

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR Tbk  
CABANG PALEMBANG**

**SKRIPSI**



**Nama : Dinda Dilitri Permata**  
**NIM : 21 2012 297**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2017**

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR Tbk  
CABANG PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



**Nama : Dinda Dilitri Permata  
NIM : 21 2012 297**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2017**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dinda Dilitri Permata  
NIM : 21 2012 297  
Jurusan : Manajemen sumber daya manusia

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

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Palembang, 26 Januari 2017

Penulis



Dinda Dilitri Permata

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

**Judul** : **PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.  
INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR Tbk  
CABANG PALEMBANG**

**Nama** : **DINDA DILITRI PERMATA**  
**NIM** : **21.2012.297**  
**Fakultas** : **EKONOMI DAN BISNIS**  
**Mata Kuliah Pokok** : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**Diterima dan Disahkan  
Pada tanggal 26 Januari 2017  
Pembimbing**

**Fitantina.,S.E.,M.Si**  
**NIDN : 0028026301**

Mengetahui

**Dekan**

**u.b. Ketua Program Studi Manajemen**



*Murray*

**Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si**  
**NIDN/NMB : 0216057001/ 673.839**

### *Motto dan Persembahan*

#### **MOTO :**

*“Hai orang-orang yang beriman, jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar” (Q.S. Al- Baqarah (2) ayat 153).*

*“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain), dan hanya kepada Tuhan-mulah engkau berharap” (Q.S. Al – Insyirah: ayat 6-8).*

*“Aku percaya bahwa saat aku yakin pada Allah SWT, segala sesuatu akan kembali pada tempat Nya dan bekerja sesuai dengan kehendak Nya dan akan menjadi yang terbaik untukku”.*

*Terucap syukur kepadamu  
Ya Allah.....*

*Skripsi kupersembahkan kepada*

*❖ Ayah dan Bunda yang*

*Tercinta*

*❖ Kakak dan Adik yang Tercinta*

*❖ Sahabat Terbaikku*

*❖ Almamaterku*

# بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PRAKATA

**Assalamu'alaikum. Wr. Wb.**

Alhamdulillah dengan memanjatkan puja dan puji syukur kehadiran Allah SWT, atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunianya telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan penulisan penelitian ini.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan tiga variabel yaitu motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofoof CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Palembang. Pada tehnik analisis penulis menggunakan tehnik regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi.21.0.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada ayah H.Ir. Zailani Ar MM dan Ibunda Hj. Yusmaniar.S.Pd tercinta. Mereka adalah orang yang telah banyak berjasa dan menyayangi penulis dengan tulus. “ *Wahai Tuhanku, kasihilah keduanya, sebagaimana mereka mengasihi aku sejak kecil*”. Kakakku Seanny Pratiwi dan Oktiera Dwindah yang telah banyak membantuku.

Penyusunan skripsi ini masih banyak kelemahan yang terdapat didalamnya baik isi ataupun penyajian, hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan serta informasi yang didapatkan penulis.

Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E., MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Fauzi Ridwan, SE., MM., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Maftuhah Nurrahmi, SE., M.Si. Ketua Jurusan Manajemen dan Ibu Diah Isnaini, SE., M.Si Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Fitantina.,SE, M.Si selaku Pembimbing penelitian yang telah mengajarkan, membimbing, mendidik, serta memberikan dorongan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat di selesaikan dengan baik.
5. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Pimpinan dan Seluruh karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Palembang yang telah memberikan izin penulis melakukan penelitian dan membantu memberikan saran kepada penulis.
7. Keluarga Besarku tercinta yang telah memberikan do'a serta dukungannya kepada penulis selama menempuh pendidikan.
8. Sahabat tercinta Chaca, Nada, Elvira dan Rahma terimakasih atas semangatnya

9. Teman seperjuangan dalam meraih gelar sarjana Rini, Rani, Amanda, Tika, Amel, Fitri, Nedy, Akbar, Ican
10. Spesial untuk M.Adelwin Pratama dan keluarga yang selalu membantu dan menyemangati dalam keadaan apapun.

Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat, bagi Mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang pada khususnya dan untuk semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya. Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan dalam penulisan penelitian ini. Semoga amal dan ibadah yang dilakukan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT, Aamiin.

**Wassalamu'alaikum Wr. Wb.**

**Palembang, 26 Januari 2017**

**Penulis**

**( DINDA DILITRI PERMATA)**



## DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO .....	v
HALAMAN PRAKATA .....	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL .....	xii
HALAMAN DAFTAR GAMBAR .....	xiv
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
ABSTRACT .....	xvi
ABSTRAK .....	
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	3
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Manfaat Penelitian .....	4
<b>BAB II. KAJIAN PUSTAKA</b>	
A. Penelitian Sebelumnya .....	5

B. Landasan Teori .....	7
1. Kinerja Karyawan.....	7
2. Motivasi.....	17
3. Disiplin Kerja.....	21
C. Hipotesis .....	23

**BAB III. METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian .....	24
B. Tempat penelitian .....	25
C. Operasionalisasi Variabel .....	26
D. Populasi dan sampel .....	27
E. Data yang Diperlukan .....	30
F. Tehnik Pengumpulan data .....	31
G. Analisis Data dan Tehnik Analisis .....	32

**BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	38
1. Sejarah Singkat Perusahaan .....	38
2. Visi, Misi Serta Tujuan.....	40
3. Struktur Organisasi.....	42
4. Pembagian tugas.....	43
5. Karakteristik responden.....	49

6. Hasil Uji Validitas Data.....	53
7. Hasil Uji Reliabilitas Data.....	57
8. Hasil Jawaban Responden Tentang Motivasi .....	58
9. Hasil Jawaban Responden Tentang Disiplin Kerja.....	63
10. Hasil Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan ...	68
11. Proses Data.....	70
B. Pembahasan Hasil penelitian.....	72

**BAB V. SIMPULAN DAN SARAN**

A. Simpulan .....	78
B. Saran .....	79

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
Tabel I.1	Hasil Penelitian Pendahuluan.....	3
Tabel III.1	Operasionalisasi Varabel.....	25
Tabel III.2	Jumlah sampel berdasarkan bagian kerja.....	28
Tabel IV.1	Bagan Organisasi.....	42
Tabel IV.2	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel IV.3	Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	51
Tabel IV.4	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	52
Tabel IV.5	Hasil Uji Validitasi Motivasi.....	53
Tabel IV.6	Hasil Uji Validitasi Disiplin Kerja.....	54
Tabel IV.7	Hasil Uji Validitasi Kinerja Karyawan.....	54
Tabel IV.8	Hasil Uji Reabilitas.....	56
Tabel IV.9	Hasil Jawaban Kuesioner Variabel Motivasi.....	58
Tabel IV.10	Hasil Jawaban Kuesioner Variabel Disiplin Kerja.....	60
Tabel IV.11	Hasil Jawaban Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan.....	63
Tabel IV.12	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	65
Tabel IV.13	Hasil Uji F (Simultan).....	66
Tabel IV.14	Hasil Uji t (Parsial).....	67
Tabel IV.15	Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	70
Tabel IV.16	Perbandingan Penelitian Terdahulu.....	71

## Daftar Lampiran

Lampiran 1	Kuisisioner Penelitian
Lampiran 2	Tabulasi Rekapitan Kuisisioner
Lampiran 3	Form Kuesisioner Penelitian
Lampiran 4	Uji Validitas
Lampiran 5	Uji Realibility
Lampiran 6	Nilai perhitungan hasil kuesisioner
Lampiran 7	Jadwal penelitian
Lampiran 8	Sertifikat AIK
Lampiran 9	Sertifikat TOEFL
Lampiran 10	Surat Riset

## ABSTRAK

Dinda Dilitri Permata/21 2012 297/2016/ Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk cabang Palembang/Sumber Daya Manusia.

