja dan atasannya bersama-sama menetapkan sasaran kerja.
 - b. Proses Pengarahan
Proses pengarahan dilakukan secara kontinyu dari waktu ke waktu dan diformatkan sebelum akhir tahun berakhir.
 - c. Evaluasi
Dilakukan evaluasi pada akhir tahun secara bersama-sama dengan review dari atasan penilai untuk mendapatkan masukan dari penghargaan kinerja seperti pemberian jasa, mutasi ke tempat yang lebih tinggi maupun rotasi ke tempat yang sesuai, ataupun hal-hal yang bersifat koreksi.

C. Hipotesis

Ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk di Kecamatan Kelekar Kabupaten Muara Enim.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian menurut Sugiyono (2009:53-55) adalah sebagai berikut:

1. jenis penelitian berdasarkan metode adalah : *survey ex post defacto, experiment, policy research, evaluasi dan sejarah.*
2. jenis penelitian berdasarkan tingkat eksplanasi adalah : deskriptif komparatif, dan asosiatif.
3. jenis penelitian berdasarkan analisis dan jenis data adalah: kuantitatif, kualitatif, dan gabungan.

Berdasarkan jenis penelitian berdasarkan tingkat eksplanasi, jenis Penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif yaitu mengetahui pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Japfa kecamatan Kelekar Kabupaten Muara Enim.

B. Tempat penelitian

Penelitian ini di lakukan di Jl. AMD Menanti Selatan Kecamatan pada Kelekar Kabupaten Muara Enim.

C. Operasionalisasi Variabel

Tabel III.1
Variabel,Definisi Variabel,Dan Indikator Penelitian

NO	Variabel	Defenisi	Indikator
1	Motivasi	serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi karyawan PT.Japfa Comfeed Indonesia Tbk di Kecamatan Kelekar Kabupaten Muara Enim. untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.	<ul style="list-style-type: none"> - Gaji - Insentif - Bonus - Penghargaan - Rasa aman dalam bekerja - Lingkungan kerja
2	Disiplin Kerja	Kesadaran dan kesediaan karyawan .mentaa PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk di Kecamatan Kelekar Kabupaten Muara Enim. mentatti semua peraturan dan norma-norma yang berlaku	<ul style="list-style-type: none"> - Menyelesaikan tugas pada waktunya. - Bekerja dengan kreatif dan inovatif - Bekerja dengan jujur dan tanggung jawab - Datang dan tepat waktu - Bertingkah laku sopan
3	Kinerja	sinergi dari pencapaian sasaran kerja yang merupakan wujud kompetensi PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk di Kecamatan Kelekar Kabupaten Muara Enim. pekerja dalam mencapai kinerja yang optimal.	<ul style="list-style-type: none"> - Kualitas - Kuantitas - Biaya - Waktu yang diperlukan

Sumber : gagasan penulis berdasarkan teori, 2015

D. Populasi dan sampel

1. Populasi

Menurut Anwar Sanusi (2014:87), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Kecamatan Kelekar yang berjumlah 26 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono(2012:80), adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini sampel (n) ditentukan dengan populasi *finite* atau bisa dihitung. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* atau *sensus* yaitu dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 26 orang.

Alasan menggunakan *sampling jenuh* dikarenakan jumlah karyawan tetap hanya berjumlah kurang dari 50 orang, dan dalam penelitian ini hanya memerlukan karyawan tetap saja. Dimana jika semua karyawan kontrak ikut di observasi atau diteliti maka jawabannya tidak signifikan atau valid. Karena karyawan kontrak sifatnya sementara, dan belum ada seleksi tanpa karyawan, sehingga tidak bisa dikatakan tetap.

Tabel III.2
Jumlah karyawan Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah
SMU/SMK	5
SARJANA (S-1)	5
D3	16
Total	26

Sumber : PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk di Kecamatan

Kelekar Kabupaten Muara Enim.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian menggunakan Sampling Jenuh. Menurut Sugiyono (2010:122), Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *nonprobability Sampling*, Menurut Sugiyono (2010:120), *nonprobability* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

E. Data yang diperlukan

Menurut Nur & Bambang (2009:146-147), dilihat dari cara memperolehnya data terdiri dari :

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer berupa jawaban responden dari pertanyaan yang diberikan kepada karyawan PT Japfa Kecamatan Kelekar dan data sekunder terdiri dari jumlah karyawan dan struktur organisasi.

F. Teknik pengumpulan data

Menurut Anwar Sanusi (2014: 105), Teknik pengumpulan data terdiri dari :

1. Observasi (pengamatan langsung)

Observasi yaitu dengan cara melakukan pengamatan secara langsung lokasi untuk memperoleh data yang diperlukan

2. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak-pihak yang berkaitan agar dapat memberikan informasi sesuai dengan kebutuhan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan menelaah dokumen-dokumen yang terdapat pada perusahaan. Mulai dari literatur-literatur, buku-buku, yang ada dan digunakan untuk menunjang data sekunder.

4. Angket (kuesioner)

Angket (kuesioner) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawabnya.

Teknik pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan observasi. Dalam hal ini peneliti menyebarkan kuesioner yang berhubungan dengan indikator-indikator yang digunakan kepada setiap karyawan dan peneliti juga meminta data kepada perusahaan berupa jumlah dan struktur organisasi.

G. Analisis data dan Teknik Analisis

1. Analisis data

Menurut Iqbal Hasan (2008:32-33), analisis data terdiri dari :

- a. Data kualitatif adalah data yang tidak terbentuk bilangan atau tidak diangkakan.
- b. Data Kuantitatif adalah data yang berbentuk bilangan atau diangkakan.

Analisis data digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif.

Secara kualitatif data yang bersumber dari jawaban responden :

Sangat Setuju = SS

Setuju = S

Netral = N

Tidak Setuju = TS

Sangat Tidak Setuju = STS

Kemudian dikuantitatifkan sebagai berikut :

Sangat Setuju	= 5
Setuju	= 4
Netral	= 3
Tidak Setuju	= 2
Sangat Tidak Setuju	= 1

2. Teknik Analisis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan menggunakan rumus menurut M. Iqbal Hasan (2005:269) : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Keterangan :

Y	= Kinerja Karyawan
a	= Bilangan Konstanta
b_1 b_2	= Bilangan Koefisien Regresi
X_1	= Motivasi
X_2	= Disiplin Kerja

b. Uji- F (Uji Simultan)

Menurut Sugiyono (2007:207) uji serentak dilakukan untuk membuktikan hipotesis terhadap pengaruh variabel bebas

penelitian secara bersama-sama terhadap variabel terikat.
Langkah-langkah sebagai berikut:

a. Menentukan hipotesis

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk di Kecamatan Kelekar Kabupaten Muara Enim.

Ha : ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk di Kecamatan Kelekar Kabupaten Muara Enim.

b. Menentukan Ftabel dengan tingkat keyakinan 95% tingkat kesalahan (α) 5% = 0,05 dan tingkat kebebasan (df) = n-2 dilakukan untuk mengetahui ada tidak pengaruh yang signifikan antara variabel X1,X2, dan Y.

c. Menarik Kesimpulan

Apabila $F_{tabel} \geq F_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya ada yang signifikan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Uji-t (Uji Parsial)

menurut Sugiyono (2007:211) untuk melihat pengaruh parsial bebas terhadap variabel terikat dapat digunakan uji t dengan langkah- langkah sebagai berikut:

a. Menentukan Hipotesis

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk di Kecamatan Kelekar Kabupaten Muara Enim.