Rumusan-rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk cabang Palembang. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Lokasi penelitian ini beralamatkan di Jl. HBR Motik KM 8, Sukarami, Kode Pos 30152, Palembang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 78 orang, dengan tehnik *sample accidental*. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Tehnik analisis menggunakan regresi linier berganda, uji F (simultan), uji t (parsial) dan koefisien determinasi.

Hasil pengujian yang telah dilakukan dari penelitian ini menunjukkan bahwa hasil perhitungan regresi linier berganda yang didapat  $Y=2,053+0,334X_1+0,173X_2$ , untuk uji F didapat  $F_{hitung} (19,675) > F_{tabel} (3,12)$ , artinya ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk cabang Palembang. untuk uji t Variabel motivasi ( $X_1$ ) diperoleh  $t_{hitung} (3,736) > t_{tabel} (1,992)$ , artinya motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji t variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) diperoleh  $t_{hitung} (3,729) > t_{tabel} (1,992)$ , artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan untuk uji koefisien determinasi angka R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,327 artinya bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja hanya mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 32,7% sedangkan sisanya 67,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini

**Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan**

## ABSTRACT

***Dinda Dilitri Permata/21 2012 297/2016/ The Influence of Motivation and Work Dicipline on Employees'Performance at PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Palembang***

*The formulation of the problem in this study is there any motivation and work dicipline on employees' performance at PT Indofood CBP Sukses makmur Tbk cabang Palembang. This study was assosiative research. The location of this study on jalan HBR Motik Km 8 Sukarami, Post code 30135 Palembang. The number of the sample was 78, by using the technique of accidental sample. The data that used was primary and secondary data. The method of data collection through questionnaire and documentation. The data analysis that used was qualitative and quantitative analysis. The technique of analysis used multiple linear regression, F-test (simultaneous) , t-test (partial) and determination coefficient.*

*The result of this study showed that the calculation result of multiple linear regression that got  $Y=2.053+0.334X1+0.173X2$ , for F-test got F-obtained (19.675) >F-table (3.12), it means that there is an influence of motivation and work dicipline on employees'performance at PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk cabang Palembang, for t motivation variable (X1) got T-obtained (3.736)>T-table (1.992), it means that the motivation partially influence on employees's performance. T-test variable work dicipline partially influence on employees' performance and determination coefficient R square (R2) 0.344, it means motivation variable and work dicipline are able to explain the changes on employees'performance variable (34.3%) whereas, the rest of (65.7%) be explained by the other factors not included in this study.*

***Key words: Motivation, Work dicipline, Employees'Performance***

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Karyawan atau tenaga kerja merupakan salah satu kekayaan penting bagi setiap perusahaan, serta faktor pendukung utama dalam sebuah kegiatan perusahaan. Karyawan harus dikelola dengan baik agar mereka dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Perusahaan harus selalu memperhatikan karyawan atau tenaga kerjanya karena karyawan dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, guna memperhatikan karyawan atau tenaga kerja yang dimiliki, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja yaitu diantaranya faktor motivasi dan disiplin kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.

Mengingat alasan-alasan tersebut, maka menjadi sangat penting apabila perusahaan memberikan dan menciptakan terwujudnya karyawan yang baik melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, motivasi kerja dari kedisiplinan kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian. Seperti peningkatan motivasi dan pengalaman kerja yang baik, sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

Motivasi dan disiplin kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui



adanya dua faktor tersebut akan menciptakan kinerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan.

Oleh karena itu perkembangan mutu sumber daya manusia semakin penting keberadaannya. Hal ini mengingat bahwa perusahaan yang memperkerjakan sumber daya manusia, menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam perusahaan. Setiap perusahaan selalu menginginkan kedisiplinan kerja dari setiap karyawannya, untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya. Dengan ditambah suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawannya.

Guna meningkatkan kinerja karyawan, PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Cabang Palembang telah menetapkan beberapa upaya yang bertujuan untuk memotivasi kerja para karyawannya. Upaya tersebut dengan memberikan beberapa fasilitas-fasilitas kerja yang sangat menunjang dalam meningkatkan kinerja karyawannya kepada seluruh karyawannya. Fasilitas-fasilitas tersebut meliputi pakaian kerja, tempat ibadah, tunjangan hari raya, asuransi, gaji, bonus, dan sebagainya. Semua itu diberikan oleh perusahaan, agar seluruh karyawan yang bekerja di dalamnya benar-benar terjamin sekaligus dapat menciptakan suatu motivasi yang baik guna mencapai tingkat produktivitas.

Tingkat pendidikan dan pengalaman kerjapun diutamakan. Khususnya untuk bagian pembukuan atau kantor, minimal berbatas pendidikan SLTA. Ini

semua diharapkan bisa menciptakan semangat kerja sekaligus disiplin kerja yang tinggi dalam menggapai perwujudan yang baik, seperti yang diharapkan perusahaan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan sebanyak 15 karyawan PT. Indofood Cbp Sukses Makmur cabang Palembang di dapat hasil mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel I.1**

**Hasil Penelitian Pendahuluan**

No	Faktor yang Dinilai	Jawaban Responden	
		Puas (orang)	Tidak Puas (orang)
1.	Motivasi	8	7
2.	Disiplin	9	6
3.	Gaya Kepemimpinan	13	2
4.	Lingkungan Kerja	12	3

Sember : Hasil Wawancara Pendahuluan, 2016

Berdasarkan data yang diperoleh di atas dapat dijelaskan sebagai berikut;

a. Terhadap Motivasi

Ternyata banyak karyawan yang menyatakan puas. Akan tetapi masih terdapat karyawan yang mengeluhkan ketidak sesuaian motivasi yang diterima karyawan dibandingkan pengalaman kerja mereka yang telah lama, dimana dari ungkapan beberapa responden ternyata sangat sulit untuk mendapatkan promosi jabatan dan bahkan masih ada karyawan

yang mengeluhkan balas jasa yang diterima dianggap tidak sesuai namun data kompensasi karyawan tidak dapat peneliti peroleh dengan alasan menyangkut rahasia perusahaan.

b. Terhadap disiplin kerja

Kepuasan karyawan terhadap disiplin kerja yang diterapkan di perusahaan mendapatkan penilaian yang seimbang. Terdapat 9 karyawan yang menyatakan puas, dan 6 karyawan menyatakan tidak puas. Karyawan menyatakan masih terdapat karyawan yang terlambat kerja, Selain itu juga tidak ada contoh disiplin dari pimpinan seperti diceritakan karyawan pimpinan juga sering datang terlambat..

c. Terhadap gaya kepemimpinan

Jawaban karyawan terhadap kepemimpinan di PT Indofood cbp Sukses Makmur Tbk cabang Palembang terdapat 13 karyawan yang menyatakan puas, sedangkan 2 orang merasa tidak puas. Sehingga peneliti beranggapan tidak adanya kesenjangan yang menjadikan permasalahan berkaitan dengan gaya kepemimpinan.

d. Terhadap lingkungan kerja

Terdapat 12 karyawan menyatakan puas terhadap lingkungan kerja, sedangkan 3 diantaranya menyatakan tidak puas. Sehingga dari penelitian sementara ini peneliti tidak terlalu menemukan kesenjangan yang ada di PT. Indofood cbp Sukses Makmur Tbk cabang Palembang berkaitan dengan lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yng berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Cabang Palembang.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas, maka perumusan masalah yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini yaitu :Adakah pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Cabang Palembang.?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah: Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Cabang Palembang.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini dibagi menjadi tiga bagian utama oleh penulis sebagai berikut:

#### **a. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil

terutama dalam bidang personalia yang berkaitan dengan motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

c. Bagi Almamater

Sebagai bahan bacaan dan referensi yang bermanfaat bagi mahasiswa Universitas Muhammadiyah, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sejenis pernah dilakukan oleh Annisa Pratiwi (2014) dengan judul Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan. Rumusan masalah dalam penelitian tersebut adalah bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk wilayah Telkom pekalongan. Tujuannya untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk wilayah Telkom pekalongan. Pengambilan sampel menggunakan teknik *convenience sampling*. Metode yang digunakan adalah kuisioner. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi

Penelitian berikutnya sejenis pernah dilakukan oleh Andri Budhi Nugroho dengan judul pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan konveksi IV PT. Dan Liris di Sukoharjo rumusan masalah dalam penelitian tersebut adalah apakah ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan konveksi IV PT. Dan

Liris di Sukoharjo adapun tujuannya untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan konveksi IV PT. Dan Liris di Sukoharjo. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. Dan Liris di konveksi IV sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah wawancara dan kuisisioner. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi dn disiplin mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.

## **B. Landasan Teori**

### **1. Kinerja Karyawan**

#### **a. Pengertian Kinerja**

Menurut Payaman J. Simanjuntak (2011:1) mengatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Kinerja individu kinerja kelompok dan kinerja perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor intern dan ekstern.

Veithzal Rivai (2011:548) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

### **b. Tujuan Penilaian Kinerja**

Veithzal Rivai (2011:551) suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja dapat digunakan untuk:

- 1) Mengetahui pengembangan
- 2) Pengambilan keputusan administratif
- 3) Keperluan perusahaan
- 4) Dokumentasi

### **c. Aspek Peningkatan Kinerja**

Menurut Payaman J. Simanjuntak (2011:113) aspek yang ditingkatkan dalam sistem kinerja adalah:

- 1) Kemampuan tertentu sebagai dasar untuk mengembangkan diri lebih lanjut.
- 2) Keinginan untuk terus belajar dan meningkatkan kemampuan kerja.
- 3) Sikap tertarik pada pekerjaan dan etos kerja yang tinggi.
- 4) Keyakinan untuk berhasil.

### **d. Kegunaan Penilaian Kinerja**

Veithzal Rivai (2011:554) Kegunaan penilaian kinerja ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen SDM, yaitu Dokumentasi. Untuk memperoleh data yang pasti, sistematis, dan faktual dalam penentuan nilai suatu pekerjaan.



1) Posisi Tawar

Untuk memungkinkan manajemen melakukan negoisasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan karyawan.

2) Perbaikan Kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.

3) Penyesuaian Kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan dalam penyesuaian ganti-rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan upahnya-bonus atau kompensasi lainnya.

4) Keputusan Penempatan

Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.

5) Pelatihan dan Pengembangan

Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan. Demikian juga, kinerja baik dapat mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.

6) Perencanaan dan Pengembangan Karier

Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karier karyawan, penyusunan program pengembangan karier.

#### **e. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja dalam perusahaan menurut Payaman J. Simanjuntak (2011: 3) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

##### **1) Dukungan Organisasi**

Kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh dukungan organisasi yang wujudnya dapat dikelompoknya dalam bentuk yaitu :

##### **a) Struktur Organisasi**

Pengorganisasian dimaksudkan untuk membagi habis tugas pokok pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan menjadi tugas pokok beberapa unit organisai secara seimbang, serta memberikan kejelasan bagi setiap unit tentang tugas pokok dan sasaran yang harus dicapai oleh masing-masing unit tersebut.

##### **b) Teknologi dan Sarana Organisasi**

Kinerja perusahaan juga sangat dipengaruhi oleh penggunaan teknologi dan penyediaan sarana produksi. Semua perusahaan cenderung untuk berlomba-lomba menggunakan teknologi yang paling mutakhir bukan hanya untuk mempercepat proses produksi dan meningkatkan kualitasnya, akan tetapi juga dalam rangka

memenangkan persaingan. Dengan kata lain penggunaan teknologi perlu memperhatikan kemuktahiran, dukungan sumberdaya manusia berkualitas, kelengkapan peralatan kerja.

c) Kondisi Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja menyangkut jaminan keselamatan dan kesehatan pekerja dan setiap orang di lingkungan kerja, keselamatan aset dan alat-alat produksi, dan keselamatan hasil produksi sendiri.

2) Fungsi Manajemen

Manajemen adalah suatu proses mengkombinasikan dan mendayagunakan semua sumber-sumber secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Untuk itu, manajemen melaksanakan fungsi-fungsi:

a) Perencanaan

- (1) Merumuskan visi dan misi organisasi,
- (2) Merumuskan tujuan dan sasaran organisasi dan unit-unit organisasi,
- (3) Menyusun strategi pencapaian tujuan.

b) Pengorganisasian

- (1) Penyusunan struktur organisasi,
- (2) Penyediaan teknologi dan sarana produksi,
- (3) Penciptaan kondisi lingkungan kerja yang aman dan sehat.

c) Penyediaan SDM Berkualitas

- (1) Sistem rekrutmen dengan kriteria obyektif
  - (2) Program pengembangan pendidikan dan pelatihan
  - (3) Program pengembangan
- d) Pengawasan
- (1) Menyusun sistem evaluasi kinerja,
  - (2) Menyusun tolak ukur evaluasi kinerja,
  - (3) Melaksanakan evaluasi kinerja,
  - (4) Melakukan tindak lanjut.
- e) Dukungan Pekerja
- Dukungan organisasi dan pelaksanaan fungsi- fungsi manajemen seperti diuraikan diatas juga dimaksudkan untuk memberikan kemudahan memfasilitasi dan mendorong semua pekerja untuk menaikkan kinerjanya secara optimal. Dengan demikian, kinerja setiap pekerja dipengaruhi oleh kompetensi individu yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen.

#### **f. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada 3 kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen(Payaman J Simanjuntak, 2011:11).

## 1. Kompetensi Individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan yaitu:

### a) Kemampuan dan Keterampilan Kerja

(1) Kemampuan dan keterampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kebugaran fisik dan kesehatan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan, dan pengalaman kerjanya. Kebugaran fisik membuat orang mampu dan tahan bekerja keras dan lama. Sebaliknya, pekerja yang kekurangan gizi akan cepat lemah dan capek, serta tidak mampu melakukan pekerjaan berat.

### (2) Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian dari investasi sumberdaya manusia (human investmen). Semakin lama waktu yang digunakan seseorang untuk pendidikan dan pelatihan, semakin tinggi kemampuan atau kompetensinya melakukan pekerjaan, dan dengan demikian semakin tinggi kinerjanya.

### (3) Pengalaman Kerja

Pengalaman Kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerja.

#### b) Motivasi dan Etos Kerja

Motivasi dan etos kerja sangat penting mendorong semangat kerja. Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai-nilai agama yang dianut. Motivasi dan etos kerja seseorang dapat diukur dengan menganalisis 3 hal yaitu:

##### (1) Pandangan Orang yang Bersangkutan Atas Pekerjaan

Pandangan seseorang atas pekerjaan, banyak orang yang melihatnya hanya sekedar kesempatan kerja dan sumber penghasilan.

##### (2) Sikap dalam Melakukan Pekerjaan

Sikap seseorang dalam melakukan pekerjaan oleh Douglas McGregor dibedakan dalam dua kelompok. Kelompok pertama disebutkan sikap-sikap X dengan karakteristik antara lain: Tidak senang bekerja, kurang berambisi, lebih suka diarahkan, menghindari tanggungjawab. Kelompok dua

disebutkan sikap-sikap Y, antara lain dengan karakteristik :  
Senang bekerja, mempunyai cita-cita, dan siap menerima tanggungjawab.