Ha : ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk di Kecamatan Kelekar Kabupaten Muara Enim.

b. Menentukan nilai t dengan tingkat keyakinan 95% tingkat kesalahan (α) 5% = 0,05 dan tingkat kebebasan (df) = $n-2$ dilakukan untuk mengetahui ada tidak pengaruh yang signifikan antara variabel X_1, X_2 , dan Y

c. Menarik Kesimpulan

Apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada yang signifikan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya tidak ada yang signifikan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kinerja karyawan.

d. Koefisien Determinan

Koefisien determinan digunakan untuk menapai uraian yang dapat diterangkan oleh persamaan regresi yaitu untuk mengetahui seberapa besar variabel yang dapat diterangkan oleh variabel X.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Singkat Perusahaan

PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk di Kecamatan Kelekar merupakan salah-satu yang bergerak dalam bidang agri food terbesar dan terintegritas di Indonesia, unit bisnis utama perusahaan yaitu pembuatan pekan ternak, pembibitan ayam, pengolahan unggas serta pembudiyaan, pertanian.

Awal perkembangan perusahaan ini dimulai pada tahun 2013 dengan nama. PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Perusahaan ini merupakan patungan yang terjalin dari perusahaan dagang dan industri dan internasional. Sejak puncaknya yaitu perubahan status perusahaan menjadi perusahaan terbuka, seiring dengan pencatatan saham perusahaan di bursa efek Jakarta dan Surabaya sejak tahun 1989 dengan dilakukannya penawaran perusahaan yang memiliki kekuatan finansial dalam sektor pekan ternak.

PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk terus melakukan berkembang dengan melakukan berkembang dengan melakukan kerjasama dengan beberapa perusahaan lainnya.

2. Visi perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk

Berkembangnya menuju kesejahteraan bersama membangun atas dasar keyakinan dalam membina hubungan yang saling menguntungkan

berdasarkan kepercayaan integritas dan bersama seluruh pihak-lain yang terkait. Perseorangan selalu mengambil posisi proaktif dalam menentukan hubungan yang saling menguntungkan.

3. Misi perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk

Menjadi penyedia dan pemuka dan terpercaya dalam bidang produk pangan yang berprotein dan terjangkau dikawasan berkembang di Asia berlandasan kerjasama dan pengalaman teruji apa saja yang memberikan manfaat bagi seluruh pihak-pihak yang terkait pada tahun 2020.

4. Tujuan perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk

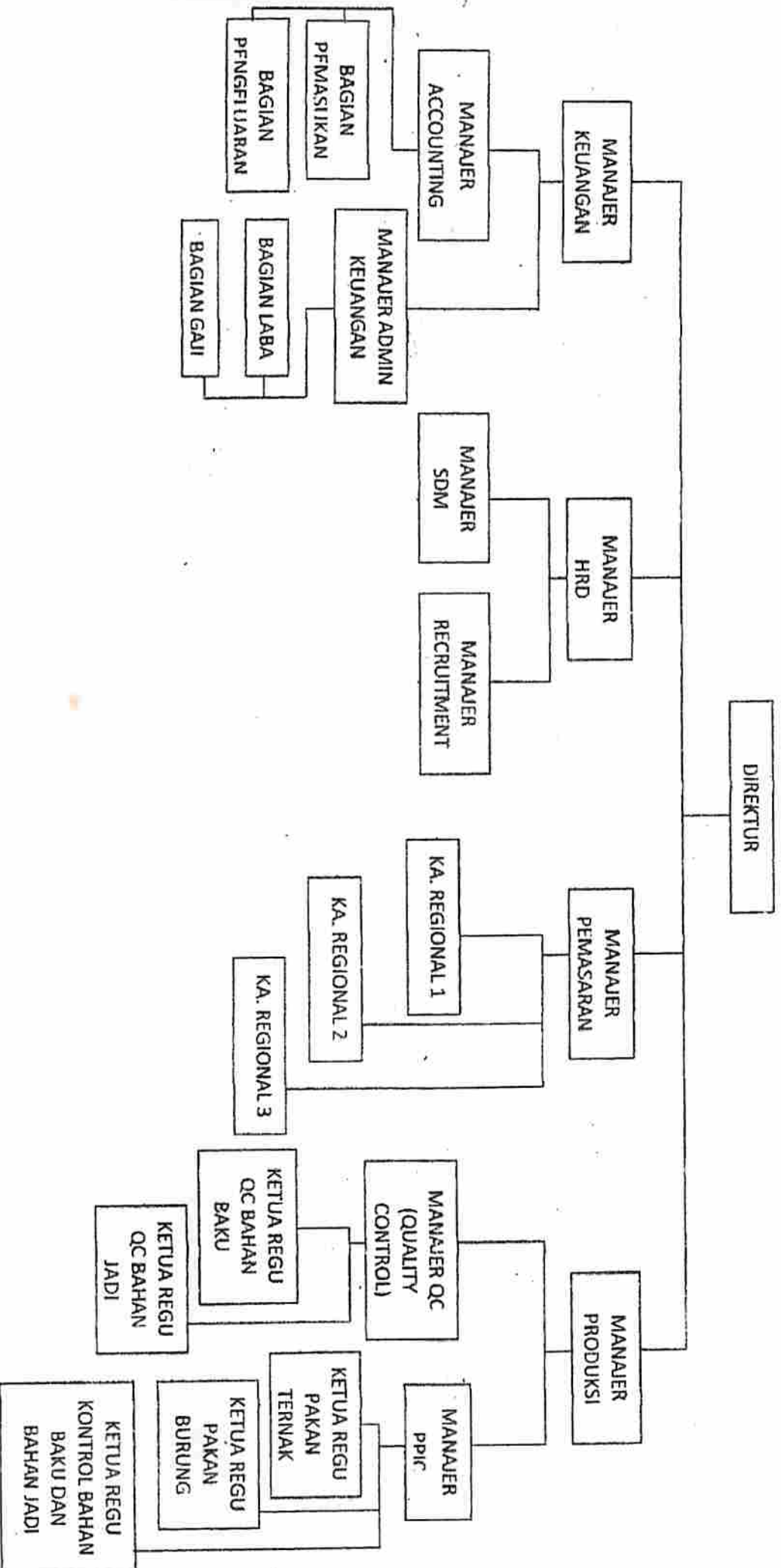
Pemerintah mengurangi pengangguran dan meningkatkan gizi serta meningkatkan teknologi dalam bidang pekan ternak tersebut.

5. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah susunan organisasi yang memisahkan tugas, tanggung jawab dan wewenang dari setiap bagian didalam perusahaan. Perusahaan akan berjalan dengan baik dan berhasil mencapai tujuan yang ditetapkan bila mempunyai struktur organisasi yang jelas.

Struktur organisasi akan jelas jika dituangkan ke dalam suatu bagan organisasi. Berikut ini dapat dilihat struktur organisasi PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk di Kecamatan Kelekar Kabupaten Muara Enim

GAMBAR VI. 1
STRUKTUR ORGANISASI
PT JAPFA COMFEED INDONESIA TBK KECAMATAN KELEKAR
KABUPATEN MUARA ENIM



6. Distribusi Responden

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data tentang jenis kelamin responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel IV. 1 berikut ini :

Tabel IV.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	20	76,9 %
2	Perempuan	6	23,1 %
Jumlah		26	100 %

Sumber : data primer yang telah diolah,2015

Berdasarkan tabel IV. 1 diatas dapat dilihat bahwa berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 20 orang (76,9 %) dan perempuan sebanyak 6 orang (23,1%). Jadi responden terbanyak adalah laki-laki dikarenakan perusahaan sangat membutuhkan karyawan untuk ditempatkan dibagian lapangan, sedangkan perempuan hanya diposisikan pada bagian adminstrasi dan marketing.

b. Berdasarkan Usia

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan dari kuesioner yang dibagikan, diperoleh data mengenai batas usia responden mulai dari yang termuda sampai yang tertua sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel IV.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase
1	22 – 28	10	38,5 %
2	29 – 35	6	23,1 %
3	36 – 45	5	19,2 %
4	46 – 50	5	19,2 %
Jumlah		26	100 %