### (3) Sikap Hidup Produktif

Sikap hidup produktif adalah sikap hidup yang secara terus menerus melakukan perbaikan-perbaikan dan peningkatan-peningkatan baik dalam kemampuan, maupun dalam kehidupan sehari-hari.

## 2. Dukungan Organisasi

Kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.

- a) Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan uraian tugas yang jelas serta prosedur melakukan pekerjaan tersebut.
- b) Penyediaan sarana dan prasarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang. Penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan apa saja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, akan tetapi juga dipandang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja.

c) Kondisi kerja mencakup kenyamanan lingkungan kerja, aspek keselamatan dan kesehatan kerja termasuk ketersediaan alat-alat pelindung. Syarat-syarat kerja mencakup ketentuan kerja, sistem pengupahandan jaminan sosial, serta keamanan dan keharmonisan hubungan industrial.

### 3. Dukungan Manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen dalam memimpin semua pekerja, mengkoordinasikan semua kegiatan mereka, dan menciptakan iklim kerja yang kondusif.

- a) Kepemimpinan merupakan inti dari manajemen. Setiap pemimpin, termasuk pimpinan unit pada jenjang yang paling rendah dituntut untuk mampu menumbuhkan motivasi mereka, serta berkomunikasi dengan semua unsur terkait untuk memperoleh dukungan mereka.
- b) Pemimpin dituntut juga kemampuan untuk mengenali kelemahan bawahan dan membantu mengatasinya. Setiap pemimpin juga harus mampu mengenali potensi yang dimiliki setiap bawahan serta mengembangkan dan memanfaatkan untuk pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Pemimpin perlu mendorong bawahan untuk terus mengembangkan diri dan kariernya. Pemimpin harus dapat



menunjukkan keteladanan hidup dan disiplin kerja untuk ditiru oleh bawahan.

## 2. Motivasi

### a. Pengertian Motivasi

Menurut Veithzal Rivai (2011:837) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Menurut Hasibuan, dikutip dalam Edy Sutrisno (2015: 110) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Menurut Siagian, dikutip dalam Edy Sutrisno (2015:110) mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau mengerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.

Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi

situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama.

#### **b. Jenis-jenis Motivasi**

Menurut Edy Sutrisno dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2015:116) jenis motivasi dapat dibedakan menjadi beberapa kelompok:

##### 1) Motivasi adalah majemuk

Dalam suatu perbuatan tidak hanya mempunyai satu tujuan tetapi beberapa tujuan yang berlangsung bersama-sama

##### 2) Motivasi dapat berubah-ubah

Motif bagi seseorang kerap mengalami perubahan. Ini disebabkan karena keinginan manusia selalu berubah sesuai dengan kebutuhan atau kepentingannya.

##### 3) Motivasi berbeda-beda bagi individu

Dua orang yang melakukan pekerjaan yang sama, tetapi ternyata terdapat perbedaan motif.

##### 4) Beberapa motivasi yang tidak disadari individu

Banyak tingkah laku manusia yang tidak disadari oleh pelakunya sehingga beberapa dorongan yang muncul seringkali karena berhadapan dengan situasi yang kurang menguntungkan lalu ditekan di bawah sadarnya.

#### **c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Hasibuan (2008:194) bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya :

### 1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

### 2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

### 3) Keadilan

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

### 4) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan dengan sanksi hukum yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku, indisciplinier karyawan akan berkurang.

### 5) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan.

Menurut Paterson dan Plowman (Malayu S.P. Hasibuan, 2007: 142) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia, mengatakan bahwa orang mau bekerja karena faktor-faktor sebagai berikut:

1) Keinginan untuk hidup (*The Desire to Live*)

Keinginan untuk hidup merupakan kegiatan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk mendapatkan makan dan untuk melanjutkan hidup.

2) Keinginan untuk suatu posisi (*The Desire for Position*)

Keinginan untuk suatu posisi atau jabatan di tempat dia bekerja dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.

3) Keinginan untuk kekuasaan (*The Desire for Power*)

Keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah diatas keinginan untuk memiliki yang mendorong orang mau bekerja.

4) Keinginan akan pengakuan (*The Desire for Recognition*)

Keinginan akan pengakuan, penghormatan, dan status social, merupakan jenis terakhir dari kebutuhan yang mendorong orang untuk bekerja.

### 3. Disiplin Kerja

#### a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2008:193) menyatakan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku .

Menurut 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 upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

### a. Bentuk-bentuk disiplin kerja

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Veithzal Rivai (2011:825) yaitu:

- 1) Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang bersalah.
- 2) Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- 3) Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha untuk melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- 4) Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus pada pengguna disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatif.

### b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan

Malayu S.P. Hasibuan (2008:194) menyatakan faktor-faktor kedisiplinan adalah sebagai berikut :

#### 1) Tujuan dan Kemampuan

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

#### 2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan juga sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

3) **Balas jasa**

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

4) **Keadilaan**

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan harus ditetapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

### **C. Hipotesis**

Adanya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Cabang Palembang.

## **BAB III**

### **Metode Penelitian**

#### **A. Jenis Penelitian**

Menurut Sugiyono (2013:5) terdapat 3 jenis penelitian yaitu:

##### **1). Penelitian deskriptif**

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau mengubungkan dengan variabel lain.

##### **2). Penelitian komperatif**

Penelitian komperatif adalah suatu penelitian yang bersifat membandingkan, disini variabel masih sama dengan variabel mandiri tetap untuk sama yang lebih satu atau dalam waktu yang berbeda.

##### **3). Penelitian asosiatif**

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

Penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian asosiatif, yaitu penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerjakaryawan PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Cabang Palembang.

## B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Cabang Palembang Alamat Jl.HBR Motik KM 8, Sukarami, Kode Pos 30152, No.Tlp (0711) 410212 Palembang.

## C. Operasionalisasi Variabel

**Tabel III.1**  
**Variabel, Definisi Variabel, Indikator, dan Skala**

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Motivasi (X1)	Proses psikologis yang menyebabkan terjadinya dan terarahnya perilaku karyawan pada PT. Indofood cbp Sukses Makmur Tbk cabang Palembang.	a. Keinginan untuk hidup b. Keinginan untuk suatu posisi c. Keinginan untuk kekuasaan	Ordinal
Disiplin Kerja (X2)	Kesadaran dan kesediaan pegawai mentaati semua peraturan pada PT. Indofood cbp sukses makmur Tbk cabang Palembang.	a. Teladan pimpinan b. Balas jasa c. Keadilan	Ordinal
Kinerja (Y)	tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan pada PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Palembang	a. Kompetensi individu b. Dukungan organisasi c. Dukungan Manajemen	Ordinal

Sumber: Peneliti berdasarkan berbagai teori, 2017



## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Palembang yang berjumlah 356 orang.

Menurut Sugiyono (2011:117-118) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.