Sumber : data primer yang telah diolah, 2015

Berdasarkan tabel IV. 2 diatas, dapat dilihat bahwa berdasarkan usia responden yang berusia 22 – 28 tahun sebanyak 10 orang (38,5 %), 29-35 tahun sebanyak 6 orang (23,1%), 36-45 tahun 5 orang (19,2%), dan 46- 50 tahun sebanyak 5 orang (19,2%). Jadi responden terbanyak adalah berusia 22- 28 tahun dikarenakan pada usia tersebut perusahaan menganggap karyawan sudah memasuki masa produktif dan cukup matang dalam dunia kerja, sehingga mereka sanggup menerima segala konsekuensinya menjadi seorang karyawan.

c. Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan merupakan faktor yang sangat penting untuk merekrut karyawan baru. Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data tentang pendidikan terakhir responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel IV.3
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase
SLTA/Sederajat	16	61,6 %
Diploma	5	19,2 %
S 1	5	19,2 %
Jumlah	26	100 %

Sumber : data primer yang telah diolah, 2015

Berdasarkan tabel IV. 3 diatas, dapat dilihat bahwa berdasarkan pendidikan responden untuk SLTA sebanyak 16 orang (61,6 %), diploma sebanyak 5 orang (19,2%). Jadi responden terbanyak adalah yang berpendidikan SLTA, dikarenakan perusahaan menganggap tingkat SLTA sudah pantas untuk ditempatkan dibagian lapangan sesuai apa yang dibutuhkan oleh perusahaan, dan apabila perusahaan salah dalam menempatkan posisi karyawan, maka banyak resiko yang akan terjadi

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Analisis Jawaban Responden Dari Kuesioner Variabel Motivasi

a. Gaji Yang Diberikan Perusahaan Sesuai Dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) Yang Ditetapkan

Tabel IV. 4
MOTIVASI

NO	Keterangan	Persentase	Jumlah karyawan
1	Sangat setuju	23,1%	6
2	Setuju	53,8%	14
3	Netral	19,2%	5
4	Tidak setuju	3,8%	2
5	Total	100%	26

Berdasarkan hasil survei pada tabel diatas. Maka dari 26 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 karyawan (23,1%), setuju 14 karyawan (53,8%), kurang setuju 5 karyawan (19,2%), tidak setuju 1 orang (3,8%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya karyawan sudah menerima gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan upah minimum provinsi (UMP) yang ditetapkan, dimana mereka sudah merasa bahwa perusahaan telah memberikan kesejahteraan bagi mereka. Dapat dijelaskan juga, jawaban terendah karyawan adalah tidak setuju, artinya masih ada karyawan yang belum menerima gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan upah minimum provinsi (UMP) yang ditetapkan dimana, mereka belum merasa ada kesejahteraan dari perusahaan.

b. Perusahaan selalu membayar gaji karyawan tepat waktu

**Tabel IV.5
MOTIVASI**

NO	Keterangan	Persentase	Jumlah karyawan
1	Sangat setuju	11,5%	3
2	Setuju	76,9%	20
3	Netral	7,7%	3
4	Tidak setuju	3,85%	1
5	Total	100%	26

Berdasarkan hasil survei pada tabel diatas. Maka dari 26 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 karyawan (11,5%), setuju 20 karyawan (76,9%), kurang setuju 2 karyawan (7,7%), tidak setuju 1 orang (3,8%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya karyawan sudah merasa bahwa perusahaan selalu membayar gaji karyawan tepat waktu. Dapat dijelaskan juga, bahwa terendah dari karyawan yang belum merasa bahwa perusahaan selalu membayar gaji tepat waktu, dimana mereka belum merasa adil dalam perusahaan.

c. Insentif yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan

**Tabel IV.6
MOTIVASI**

NO	Keterangan	Persentase	Jumlah karyawan
1	Sangat setuju	23,1%	6
2	Setuju	61,5%	16
3	Netral	15,4%	4
4	Total	100%	26

Berdasarkan hasil survei pada tabel diatas. Maka dari 26 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 karyawan (23,1%), setuju 16 karyawan (61,5%), kurang setuju 4 karyawan (15,4%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju dan netral, artinya karyawan sudah merasa insentif yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan mengenai insentif yang diberikan. Dapat dijelaskan juga, bahwa terendah dari karyawan adalah netral artinya banyak karyawan yang belum merasa atas jawaban yang mereka berikan mengenai insentif yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan ditandai dengan banyaknya karyawan yang tidak *fear* dalam memberikan jawaban mengenai insentif yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan.

- d. **Frekuensi pemberian insentif yang stabil dapat mendorong karyawannya dalam perusahaan untuk bekerja lebih baik lagi**

**Tabel IV.7
MOTIVASI**

NO	Keterangan	Persentase	Jumlah karyawan
1	Sangat setuju	23,1%	6
2	Setuju	46,2%	12
3	Netral	26,9%	7
4	Tidak setuju	3,8%	1
5	Total	100%	26

Berdasarkan hasil survei pada tabel diatas. Maka dari 26 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 karyawan (23,2%), setuju 12 karyawan (46,2%), kurang setuju 7 karyawan (26,9%), tidak setuju 1 orang (3,8%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya karyawan sudah merasa bahwa frekuensi pemberian insentif yang stabil dapat mendorong karyawan dalam perusahaan untuk bekerja lebih baik lagi, ini ditandai dengan banyaknya protes kepada perusahaan mengenai frekuensi insentif. Dapat dijelaskan juga, bahwa jawaban terendah dari karyawan adalah tidak setuju, artinya masih ada yang belum merasa bahwa perusahaan untuk bekerja lebih baik lagi, dikarenakan untuk menghindari karyawan yang menganggap remeh tugas kerja.

- e. **Bonus yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai kinerja karyawan**

**Tabel IV.8
MOTIVASI**

NO	Keterangan	Persentase	Jumlah karyawan
1	Sangat setuju	23,1%	6
2	Setuju	50,0%	13
3	Netral	23,1%	6
4	Tidak setuju	3,8%	1
5	Total	100%	26

Berdasarkan hasil survei pada tabel diatas. Maka dari 26 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 karyawan (23,1%), setuju 13 karyawan (30,0%), kurang setuju 6 karyawan (23,1%), tidak setuju 1 orang (3,8%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya karyawan sudah merasa bahwa bonus yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan kinerja karyawan, dimana karyawan sudah yakin bahwa mereka selama ini. Dapat dijelaskan juga, bahwa jawaban terendah dari karyawan tidak setuju, artinya karyawan sudah sangat yakin bahwa bonus yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan kinerja karyawan, ditandai dengan banyaknya karyawan yang protes kepada perusahaan mengenai bonus yang diberikan perusahaan.

- f. **Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi**

**Tabel IV.9
MOTIVASI**

NO	Keterangan	Persentase	Jumlah karyawan
1	Sangat setuju	23,1%	6
2	Setuju	53,8%	14
3	Netral	23,1%	6
4	Total	100%	26

Berdasarkan hasil survei pada tabel diatas. Maka dari 26 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 karyawan (23,1%), setuju 14 karyawan (53,8%), kurang setuju 6 karyawan (23,1%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya karyawan sudah merasa bahwa perusahaan sudah memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi, dimana karyawan lebih bisa meningkatkan prestasi kerjanya baik. Dapat dijelaskan juga, bahwa jawaban terendah dari karyawan setuju dan netral, artinya karyawan sudah sangat yakin bahwa bonus diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan kinerjanya melalui prestasi yang diperolehnya.

- g. Perusahaan tidak pernah memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi**

**Tabel IV.10
MOTIVASI**

NO	Keterangan	Persentase	Jumlah karyawan
1	Sangat setuju	23,1%	6
2	Setuju	30,8%	8
3	Netral	42,3%	11
4	Tidak setuju	3,8%	1
5	Total	100%	26

Berdasarkan hasil survei pada tabel diatas. Maka dari 26 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 karyawan (23,1%), setuju karyawan (30,8%), kurang setuju 11 karyawan (42,3%), tidak setuju 1 orang (3,8%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah tidak setuju, artinya karyawan sudah merasa bahwa perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, dimana ada banyak karyawan yang berprestasi telah mendapatkan penghargaan dari perusahaan. Dapat dijelaskan juga, bahwa jawaban terendah dari karyawan sangat tidak setuju, artinya ada beberapa karyawan yang sudah sangat merasa bahwa perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, ditandai dengan beberapa karyawan yang telah mendapat penghargaan dari perusahaan yang sesuai dengan prestasi yang telah dicapai.

- h. Pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi telah dilakukan sesuai ketentuan dalam perusahaan**

**Tabel IV.11
MOTIVASI**

NO	Keterangan	Persentase	Jumlah karyawan
1	Sangat setuju	11,5%	3
2	Setuju	38,5%	10
3	Netral	38,5%	10
4	Tidak setuju	11,5%	3
5	Total	100%	26

Berdasarkan hasil survei pada tabel diatas. Maka dari 26 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 karyawan (11,5%), setuju sebanyak 10 karyawan (38,5%), kurang setuju 10 karyawan (11,5%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju dan netral, artinya banyak karyawan sudah yakin atas mengenai pemberian penghargaan terhadap karyawan berprestasi telah ditentukan dalam perusahaan. Dapat dijelaskan juga, jawaban terendah dari karyawan adalah sangat setuju artinya, karyawan sudah merasa diberikan penghargaan yang sesuai dengan ketentuan dalam perusahaan.

- 2. Analisis jawaban responden dari kuisisioner variabel disiplin kerja**
- a. Pimpinan perusahaan sudah menjadi teladan yang baik bagi para karyawan.**

Tabel IV.12
DISIPLIN KERJA

NO	Keterangan	Persentase	Jumlah karyawan
1	Sangat setuju	19,2%	5
2	Setuju	50,0%	13
3	Netral	30,8%	8
4	Total	100%	26

Berdasarkan hasil survei pada tabel diatas. Maka dari 26 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 karyawan (19,2%), setuju 13 karyawan (50,0%), kurang setuju 8 karyawan (30,8%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya karyawan sudah percaya bahwa pimpinan perusahaan sudah menjadi teladan yang baik bagi karyawan, dimana karyawan dapat bekerja lebih giat setelah pimpinan menjadi teladan bagi karyawannya. Dapat dijelaskan juga, bahwa jawaban terendah karyawan adalah sangat setuju, artinya karyawan sudah percaya bahwa pimpinan perusahaan sudah menjadi teladan yang baik bagi para karyawan yang sudah merasa bahwa pimpinan menjadi teladan bagi karyawannya.

- b. **Pimpinan perusahaan memberikan contoh yang baik terhadap karyawannya dengan datang tepat waktu.**

**Tabel IV.13
DISIPLIN KERJA**

NO	Keterangan	Persentase	Jumlah karyawan
1	Sangat setuju	7,7%	2
2	Setuju	80,8%	21
3	Netral	11,5%	3
4	Total	100%	26

Berdasarkan hasil survei pada tabel diatas. Maka dari 26 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 karyawan (7,7%), setuju 21 karyawan (80,8%), kurang setuju karyawan (11,5%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya pimpinan perusahaan sudah terbukti memberikan contoh yang baik terhadap karyawan dengan tepat waktu, dimana dilihat dari cara pimpinan memberikan contoh yang baik terhadap karyawan dengan tepat waktu. Dapat dijelaskan juga, bahwa jawaban terendah dari karyawan adalah sangat setuju, artinya pimpinan yang datang tidak waktu.

- c. Pimpinan perusahaan sudah bertindak adil terhadap karyawan yang melanggar peraturan

Tabel IV.14
DISIPLIN KERJA

NO	Keterangan	Persentase	Jumlah karyawan
1	Sangat setuju	15,4%	4
2	Setuju	69,2%	18
3	Netral	11,5%	3
4	Tidak setuju	38,5%	1
5	Total	100%	26

Berdasarkan hasil survei pada tabel diatas. Maka dari 26 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 karyawan (14,5%), setuju 18 karyawan (69,2%), kurang setuju karyawan (11,5%), dan tidak setuju sebanyak 1 karyawan (3,8%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya karyawan sudah percaya bahwa pimpinan perusahaan sudah menjadi teladan yang baik bagi karyawan ditandai dengan ada beberapa karyawan yang sudah merasa bahwa pimpinan telah menjadi teladan bagi karyawannya. Dapat dijelaskan juga, bahwa jawaban terendah karyawan adalah tidak setuju, artinya karyawan belum merasa bahwa pimpinan perusahaan sudah bertindak adil terhadap karyawan yang melanggar peraturan, dimana ada beberapa karyawan yang belum merasa pimpinan sudah bertindak adil terhadap karyawan yang melanggar perusahaan.

d. Setiap karyawan diperlakukan dengan sangat adil oleh pimpinan

**Tabel IV.15
DISIPLIN KERJA**

NO	Keterangan	Persentase	Jumlah karyawan
1	Sangat setuju	11,5%	3
2	Setuju	57,7%	15
3	Netral	23,1%	6
4	Tidak setuju	7,7%	2
5	Total	100%	26

Berdasarkan hasil survei pada tabel diatas. Maka dari 26 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 karyawan (11,5%), setuju 15 karyawan (57,7%), kurang setuju 6 karyawan (23,1%), dan tidak setuju sebanyak 2 karyawan (7,7%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya karyawan sudah yakin bahwa setiap karyawan sudah diperlakukan sangat adil oleh pimpinan, yang dapat dilihat dari cara pimpinan cara pimpinan tidak membeda-bedakan karyawan satu dengan yang lainnya. Dapat di jelaskan juga, jawaban terendah dari karyawan adalah tidak setuju, artinya karyawan belum merasa sangat yakin bahwa setiap karyawan diperlakukan sangat adil oleh pimpinan, dimana ada beberapa orang karyawan yang masih diperlakukan tidak adil oleh pimpinan.

- e. Sanksi hukuman diberikan kepada setiap karyawan yang datang terlambat

**Tabel IV.16
DISIPLIN KERJA**

NO	Keterangan	Persentase	Jumlah karyawan
1	Sangat setuju	23,1%	6
2	Setuju	53,8%	14
3	Netral	19,2%	5
4	Tidak setuju	3,8%	1
5	Total	100%	26

Berdasarkan hasil survei pada tabel diatas. Maka dari 26 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 karyawan (23,1%), setuju 14 karyawan (53,8%), kurang setuju 5 karyawan (19,2%), dan tidak setuju sebanyak karyawan (3,8%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya karyawan sudah sangat yakin bahwa sanksi hukuman yang diberikan kepada setiap karyawan yang datang terlambat pada jam kerja, yang dapat dilihat dari cara pimpinan memberikan sanksi hukuman berupa tidak diperbolehkan absen, diberikan surat peringatan yang sudah sering datang datang terlambat, dengan harapan agar tidak datang terlambat lagi pada jam kerja. Dapat dijelaskan juga, jawaban terendah dari karyawan adalah tidak setuju, artinya karyawan belum sangat yakin bahwa sanksi hukuman diberikan kepada setiap karyawan yang datang terlambat pada kerja, dimana masih ada

karyawan yang sudah datang tepat waktu, tetapi masih disama ratakan absesinya.

- f. **Karyawan mentaati peraturan perusahaan karena takut terhadap sanksi hukuman yang berlaku.**

**Tabel IV.17
DISIPLIN KERJA**

NO	Keterangan	Persentase	Jumlah karyawan
1	Sangat setuju	26,9%	7
2	Setuju	65,4%	13
3	Netral	7,7%	6
4	Total	100%	26

Berdasarkan hasil survei pada tabel diatas. Maka dari 26 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 karyawan (26,9%), setuju 13 karyawan (65,4%), kurang setuju 2 karyawan (7,7%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya karyawan sudah mentaati peraturan perusahaan karena takut terhadap sanksi hukuman berlaku, yang dapat dilihat dari cara pimpinan memberikan sanksi yang tegas terhadap karyawan yang melanggar peraturan dan ketentuan perusahaan. Dapat dijelaskan juga, jawaban terendah dari karyawan adalah netral, artinya karyawan belum merasa yakin jawaban yang mereka berikan mengenai karyawan mentaati peraturan perusahaan karena takut terhadap sanksi hukuman yang berlaku, ditandai dengan karyawan yang tidak *fear* dalam memberikan

jawaban mengenai karyawan mentaati peraturan perusahaan karena takut terhadap sanksi hukuman yang berlaku.