### 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012: 62) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel yang dipakai penulis dalam penelitian ini adalah teknik *sample accidental* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2011:67). Sampel yang diambil menggunakan rumus Slovin, yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Sampel

N = Populasi

e = (10%)

Perhitungan Sampel :

$$n = \frac{356}{1 + 356(10\%)^2}$$

n = 78 orang

Jadi, sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 78 karyawan.

pengambilan sampel dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel III.2**  
**Jumlah Sampel Berdasarkan Bagian kerja**  
**PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Palembang**

No	Bagian Kerja	Jumlah Populasi
1.	Factory	21
2.	Technical	5
3.	PDQC	5
4.	Laboratorium	4
5.	Quality Control Process	4
6.	Quality Control Raw Material	4
7.	Finance and Accounting	3
8.	Branch Personnel	3
9.	Purchasing	6
10.	PPIC	4
11.	Production	8
12.	Area Sales and Promotion	11
Total Populasi		78

Sumber : PT. Indofood cbp sukses makmur tbk, Oktober 2017

### **E. Data yang di perlukan**

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

#### **1) Data Primer**

Data primer adalah data yang sumber langsung memberikan data kepada pengumpul data.

#### **2) Data Sekunder**

Data sekunder adalah data sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui jawaban kuesioner yang dibagikan kepada responden. Data sekunder dalam penelitian ini berupa sejarah perusahaan, visi dan misi, struktur organisasi dan jumlah karyawan perusahaan.

### **F. Metode Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2012: 194-205), teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

#### **1) Interview (wawancara)**

Interview (wawancara) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur dan dapat dilakukan melalui tatap muka (*face to face*) maupun dengan menggunakan telepon.

## 2) Kuesioner (angket)

Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

## 3) Observasi

Observasi merupakan pengamatan dan pencatatan sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti.

## 4) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu dapat berupa tulisan, gambar dan karya-karya monumental.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dilakukan dengan memberikan daftar pernyataan sesuai dengan yang akan diteliti kepada karyawan PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Cabang Palembang dan juga dokumentasi berupa data sekunder perusahaan seperti sejarah perusahaan bagan organisasi dan data jumlah karyawan.

## G. Analisis dan Teknik Analisis

### 1. Analisis Data

Menurut Sugiyono (2013:13-14) analisis data dalam penelitian dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

- a. Analisis Kualitatif adalah suatu metode analisis dengan menggunakan data yang berbentuk kata, kalimat, skema dan gambar atau data non statistik.
- b. Analisis Kuantitatif adalah suatu metode analisis dengan menggunakan data berbentuk angka atau kualitatif yang diangkakan.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dan analisis kualitatif. Analisis kuantitatif dilakukan dengan pengujian statistik dari hasil kuisioner kemudian hasil penguji tersebut akan dijelaskan dengan menggunakan kalimat-kalimat. Dengan kata lain, analisis kuantitatif terlebih dahulu digunakan kemudian dilanjutkan dengan analisis kualitatif. Analisis Kuantitatif digunakan untuk melihat hasil kuisioner dengan menggunakan tabulasi (tabelaris) yang berupa penilaian dari hasil pengisian kuisioner.

Menurut Sugiyono (2013:132-136) berbagai skala yang dapat dipergunakan untuk penelitian, yaitu:

- 1) Skala *Likert*
- 2) Skala gutman
- 3) *Rating* Scala
- 4) *Semantic deferential*

Pada penelitian ini skala yang digunakan adalah skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item

instrumen berupa pertanyaan. Jawaban pada skala ini dapat berupa kata-kata antara lain:

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

Untuk keperluan analisis dikuantitatifkan menjadi :

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

## 2. Uji Intrumen

### a. Uji Validitas

Kuisisioner dikatakan valid jika butir-butir pernyataan didalamnya mampu mengungkapkan sesuatu yang benar diukur kuisisioner tersebut. Artinya kuisisioner tersebut mampu mengungkapkan objek atas dasar karakteristik yang diukur (Sugiyono 2013:172) Untuk menguji tiap validitas tiap variabel dilakukan analisis item, yaitu mengkorelasikan tiap butir pertanyaan. Adapun kriteria penelitian yaitu item pertanyaan-pertanyaan dianggap valid jika nilai

validitasnya lebih besar dari nilai korelasi tabel SPSS pada tingkat signifikan 0,05 jumlah sampel 78.

#### **b. Uji Reabilitas**

Uji Reabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuisioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Menurut Sugiyono (2013:174) Cronbach's Alpha sangat cocok digunakan pada sekor berbentuk skala (misal 1-4, 1-5) atau sekor rentangan (misal 0-20, 0-50), untuk pengujian biasanya menggunakan batasan 0,6.

### **3. Uji Asumsi Klasik**

Menurut pendapat pendapat Algifari (2009:83) mengatakan: "model regresi yang diperoleh dari metode kuadrat terkecil biasa (Ordinary Least Square/OLS) merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linear yang tidak bias yang terbaik (Best Linear Unbias Estimator/BLUE)" Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang efisien dan tidak bias atau BLUE dari satu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (least square), maka perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan memenuhi persyaratan asumsi klasik. Biasanya uji ini dilakukan pada analisis dengan variabel yang jumlahnya lebih dari dua.

Sedikitnya ada 5 uji asumsi yang harus dilakukan terhadap model regresi tersebut yaitu:

1. Uji Normalitas
2. Uji Autokorelasi
3. Uji Multikolinearitas
4. Uji Heterokedasitas
5. Uji Linearitas

Adapun asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas dan uji multikolinearitas.

#### 4. Teknik Analisis

##### a. Uji Regresi Linier Berganda

Menurut M.Iqbal Hasan (2010:218) regresi linier berganda adalah regresi dimana variabel Y dihubungkan atau dijelaskan lebih dari satu variabel mungkin dua,tiga,atau seterusnya variabel  $X_1, X_2, Y$  namun masih menunjuk kan diagram hubungan yang linier. Berdasarkan dari data yang ada,maka regresi ini digunakan untuk pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indofood cbp sukses makmur tbk cabang Palembang dengan menggunakan program SPSS (*statistical product and service solution*) for windows versi 21.0

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

Keterangan :

Y : Kinerja karyawan

a : Konstanta



$b_1, b_2$	: Koefisien regresi
$X_1$	: Motivasi
$X_2$	: Disiplin Kerja
$e$	: error

### b. Uji Hipotesis

Dalam uji hipotesis digunakan dua uji yaitu uji F dan uji t serta koefisien determinasi dalam penelitian ini berikut penjelasannya menurut Dwi Prayitno (2010:19-25 )

#### 1) Uji F

Uji F Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan).

Adapun tahap-tahap untuk melakukan uji F adalah sebagai berikut:

#### 1. Merumuskan Hipotesis

$H_0$  : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Indofood cbp Sukses Makmur Tbk cabang Palembang.

$H_a$  : Ada pengaruh secara signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Indofood cbp Sukses Makmur Tbk cabang Palembang.

#### 2. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan  $\alpha = 5\%$  (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian)

### 3. Menentukan F tabel

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%,  $\alpha = 5\%$ ,  $df_1$  (jumlah variabel-1) = 2, dan  $df_2$  (n-k-1) atau  $78-2-1 = 75$  (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen), hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 3,12 (Lihat pada lampiran) atau dapat dicari di Ms Excel dengan cara pada cell kosong ketik =finv(0.05,2,75) lalu enter.

### 4. Kriteria pengujian

- $H_0$  diterima bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$
- $H_0$  ditolak bila  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$

## 2) Uji t

Uji t, uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (motivasi dan disiplin kerja) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan)

Adapun langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

### 1. Menentukan Hipotesis

$H_0$  : Secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indofood cbp Sukses Makmur Tbk cabang Palembang.

$H_a$  : Secara parsial ada pengaruh signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indofood cbp Sukses Makmur Tbk cabang Palembang.

2. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan  $\alpha = 5\%$

3. Menentukan  $t_{tabel}$

Tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$  (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  atau  $78-2-1 = 75$  ( $n$  adalah jumlah kasus dan  $k$  adalah jumlah variabel independen). Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) hasil diperoleh untuk  $t_{tabel}$  sebesar 1,992 (Lihat pada lampiran) atau dapat dicari di Ms Excel dengan cara pada cell kosong ketik `=tinv(0.05,75)` lalu enter.

5. Kriteria Pengujian

$H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$

$H_0$  ditolak jika  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

3) Koefisien Determinasi

Menurut Duwi Priyatno (2010 : 66) analisis determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) secara serentak terhadap variabel dependen ( $Y$ ). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar presentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model lampu menjelaskan variasi variabel dependen.  $R^2$  sama dengan 0, maka tidak

ada sedikit pun presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya  $R^2$  sama dengan 1, maka presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna. Persamaan regresi yang digunakan yaitu untuk mengetahui seberapa besar variabel yang diterangkan oleh variabel X.

$$R=(r)^2 \times 100 \%$$

Dimana:

R= Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Singkat Perusahaan**

Perusahaan ini didirikan dengan nama PT Panganjaya Intikusuma berdasarkan Akta Pendirian No.228 tanggal 14 Agustus 1990 yang diubah dengan Akta No.249 tanggal 15 November 1990 dan yang diubah kembali dengan Akta No.171 tanggal 20 Juni 1991, semuanya dibuat dihadapan Benny Kristanto, SH., Notaris di Jakarta dan telah mendapat persetujuan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia berdasarkan Surat Keputusan No.C2-2915.HT.01.01Th.91 tanggal 12 Juli 1991, serta telah didaftarkan di Pengadilan Negeri Jakarta Selatan dibawah No.579, 580 dan 581 tanggal 5 Agustus 1991, dan diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No.12 tanggal 11 Februari 1992, Tambahan No.611. Perseroan mengubah namanya yang semula PT Panganjaya Intikusuma menjadi PT Indofood Sukses Makmur, berdasarkan keputusan Rapat Umum Luar Biasa Para Pemegang Saham yang dituangkan dalam Akta Risalah Rapat No.51 tanggal 5 Februari 1994 yang dibuat oleh Benny Kristianto, SH., Notaris di Jakarta.

PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. merupakan salah satu perusahaan mie instant dan makanan olahan terkemuka di Indonesia

yang menjadi salah satu cabang perusahaan yang dimiliki oleh Salim Group. PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Cabang Palembang didirikan pada bulan Mei 1992 dengan nama PT Karya Pangan Inti Sejati yang merupakan salah satu cabang dari PT Sanmaru Food Manufacturing Company Ltd. yang berpusat di Jakarta dan mulai beroperasi pada bulan Oktober 1992. Pada saat itu jumlah karyawan yang ada sebanyak 200 orang

Pada tahun 1994, terjadi penggabungan beberapa anak perusahaan yang berada di lingkup Indofood Group, sehingga mengubah namanya menjadi PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. yang khusus bergerak dalam bidang pengolahan mie instan. Divisi mie instan merupakan divisi terbesar di Indofood dan pabriknya tersebar di 15 kota, diantaranya Medan, Pekanbaru, Palembang, Tangerang, Lampung, Pontianak, Manado, Semarang, Surabaya, Banjarmasin, Makasar, Cibitung, Jakarta, Bandung dan Jambi, sedangkan cabang tanpa pabrik yaitu Solo, Bali dan Kendari. Hal ini bertujuan agar produk yang dihasilkan cukup didistribusikan ke wilayah sekitar kota dimana pabrik berada, sehingga produk dapat diterima oleh konsumen dalam keadaan segar serta membantu program pemerintah melalui pemerataan tenaga kerja lokal.

Sejarah dari PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dahulu mencapai kesepakatan dengan perusahaan asal Swiss, Nestle S.A, untuk mendirikan perusahaan joint venture yang bergerak di bidang

manufaktur, penjualan, pemasaran, dan distribusi produk kuliner di Indonesia maupun untuk ekspor. Kedua perusahaan sama-sama memiliki 50% saham di perusahaan yang diberi nama PT Nestle Indofood Citarasa Indonesia.

Baik ISM maupun Nestle percaya, mereka dapat bersaing secara lebih efektif di Indonesia melalui penggabungan kekuatan dalam bentuk perusahaan dan tim yang berdedikasi untuk itu. Menurut Anthoni Salim, Dirut & CEO ISM, pendirian usaha patungan ini akan menciptakan peluang untuk memanfaatkan dan mengembangkan kekuatan yang dimiliki kedua perusahaan yang menjalin usaha patungan tersebut.

dalam kerjasama ini, ISM akan memberikan lisensi penggunaan merek-mereknya untuk produk kuliner, seperti Indofood, Piring Lombok, dan lainnya kepada perusahaan baru ini. Sementara itu, Nestle memberikan lisensi penggunaan merek Maggi-nya. Perusahaan patungan ini diharapkan akan memulai operasinya pada 1 April 2005. Dalam beberapa dekade ini PT Indofood Sukses Makmur Tbk (Indofood) telah bertransformasi menjadi sebuah perusahaan Total Food Solutions dengan kegiatan operasional yang mencakup seluruh tahapan proses produksi makanan, mulai dari produksi dan pengolahan bahan baku hingga menjadi produk akhir yang tersedia di rak para pedagang eceran.

dari data yang ada PT. Indofood CBP Sukses Makmur memiliki beberapa cabang di Dalam Negeri maupun di Luar Negeri, yaitu antara lain: Dalam Negeri menyangkut Jawa terdiri dari Semarang, Surabaya,

Bandung, Cibitung, Ancol dan Tangerang, sementara Sumatera terdiri dari Lampung, Palembang, Jambi, Pekan Baru dan Medan. Dari Sulawesi terdiri dari Makasar dan Manado. Sementara dari Kalimantan terdiri dari Pontianak dan Banjarmasin. Adapun dari luar negeri terdiri dari IPOH Malaysia, Nigeria, China dan Arab Saudi.

## **2. Visi , Misi dan Tujuan Perusahaan**

Visi dan misi yang ditunjukkan oleh PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. adalah realistis, spesifik, dan meyakinkan yang merupakan penggambaran citra, nilai, arah dan tujuan untuk masa depan perusahaan.

### **a. Visi**

“Menjadi perusahaan yang dapat memenuhi kebutuhan pangan dengan produk bermutu, berkualitas, aman untuk dikonsumsi dan menjadi pemimpin di industri makanan”.

### **b. Misi**

“Menjadi perusahaan transnasional yang dapat membawa nama Indonesia di bidang industri makanan”.