- g. Pimpinan perusahaan bersikap tegas dalam mengatur dan memberikan hukuman kepada karyawan yang melanggar peraturan.**

**Tabel IV.18
DISIPLIN KERJA**

NO	Keterangan	Persentase	Jumlah karyawan
1	Sangat setuju	38,5%	10
2	Setuju	50,0%	13
3	Netral	11,5%	3
4	Total	100%	26

Berdasarkan hasil survei pada tabel diatas. Maka dari 26 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 karyawan (38,5%), setuju 13 karyawan (50,0%), kurang setuju 3 karyawan (11,5%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya karyawan yakin bahwa pimpinan perusahaan bersikap tegas dalam mengatur dan memberikan hukuman kepada karyawan yang melanggar peraturan, yang dapat dilihat dari cara pimpinan memberikan hukuman kepada karyawan melanggar peraturan perusahaan. Dapat dijelaskan juga, jawaban dari karyawan adalah terendah dari karyawan adalah netral, artinya karyawan banyak belum merasa yakin atas jawaban yang mereka berikan mengenai pimpinan perusahaan bersikap tegas dalam

mengatur dan memberikan hukuman kepada karyawan yang melanggar peraturan, ditandai dengan masih ada karyawan yang tidak *fear* dalam memberikan jawaban mengenai pimpinan bersikap tegas terhadap karyawan yang melanggar peraturan perusahaan tetapi tidak mendapatkan hukuman yang tegas dari pimpinan.

h. Sanksi yang tegas berlaku pada semua karyawan

**Tabel IV.19
DISIPLIN KERJA**

NO	Keterangan	Persentase	Jumlah karyawan
1	Sangat setuju	38,5%	10
2	Setuju	46,2%	12
3	Netral	11,5%	3
4	Tidak setuju	3,8%	1
5	Total	100%	26

Berdasarkan hasil survei pada tabel diatas. Maka dari 26 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak karyawan (38,5%), setuju 12 karyawan (46,2%), kurang setuju karyawan (11,5%), dan tidak setuju sebanyak 1 karyawan (3,8%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya karyawan sudah yakin bahwa sanksi yang tegas berlaku pada semua karyawan perusahaan, yang dapat dilihat dari cara pimpinan memberlakukan sanksi hukuman yang tegas dan adil terhadap semua karyawan. Dapat dijelaskan juga, jawaban terendah dari karyawan adalah tidak setuju,

artinya karyawan belum merasa yakin bahwa perusahaan, dimana masih ada karyawan yang tidak mentaati peraturan tetapi tidak diberikan sanksi atau teguran yang tegas dari pimpinan.

3. Analisis jawaban responden dari variabel kinerja

a. Jumlah pekerja yang diselesaikan karyawan selalu sesuai standar yang ditetapkan perusahaan

Tabel IV.20
KINERJA

NO	Keterangan	Persentase	Jumlah karyawan
1	Sangat setuju	30,8%	8
2	Setuju	61,8%	16
3	Netral	3,8%	1
4	Tidak setuju	3,8%	1
5	Total	100%	26

Berdasarkan hasil survei pada tabel diatas. Maka dari 26 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 karyawan (30,8%), setuju 16 karyawan (61,8%), kurang setuju 1 karyawan (3,8%), dan tidak setuju sebanyak 1 karyawan (3,8%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya karyawan sudah yakin bahwa jumlah pekerjaan yang diselesaikan karyawan selalu sesuai standar yang ditetapkan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari kedisiplinan karyawan terhadap pekerjaannya, yaitu tidak ada karyawan

yang melanggar peraturan dan ketetapan dari perusahaan. Dapat dijelaskan juga, jawaban terendah dari karyawan adalah tidak setuju dan netral, artinya karyawan belum yakin bahwa jumlah pekerjaan yang diselesaikan karyawan selalu sesuai standar yang ditetapkan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari kedisiplinan karyawan terhadap pekerjaannya, yaitu masih ada karyawan yang melanggar peraturan dan ketetapan dari perusahaan, dimana masih ada karyawan yang belum bisa menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar dari perusahaan.

b. Karyawan telah mengerjakan tugas yang diberikan secara formal

**TABEL IV.21
KINERJA**

NO	Keterangan	Persentase	Jumlah karyawan
1	Sangat setuju	50,0%	13
2	Setuju	34,6%	9
3	Netral	15,4%	4
4	Total	100%	26

Berdasarkan hasil survei pada tabel diatas. Maka dari 26 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 karyawan (50,0%), setuju 9 karyawan (34,6%), kurang setuju 4 karyawan (15,4%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah sangat setuju, artinya karyawan sudah yakin bahwa mengerjakan tugas yan diberikan secara optimal. Hal ini dapat dilihat dari kerjakan dapat selesai secara optimal dan tepat waktu. Dapat dijelaskan juga, jawaban terendah dari

karyawan adalah netral, artinya banyak karyawan yang belum merasa yakin atas jawaban yang berikan mengenai karyawan telah mengerjakan tugas yang diberikan secara optimal, ditandai dengan masih ada karyawan yang tidak *fear* dalam memberikan jawaban mengenai karyawan telah mengerjakan tugasnya yang diberikan secara optimal.

- c. **Peningkatan kualitas kerja sangat penting dalam pencapaian tujuan yang ditetapkan.**

Tabel IV.22
KINERJA

NO	Keterangan	Persentase	Jumlah karyawan
1	Sangat setuju	30,8%	8
2	Setuju	65,4%	17
3	Netral	3,8%	1
4	Total	100%	26

Berdasarkan hasil survei pada tabel diatas. Maka dari 26 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 karyawan (30,8%), setuju 17 karyawan (65,4%), kurang setuju 1 karyawan (3,8%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya karyawan sudah yakin bahwa peningkatan kualitas kerja sangat penting dalam pencapaian tujuan yang ditetapkan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja mereka yang telah meningkat, dimana mereka bekerja dengan giat dan tekun serta memiliki semangat yang tinggi yang dapat meningkatkan kualitas kerja mereka dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dapat dijelaskan juga, jawaban terendah dari

karyawan adalah netral, artinya ada karyawan yang belum merasa yakin atas jawaban yang mereka berikan mengenai peningkatan kualitas kerja sangat penting dalam pencapaian yang ditetapkan oleh perusahaan, ditandai dengan masih ada karyawan yang tidak *fear* dalam memberikan jawaban mengenai peningkatan kualitas kerja sangat penting dalam pencapaian tujuan yang ditetapkan perusahaan

d. Karyawan telah memberikan kualitas kerja yang baik pada perusahaan

**Tabel IV.23
KINERJA**

NO	Keterangan	Persentase	Jumlah karyawan
1	Sangat setuju	26,9%	7
2	Setuju	46,2%	12
3	Netral	19,2%	5
4	Tidak setuju	7,7%	2
5	Total	100%	26

Berdasarkan hasil survei pada tabel diatas. Maka dari 26 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 karyawan (26,9%), setuju 12 karyawan (46,2%), kurang setuju 5 karyawan (19,2%), dan tidak setuju sebanyak 2 karyawan (7,7%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya karyawan sudah yakin

bahwa telah memberikan kualitas kerja yang baik pada perusahaan. Hal ini dapat dilihat cara karyawan berkomunikasi dengan baik terhadap pimpinan maupun sesama karyawan, serta memberikan kualitas kerja yang baik dan efisien sehingga karyawan tidak merasa diabaikan dan lebih dihargai keberadaannya di ruang lingkup kerja perusahaan. Dapat dijelaskan juga, bahwa jawaban terendah dari karyawan yang belum yakin bahwa peningkatan kualitas kerja sangat penting dalam pencapaian tujuan yang ditetapkan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari cara karyawan berkomunikasi dengan pimpinan maupun sesama karyawan yang belum terlihat baik, karyawan masih merasa takut untuk berkomunikasi dengan baik kepada pimpinan maupun karyawan, sehingga karyawan merasa diabaikan dan tidak keberadaannya di ruang lingkup kerja perusahaan.

- e. **Pelaksanaan kerja sudah sesuai dengan biaya yang telah ditetapkan perusahaan**

Tabel IV.24

KINERJA

NO	Keterangan	Persentase	Jumlah karyawan
1	Sangat setuju	26,9%	7
2	Setuju	53,8%	14
3	Netral	15,4%	4
4	Tidak setuju	3,8%	1
5	Total	100%	26

Berdasarkan hasil survei pada tabel diatas. Maka dari 26 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 karyawan (26,9%), setuju 14 karyawan (53,8%), kurang setuju 4 karyawan (15,4%), dan tidak setuju sebanyak 1 karyawan (3,8%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya karyawan sudah yakin bahwa pelaksanaan kerja sudah sesuai dengan biaya yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari ketentuan dan peraturan perusahaan terhadap biaya pelaksanaan kerja, dimana karyawan merasa bahwa perusahaan memang sudah mengatur segala kebutuhan yang diperlukan karyawan dalam melaksanakan kerja pada perusahaan. Dapat dijelaskan juga, jawaban terendah dari karyawan adalah tidak setuju, artinya masih ada karyawan yang belum yakin bahwa pelaksanaan kerjanya belum sesuai dengan biaya yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari masih malas-malasan dalam bekerja, sehingga karyawan merasa kurang dihargai kinerjanya selama ini.

f. Perusahaan telah mencukupi biaya pekerjaan selama jam bekerja

**Tabel IV.25
KINERJA**

NO	Keterangan	Persentase	Jumlah karyawan
1	Sangat setuju	11,5%	3
2	Setuju	69,2%	18
3	Netral	19,2%	5
4	Total	100%	26

Berdasarkan hasil survei pada tabel diatas. Maka dari 26 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 karyawan (11,5%), setuju 18 karyawan (69,2%), kurang setuju 5 karyawan (19,2%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya karyawan sudah yakin bahwa perusahaan telah mencukupi biaya pekerjaan selama jam kerja. Hal ini dapat diliha dari fasilitas-fasilitas yang ada diruang kerja, dimana segala akses untuk mencapai target kerja perhari itu dapat tercapai. Dapat dijelaskan juga, jawaban dari karyawan adalah netral, artinya karyawan belum yakin atas jawaban yang mereka berikan mengenai melaksanakan kerja sudah sesuai dengan biaya yang telah ditetapkan perusahaan, ditandai dengan masih ada karyawan yang tidak *fear* dalam memberikan jawaban mengenai karyawan belum yakin bahwa perusahaan telah mencukupi biaya pekerjaan selama jam kerja.

- g. Waktu yang telah diberikan perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan sudah cukup efektif.

Tabel IV.26
KINERJA

NO	Keterangan	Persentase	Jumlah karyawan
1	Sangat setuju	23,1%	6
2	Setuju	53,8%	14
3	Netral	19,2%	5
4	Tidak setuju	3,8%	1
5	Total	100%	26

Berdasarkan hasil survei pada tabel diatas. Maka dari 26 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 karyawan (23,1%), setuju 14 karyawan (53,8%), kurang setuju 5 karyawan (19,2%), dan tidak setuju sebanyak 1 karyawan (3,8%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya karyawan sudah yakin bahwa dilihat dari waktu yang diberikan perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan sudah cukup efektif. Hal ini dapat dilihat dari cara kerja karyawan, dimana karyawan dapat mengatur semua tugas pekerjaannya hingga dapat terselesaikan dengan baik dan sesuai waktu ketetapan dari perusahaan. Dapat dijelaskan juga, jawaban terendah dari karyawan adalah tidak setuju, artinya karyawan belum yakin bahwa waktu yang telah diberikan perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan sudah cukup efektif.

- h. Setiap karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan.**

**Tabel IV.27
KINERJA**

NO	Keterangan	Persentase	Jumlah karyawan
1	Sangat setuju	11,5%	3
2	Setuju	46,2%	12
3	Netral	30,8%	8
4	Tidak setuju	11,5%	3
5	Total	100%	26

Berdasarkan hasil survei pada tabel diatas. Maka dari 26 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 karyawan (11,5%), setuju 12 karyawan (46,2%), kurang setuju 8 karyawan (30,8%), dan tidak setuju sebanyak 3 karyawan (11,5%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya karyawan sudah yakin bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan sudah dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu, dimana karyawan selalu berusaha untuk mampu memberikan yang terbaik bagi perusahaan dan dilandasi dengan kesadaran akan tugas dan kewajibannya diperusahaan sehingga jika perusahaan maju, tidak menutup kemungkinan mereka akan maju. Dan

dapat dijelaskan juga, jawaban terendah dari karyawan adalah netral, artinya karyawan belum merasa yakin atas jawaban yang diberikan mengenai setiap karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan, ditandai dengan ada karyawan yang tidak *fear* dalam memberikan jawaban mengenai setiap karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel motivasi (X1) dan Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan. (Y).

Tabel IV.28
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(constant)	2,907	5,973		,487	,631
	Motivasi (X1)	,452	,144	,466	3,144	,005
	Disiplin (X2)	,489	,158	,460	3,105	,005

Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS Versi. 16

Berdasarkan Tabel IV.4 diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel yaitu nilai konstanta (*contanstant*) sebesar 2,907 koefisien regresi variabel Motivasi (X1) sebesar 0,452, Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,469. Dari

koefisien-koefisien tersebut dapat dibentuk suatu persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

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

$$Y = 2,907 + 0,45X_1 + 0,469 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut diatas, dengan nilai koefisien regresi untuk variabel Motivasi X1 (0,452) dan Disiplin Kerja X2 (0,469) yang bernilai positif berarti apabila terjadi peningkatan pada Motivasi dan Disiplin Kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan Y (2,907). Begitu juga sebaliknya jika terjadi penurunan pada Motivasi dan Disiplin Kerja maka akan mengakibatkan penurunan Kinerja Karyawan.

5. Uji F (Secara Simultan)

Anova (uji F) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Motivasi, dan Disiplin Kerja (Secara simultan) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel IV.5 berikut ini :

Tabel IV.29
Hasil Uji F (simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	138,563	2	69,282	12,253	,000 ^a
	Residual	130,052	23	5,654		
	Total	268.615	25			

- a. Predictors : (Constant), Disiplin (X2), Motivasi (X1)
b. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS Versi. 16

Berdasarkan Tabel Anova tersebut diatas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} untuk variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 12,253. Sedangkan F_{Tabel} dengan taraf nyata (α) = 5 % dan derajat kebebasan, $df_1 = k, k =$ Jumlah Variabel bebas, $df_2 = n - k - 1$ adalah sebesar $\pm 3,422$.

Penilaian ini $F_{hitung} (12,253) > F_{tabel} (3,422)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara signifikansi Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian berarti secara simultan hipotesis terbukti.

6. Uji t (Secara Parsial)

Coefficients (uji t) bertujuan untuk mempengaruhi apakah variabel Motivasi Dan Disiplin Kerja Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Variabel Kinerja Karyawan. Adapun hasilnya dapat dilihat pada Tabel IV.6 berikut ini :

Tabel IV.30
Hasil Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(constant)	2,907	5,973		,487	,631
	Motivasi (X1)	,452	,144	,466	3,144	,005

Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS Versi. 16

Nilai t tabel dengan taraf nyata (α) = 5%, dan df ($n-2$) =

(47-2) = 45, adalah sebesar $\pm 2,069$.Dapat dijelaskan bahwa :

a. Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel koefisien diatas, dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 3,144, hal ini berarti $t_{hitung} (3,144) > t_{tabel} (2,069)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh antara Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan(Y).

b. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel coefficient diatas, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).sebesar 3,105, hal ini berarti $t_{hitung} (3,105) > t_{tabel} (2,069)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian secara parsial hipotesis terbukti.