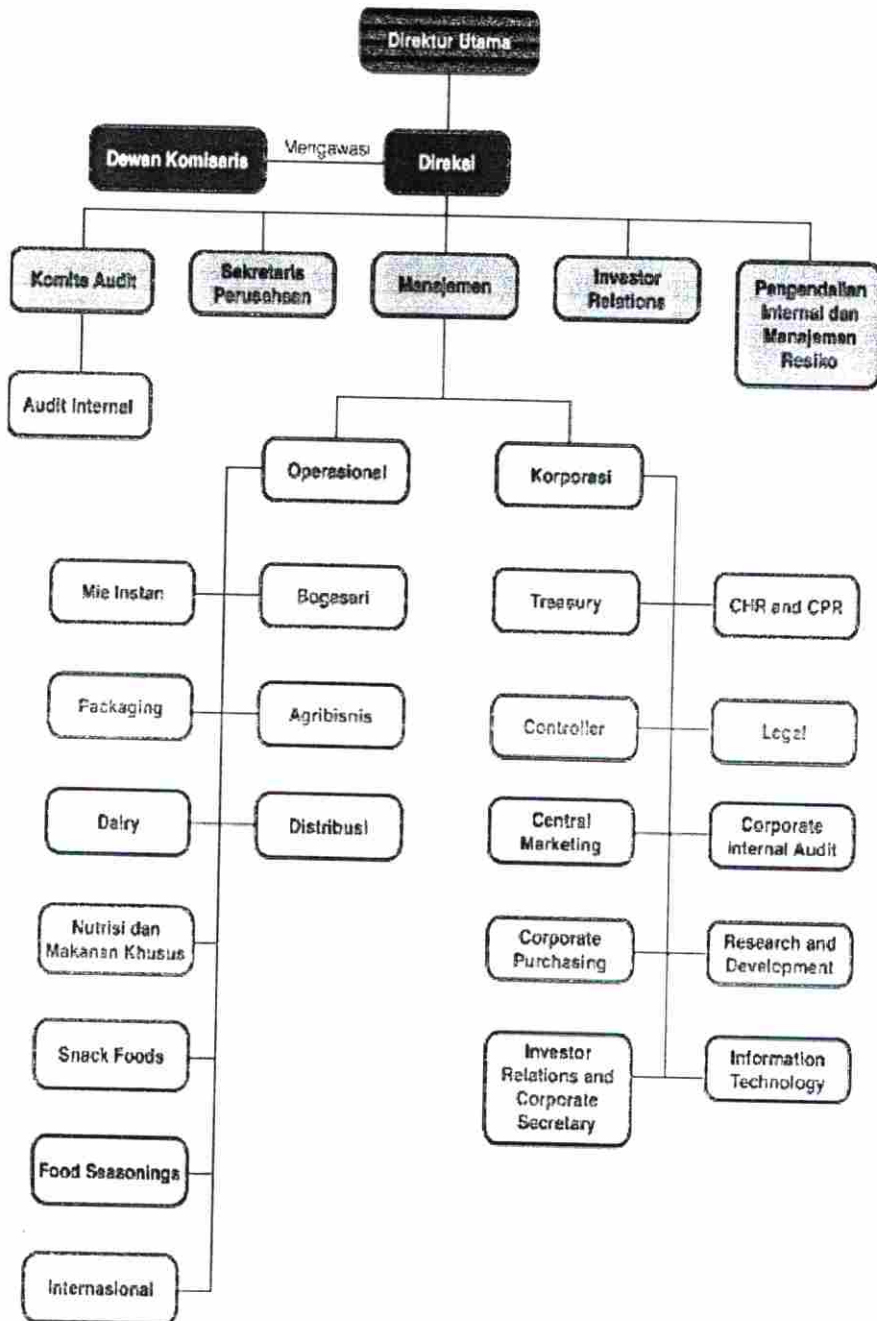
**c. Tujuan**

Tujuan didirikannya PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Palembang adalah

- (1) memperluas bidang usaha secara terus menerus melalui bidang usaha internal maupun pengembangan usaha strategis;
- (2) mengurangi biaya transportasi;
- (3) selalu meningkatkan kesejahteraan karyawan;
- (4) mensuplai daerah lain yang selalu kekurangan persediaan barang;  
dan
- (5) berperan serta dalam pelestarian lingkungan hidup dan peningkatan kesejahteraan masyarakat.

d. Struktur PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Palembang

Gambar IV.1  
Bagan Organisasi



Sumber: PT. Indofood Chp Sukses Makmur Cabang Palembang

#### e. Uraian Jabatan

Pembagian tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian dalam struktur organisasi sesuai dengan fungsinya yaitu sebagai berikut:

##### 1) Manajer Umum (*General Manager*)

Manajer utama mempunyai wewenang tertinggi perusahaan yang bertanggung jawab atas berlangsungnya segala kegiatan perusahaan meliputi memimpin mengatur, membimbing dan mengarahkan organisasi perusahaan, dimana kegiatan tersebut untuk mencapai prestasi yang tinggi dalam menghasilkan produk-produk berkualitas dengan jaminan sistem mutu yang selalu terjaga dan dilaksanakan secara konsisten.

##### 2) Manajer Pabrik (*Factory Manager*)

Manajer pabrik bertugas dan bertanggung jawab dalam mengatur dan mengawasi kegiatan yang berhubungan dengan produksi dan mengambil tindakan untuk kelancaran jalannya proses produksi. Selain itu manajer pabrik memiliki tugas dan tanggung jawab:

(1) Merencanakan, mengkoordinasi, mengarahkan dan mengendalikan kegiatan manufacturing yang meliputi PPIC, produksi, teknik purchasing dan gudang untuk memperlancar proses pencapaian sasaran perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang.

- (2) meningkatkan usaha dalam bidang peningkatan mutu produk, produktifitas kerja dan pengendalian biaya operasional secara kontinu.
- (3) Mengatur dan mengendalikan proses manufacturing sesuai dengan standar yang ditentukan.

### 3) Supervisor Produksi (*Production Supervisor*)

Supervisor produksi bertugas menyempurnakan organisasi, prosedur dan sistem kerja guna pencapaian dalam semua aspek. Menyediakan kebutuhan sarana dan fasilitas kerja sesuai dengan persyaratan.

### 4) Manajer Teknik (*Manager Technical*)

Bertugas merencanakan, mengkoordinasi dan mengendalikan kegiatan teknik sehingga dapat menjamin kelancaran operasional mesin produksi dan sarana penunjang. Membuat perencanaan kerja yang diselaraskan dengan tujuan manajemen khususnya dalam kegiatan yang menyangkut teknik. Menjaga pelaksanaan perawatan dan perbaikan mesin.

### 5) Manajer Gudang (*Warehouse Manager*)

Manajer gudang bertugas merencanakan dan mengendalikan kegiatan pergudangan, sehingga tercapai tujuan utamanya, diantaranya keamanan, keakurasian jumlah dan kebutuhan barang yang dikelola, dengan melaksanakan sistem dan prosedur yang telah ditetapkan manajemen. Menerapkan prosedur kerja,

termasuk syarat-syarat, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) untuk menjaga dan memelihara semua aset perusahaan berupa aset tetap atau aset tidak tetap. Menjaga kelancaran dan pelaksanaan semua kegiatan arus transaksi barang melalui penentuan tata letak gudang serta penunjang tenaga pelaksana, agar tercapai pemanfaatan fasilitas dan optimalisasi tenaga kerja.

6) Supervisor PPIC

Supervisor ini bertugas merencanakan jadwal produksi dan mengendalikan pengadaan bahan baku (*Raw Material*)/RM dan barang jadi (*Finish Good*)/FG. Merencanakan kedatangan RM untuk menunjang kelancaran proses produksi sesuai jadwal yang telah dibuat. Membuat jadwal produksi berdasarkan *Confirmed Weekly Order (CWO)* yang diterima. Memantau tingkat persediaan dari gudang RM maupun FG sehingga standard dan persediaan penyangga tetap terjaga.

7) Manajer Pengembangan dan Pengawasan Mutu Produk (*Branch Process Development and Quality Manager*)

Manajer PDQC bertugas dan bertanggung jawab dalam memeriksa bahan baku, bahan tambahan, produk jadi, dan bahan pengemas. Mengawasi analisa kualitas produksi, bertanggung jawab atas kelengkapan laboratorium untuk analisa dan pengembangan produk. Selain itu BPDQC bertugas dan bertanggung jawab:

- (1) Mengendalikan semua kegiatan departemen PDQC dalam aspek proses pengendalian mutu untuk menjamin kelangsungan aktifitas perusahaan.
  - (2) Bertanggung jawab terhadap pelaksanaan GLP dan Kalibrasi di laboratorium serta GNP dan HACCP diproses produksi.
  - (3) Mengendalikan semua kegiatan pengendalian mutu pada proses awal pengawasan mutu dan hasil pengawasan serta pengembangan produk.
  - (4) Mengatur dan merencanakan kerja, kebutuhan kerja tenaga kerja, alat bantu dan fasilitas kerja selama masih dalam batas-batas standar baku yang diselaraskan dengan rencana manajemen.
  - (5) Menilai/mengevaluasi kerja staff departemen PDQC.
- 8) Supervisor Pengawasan Mutu Proses (*Quality Control Process Spv*)
- Supervisor pengawasan mutu proses bertugas membantu BPDQC dalam hal sistem pengendalian mutu proses produksi. Memantau & mengendalikan kualitas proses produksi dan produk jadi, sesuai standar mutu yang ditetapkan. Memantau pekerjaan QC Process Spv & bagian administrasi. Melakuaka perbaikan mutu dan cost peralatan untuk kebutuhan analisis.