7. Pengaruh Dari Faktor Penentu (Faktor Yang Dominan)

Faktor penentu bertujuan untuk mengetahui apakah faktor motivasi dan faktor variabel Disiplin Kerj yang berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil SPSS Versi. 16. Menunjukkan bahwa faktor menentu atau faktor dominan dalam penelitian ini yaitu variabel Motivasi (X1) dengan nilai (0,452), yang artinya bahwa varibel Motivasi berpengaruh sangat besar daripada variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel yang dipengaruhi yaitu variabel Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian ada pengaruh dari faktor penentu atau faktor yang dominan terhadap Kinerja Karyawan.

Didalam perusahaan ini, memang terdapat fenomena yang berkaitan mengenai Variabel Motivasi, contohnya pemberian gaji yang terlambat, pembagian gaji dan pembagian insentif yang belum sesuai dengan standar perusahaan, bonus yang tidak pernah diberikan kepada karyawan yang berprestasi, serta penghargaan yang belum dapt dirasakan sepenuhnya oleh karyawan. Hal ini terbukti bahwa masih ada karyawan yang belum merasa wujud jasa mereka belum bisa dihargai, serta wujud loyalitas mereka terhadap perusahaan masih belum dapat diterima.

Didalam penelitian ini, variabel Motivasi sangat dibutuhkan oleh karyawan. Karyawan ingin adanya balas jasa yang diterima sebagai konsekuensinya dan statusnya sebagai seorang karyawan, yaitu yang memberikan kontribusi besar dalam mencapai tujuan perusahaan. Otomatis karyawan akan merasa senang apabila hasil kerja yang diapai lebih baik serta akan menjadi bangga apabila hasil kerja yang dicapai lebih baik serta

akan menjadi bangga apabila atasan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Sehingga karyawan akan sangat merasa diperhatikan dan diperlukan, dengan demikian karyawan akan lebih termotivasi untuk mempertahankan kesuksesan tersebut.

Oleh karena itu, pihak perusahaan haruslah memberlakukan peraturan yang sesuai dengan standar perusahaan. Dan pada pimpinan juga harus lebih memahami lagi keinginan dan pendapat dari pada karyawannya. Agar karyawan lebih merasa dihargai dan diakui didalam perusahaan. Maka karyawan bisa lebih merasakan kesejahteraan dalam bidang pekerjaan atau tugasnya. Serta membuat karyawan lebih bersemangat lagi dalam bekerja, sehingga akan mencapai suatu tujuan perusahaan yang diinginkan.

8. Koefisien Determinan

Uji Koefisien ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas, yaitu Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk, sebagai berikut :

Tabel IV. 31

Hasil Koefisien Determinan

Model Summary ^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.718 ^a	.516	.474	2,377906	1,837

- a. Predictors: (constant), Disiplin (X2), Motivasi (X1)
 b. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi.16

Berdasarkan Tabel.7 diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Rsquare* (R^2) sebesar 0,516 (51,6%), angka tersebut menggambarkan bahwa Kinerja Karyawan PT. Jafpa Comfeed Indonesia Tbk, dapat dipengaruhi oleh Motivasi dan Disiplin Kerja sebesar 51,6%, sedangkan sisanya 48,8%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Nilai (R^2) juga menggambarkan bahwa Motivasi dan Disiplin berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,516 artinya jika ada peningkatan Kinerja Karyawan PT. Jafpa Comfeed Indonesia Tbk, sebaliknya, jika ada penurunan terhadap Motivasi dan Disiplin Kerja, maka akan menurunkan Kinerja Karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dengan regresi linear berganda yang peneliti lakukan pada variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan $Y = 2,097 + 0,452X1 + 0,489 X2$. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan :

1. Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai $F_{hitung} (12,253) > F_{tabel} (3,422)$, maka H_0 dan H_a diterima.
2. Ada pengaruh antara Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 3,44, hal ini berarti $t_{hitung} (3,144) > t_{tabel} (2,069)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ada pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 3,105, hal ini berarti $t_{hitung} (3,105) > t_{tabel} (2,069)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis bahwa terdapat pengaruh positif antara Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, oleh karena itu pimpinan perusahaan senantiasa memperhatikan tingkat Motivasi dan Disiplin Kerja. Walaupun pengaruhnya sebesar 51,6 %. Pimpinan juga harus sangat memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. Gaji, insentif, bonus, serta penghargaan para karyawan harus diperhatikan setidaknya dengan gaji standar minimum provinsi, insentif yang sesuai

dengan kontribusi, bonus dan penghargaan yang sesuai dengan prestasi yang telah dicapainya. Karena gaji upah kinerja karyawan, dimana para karyawan telah membantu mengembangkan dan meningkatkan kualitas suatu perusahaan.

2. Pimpinan perusahaan harus selalu dapat dijadikan teladan bagi karyawannya, harus selalu bersikap adil serta memberikan sanksi hukuman dan memiliki sikap ketegasan pada karyawan untuk memberlakukan sanksi hukuman dan memiliki sikap ketegasan pada karyawan bisa lebih disiplin, dan patuh terhadap pimpinannya.
3. Apabila biaya perusahaan telah ditetapkan bersama antara manajemen perusahaan dan karyawan ingin dicapai maka dari itu kinerja karyawan harus lebih ditingkatkan lagi dengan cara cara meningkatkan kualitas, kuantitas dan hal-hal seperti diatas, sehingga waktu yang diperlakukan dapat mencapai target. Yang tak kalah pentingnya adalah alat-alat dan sarana yang ada diperusahaan haruslah berstandar nasional Indonesia.

Daftar Pustaka

- Donnelly, dan Gibson & Ivancevich. 1997. *Manajemen*, Penerbit Erlangga Jl. H. Baping Raya No.100 Cicaras. Jakarta.
- Ella Jauvani Segala, dan Viethzal Rivai. 2011. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*, penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Iqbal Hasan. 2008. Pokok-pokok materi stastistik 1 (stastistik Diskriptif). Jakarta.
- James A.F Stoner. 1992. Manajemen, penerbit erlangga Jl. Kramat IV No. 11. Jakarta.
- Koontz, dan o'Donnell dan Weihrich. 1990. Manajemen Penerbit Erlangga Jl Kramat IV No. 11. Jakarta.
- Nur dan Bambang. 2009. *Metode Penelitian Untuk skripsi*, Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Rusdy A. Rivai. 2009. *Manajemen*, Penerbit Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Syopian Siregar. 2010. *Stastitika Deskriptif Untuk Penelitian* Penebit Raja Grapindo Persada Jakarta.
- Sanusi, Anwar. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi ke Empat Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi ke 4 Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Seorotno dan Lincolin. 2010. *Metode Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis*, Edisi Revisi, UUP AMP YKPN, Yogyakarta.
- Winardi. 2001 *Motivasi Dan Permotivasion Dalam Manajemen*, Penerbit Grapindo Persada. Jakarta.

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh : Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed
Indonesia Tbk Kelekar

A. Profil Responden

1. Jenis Kelamin : Laki-Laki/ Perempuan
2. Usia : a. 22 th – 28 c. 36 th -45 th
b. 29 th -35 d. 46 th – 50 th
3. Pendidikan : a. SMP c. Diploma
b. SMA/ SLTA d. S-1

B. Petunjuk Pengisian

Bacalah dengan baik pertanyaan- pertanyaan berikut dalam kuisisioner, dan kemudian jawaban tiap-tiap pertanyaan tersebut dengan member tanda checklist (√) pada kolom tersedia dengan pilihan anda.

C. Keterangan

- Sangat setuju : SS
Setuju : S
Netral : N
Tidak setuju : TS
Sangat tidak setuju : STS

I. Variabel Motivasi

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan Upah Minimum Perusahaan (UMP) yang di tetapkan.					
2	Perusahaan selalu membayar gaji karyawan tepat waktu					
3	Insentif yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan ketentuan- ketentuan perusahaan					
4	Frekuensi pemberian insentif yang stabil dapat dorongan karyawan dalam perusahaan untuk bekerja lebih baik lagi.					
5	Bonus yang					

	diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kinerja perusahaan					
6	Perusahaan tidak pernah memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi					
7	Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi					
8	Pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi telah dilakukan sesuai ketentuan dalam perusahaan					

II. Variabel Disiplin Kerja

No	Keterangan	SS	S	N	TS	STS
1	Melaksanakan tugas tepat waktunya bagi para karyawan					
2	Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
3	Setiap karyawan harus bekerja dengan inovatif					
4	Perusahaan mengharuskan karyawan bekerja dengan kreatifitas					
5	Karyawan ditekankan dengan kejujuran dan mempunyai tanggung jawab yang tinggi.					
6	Karyawan diberikan sanksi apabila terlambat					
7	Di adakan pemotongan gaji apabila serin bolos kerja atau pulang tidak waktunya.					
8	Perusahaan menekankan kesopanan terhadap semua karyawan atas konsumen maupun sesama.					

III. Variabel Kinerja

No	Keterangan	SS	S	N	TS	STS
1	Jumlah pekerjaan yang diselesaikan karyawan selalu sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.					
2	Karyawan telah mengerjakan tugas yang diberikan secara optimal.					
3	Peningkatan kualitas kerja sangat penting dalam pencapaian tujuan yang ditetapkan perusahaan					
4	Karyawan telah memberikan kualitas yang baik pada perusahaan					
5	Pelaksanaan kerja sudah sesuai dengan biaya yang telah di tetapkan perusahaan					
6	Perusahaan telah mencukupi biaya yang telah ditetapkan perusahaan					
7	Waktu yang telah diberikan perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan sudah cukup efektif					
8	Setiap karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan					

21	4	4	4	5	4	5	2	3	31
22	5	4	4	4	5	4	3	3	32
23	4	5	5	4	4	4	4	5	35
24	5	4	5	3	4	4	4	5	34
25	4	5	4	4	4	4	4	4	33
26	3	3	4	3	4	3	4	4	28

**Jawaban Responden
Terhadap Disiplin Kerja
Disiplin kerja (X2)**

Responden	Disiplin kerja (X2)								TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	4	4	5	4	4	4	5	34
2	4	4	5	4	5	4	4	5	35
3	5	5	5	5	4	4	4	4	37
4	3	4	3	4	3	5	3	4	28
5	4	4	3	3	4	4	5	4	31
6	4	4	4	3	4	4	4	4	31
7	4	4	4	4	5	4	4	5	35
8	5	4	4	4	5	5	5	4	36
9	4	4	5	4	4	5	5	3	34
10	5	4	2	2	5	5	3	2	27
11	4	4	4	4	4	4	4	5	33
12	5	4	4	3	4	4	4	5	34
13	4	4	4	4	4	5	5	5	34
14	4	4	4	4	3	4	4	5	33
15	3	3	4	3	3	5	5	5	30
16	3	4	4	4	4	4	4	3	30
17	5	5	5	5	4	4	5	5	38
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32
19	4	4	4	4	5	4	5	5	35
20	3	4	4	2	2	3	4	4	26

**Jawaban Responden
Terhadap Variabel Kinerja**

Responden	Kinerja karyawan (Y)								TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	3	4	5	4	4	4	4	32
2	4	5	5	4	4	4	4	3	33
ssssssssss3	5	5	5	4	4	4	4	4	35
4	4	3	4	4	4	4	4	2	29
5	4	3	4	3	3	3	4	3	27
6	4	3	4	4	4	4	3	3	29
7	5	4	4	5	4	5	5	5	37
8	5	5	4	5	4	5	5	4	37
9	4	4	4	4	5	4	4	4	33
10	5	4	4	3	5	4	4	2	31
11	4	4	4	4	5	3	4	4	32
12	5	5	4	5	4	3	4	3	33
13	4	5	5	3	5	4	4	4	34
14	4	5	4	4	5	5	4	4	35
15	4	4	5	4	3	4	3	3	30
16	4	5	4	2	3	4	4	4	30
17	5	4	4	5	4	3	3	4	33
18	2	5	4	3	4	3	2	3	26
19	3	5	5	5	5	4	5	4	26
20	4	4	3	4	3	4	3	2	27
21	4	4	4	5	4	4	5	5	25

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,718 ^a	,516	,474	2,377906	1,837

- a. Predictors: (constant), Disiplin (X2), Motivasi (X1)
 b. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	138,563	2	69,282	12,253	,000 ^a
	Residual	130,052	23	5,654		
	Total	268.615	25			

- a. Predictors : (Constant), Disiplin (X2), Motivasi (X1)
 b. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(constant)	2,907	5,973		,487	,631
	Motivasi (X1)	,452	,144	,466	3,144	,005
	Disiplin (X2)	,489	,158	,460	3,105	,005

Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y)



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA Anita	PEMBIMBING
NIM 21.2011.240	KETUA DR. Omar Hendro, SE.,M.Si.
PROGRAM STUDI Manajemen	ANGGOTA :
JUDUL SKRIPSI PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.JAPFA COMFEED INDONESIA DI KECAMATAN KELEKAR KABUPATEN MUARA ENIM	

NO.	TGL/BLTH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			KETUA	ANGGOTA	
1	I-IV 2/7	I - IV	[Signature]		[Signature]
2					
3	I - IV 2/7	I - IV	[Signature]		[Signature]
4					
5	III - V 9/7	I - V	[Signature]		[Signature]
6					
7	IV - V 10/7	I - V	[Signature]		[Signature]
8					
9	IV - V 10/7	I - V	[Signature]		[Signature]
10					
11	Cover 9/7	Cover	[Signature]		[Signature]
12					
13	25/7 2011	Skripsi	[Signature]		Siip qm
14					
15					
16					

CATATAN :

Mahasiswa diberikan waktu menyelesaikan skripsi, 6 bulan terhitung sejak tanggal ditetapkan

Dikeluarkan di : Palembang

Pada tanggal : / /

a.n. Dekan
Program Studi :



[Signature]

H. Maftubah Nurrahmi, S.E., M.Si.



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

AKREDITASI

INSTITUSI PERGURUAN TINGGI
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)
 PROGRAM STUDI AKUNTANSI (S1)
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN PEMASARAN (D3)

Nomor : 027/SK/BAN-PT/Akred/PT/I/2014 (B)
 Nomor : 044/SK/BAN-PT/Akred/S/I/2014 (B)
 Nomor : 044/SK/BAN-PT/Ak-XIII/S1/II/2011 (B)
 Nomor : 005/BAN-PT/Ak-X/Dpl-III/VI/2010 (B)

ite: fe.umpalembang.ac.id

Email : febumpig@umpalembang.ac.id

Alamat : Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263 Telp. (0711) 511433 Faximile (0711) 518018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Hari /Tanggal : Jum'at, 07 Agustus 2015
 Waktu : 08.00 – 12.00 WIB
 Nama : Anita
 Nim : 21 2011 240
 Jurusan : Manajemen
 Bidang Skripsi : Manajemen SDM
 Judul : Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Kecamatan Kelekar Kabupaten Muara Enim

TELAH DIPERBAIKI DAN DISETUJUI OLEH TIM PENGUJI DAN PEMBIMBING DAN DIPERKENENKAN UNTUK MENGIKUTI WISUDA

No	NAMA DOSEN	JABATAN	TANGGAL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
1	Dr. Omar Hendro, S.E,M.Si	Pembimbing	21/8 2015	
2	Dr. Omar Hendro, S.E,M.Si	Ketua Penguji	21/8 2015	
3	Amidi, S.E,M.Si	Ang Penguji I		
4	Hj. Tri Fatri Fatmawati, S.E,M.Si	Ang Penguji II	21/8 2015	

Palembang

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen



Hji. Maftuhah Surrahmi, S.E.M.Si
 NIDN / NBM : 0216057001 / 673.839