9) Supervisor Pengawasan Mutu Bahan Baku/Produk Jadi (*Quality control Raw Material/Finished Good Spv*)

Supervisor pengawasan mutu bahan baku/produk jadi bertugas membantu BPDQC dalam hal pengendalian mutu RM & FG serta pengembangan proses produksi. Melakukan pengawasan secara langsung terhadap proses *Incoming Quality Control* (IQC), *Outgoing Quality Control* (OQC) yang meliputi koordinasi QC Field RM & FG serta pelaksanaan penerbitan hasil analisa IQC dan OQC sehingga aktivitas kerja bisa berjalan lancar. Melakukan koordinasi tugas IQ RM & FG, OQC RM & FG serta mengembangkan proses. Menjaga kelancaran tugas penerimaan RM/FG dan OQC RM/FG. Mengawasi pelaksanaan GMP HACCP dan SOP pada pergudangan. Mewakili BPDQC jika tidak ada. Memantau, mengevaluasi standar mutu yang telah ditetapkan.

10) Manajer Keuangan (*Finance and Accounting Manager*)

Manajer keuangan bertugas dan bertanggung jawab merencanakan, menyiapkan *budget* dan *planning* (AOP) untuk menentukan tujuan yang harus dicapai. Memonitor kegiatan operasional dalam hal aspek financial supaya sejalan dengan AOP. Menandatangani *bank instrument* (Cek, transfer bank) sesuai dengan batasan yang ditetapkan perusahaan. Verifikasi setiap pengeluaran biaya ataupun pembelian aset dan

penggunaan dana lainnya sesuai dengan batasan yang ditetapkan oleh perusahaan. Menetapkan pelaksanaan sistem dan prosedur yang berkaitan dengan keuangan.

11) Manajer Personalia (*Branch Personnel Manager*)

Manajer personalia memiliki fungsi merencanakan, mengkoordinir, mengarahkan dan mengendalikan kegiatan kepersonaliaan yang meliputi hubungan industrial, administrasi kepegawaian, keamanan, kehumasan, dan pelayanan umum untuk mendukung proses pencapaian tujuan perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang. Selain itu manajer personalia memiliki tugas dan tanggung jawab menciptakan hubungan industrial yang harmonis untuk mencapai ketenangan industrial (ketenangan kerja dan ketenangan usaha) dilingkungan perusahaan. Menyelenggarakan syarat-syarat dan kondisi kerja dalam rangka mewujudkan hak dan kewajiban karyawan dan administrasi kepegawaian secara tepat sebagai syarat untuk meningkatkan produktifitas kerja yang optimal. Memberikan dukungan dan pelayanan kepada seluruh pihak agar dapat mencapai standar kerja secara optimal. Membuat analisa pengembangan organisasi secara berkala dan secara aktif ikut mendukung kegiatan-kegiatan pengembangan mutu/*Total Quality Management* (TQM). Turut serta melaksanakan program HACCP (*Hazard Analysis Critical Control Point*).



12) Manajer Pemasaran (*Area Sales and Promotion Manager*)

Manajer pemasaran memiliki tugas dan tanggung jawab dalam mengkoordinir distribusi produk ke daerah pemasaran, melakukan tugas penjualan dan permintaan produk, menyiapkan rencana penjualan dan permintaan produk, merencanakan dan membuat rancangan promosi, serta membuat rencana penjualan dan permintaan produk.

13) *Purchasing Office*

Purchasing memiliki tugas dan wewenang dalam menetapkan dan memelihara prosedur pembelian untuk mengendalikan aktifitas pembelian, mengesahkan dokumen pembelian sebelum dokumen dikirim ke pemasok dan memilih serta mengevaluasi pemasok yang telah ditetapkan.

### 3. Uji Instrumen Penelitian

#### 1. Uji Validitas

##### a. Variabel Motivasi

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variabel motivasi (X1).

Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel IV.5**  
**Hasil Uji Validitas Motivasi**

No	Keterangan	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	$R_{\text{tabel}}$ ( $\alpha=5\%$ )	Hasil Validitas
1	X1.1	0,549	0,361	Valid
2	X1.2	0,575	0,361	Valid
3	X1.3	0,465	0,361	Valid

*Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 21*

Hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* ( $r_{\text{hitung}}$ ) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai  $r_{\text{tabel}}$ ,  $r_{\text{tabel}}$  dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data ( $n$ )=30, maka didapat  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,361. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* ( $r_{\text{hitung}}$ ) untuk semua item lebih besar dari 0,361 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

**b. Variabel Disiplin Kerja**

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variabel disiplin kerja(X2). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel IV.6**  
**Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja**

No	Keterangan	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	$R_{\text{tabel}}$ ( $\alpha=5\%$ )	Hasil Validitas
1	X2.1	0,568	0,361	Valid
2	X2.2	0,550	0,361	Valid
3	X2.3	0,466	0,361	Valid

Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 21

Hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* ( $r_{\text{hitung}}$ ) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai  $r_{\text{tabel}}$ ,  $r_{\text{tabel}}$  dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data ( $n$ )=30, maka didapat  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,361. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* ( $r_{\text{hitung}}$ ) untuk semua item lebih besar dari 0,361 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

c. Variabel Kinerja Karyawan

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variabel Kinerja karyawan (Y). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel IV.7**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

No	Keterangan	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	$R_{\text{tabel}}$ ( $\alpha=5\%$ )	Hasil Validitas
1	Y.1	0,582	0,361	Valid
2	Y.2	0,635	0,361	Valid
3	Y.3	0,451	0,361	Valid

*Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 21*

Hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* ( $r_{\text{hitung}}$ ) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai  $r_{\text{tabel}}$ ,  $r_{\text{tabel}}$  dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data ( $n$ )=30, maka didapat  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,361. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* ( $r_{\text{hitung}}$ ) untuk semua item lebih besar dari 0,361 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

## 2. Uji Realibilitas

Metode pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Alpha-Cronbach*. Standar yang digunakan dalam menentukan reliable dan tidaknya suatu instrument penelitian adalah perbandingan antara nilai  $r$ -hitung dengan  $r$ -tabel pada taraf signifikansi 5 %. Apabila dilakukan pengujian reabilitas dengan metode *Alpha-Cronbach*, maka

nilai  $r$ -hitung diwakili oleh nilai Alpha. Kemudian untuk menentukan data realibel atau tidak menggunakan analisis SPSS versi 21. Hasil pengolahan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel IV.8**

**Hasil Uji Reliabilitas**

Item	Cronbach's <i>Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Hasil Reliabilitas
X <sub>1</sub>	0,710	0,60	Reliable
X <sub>2</sub>	0,709	0,60	Reliable
Y	0,696	0,60	Reliable

*Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 21*

Berdasarkan tabel diatas bahwa seluruh nilai Cronbach's alpha melebihi standar reliabelitas. Karena nilai seluruh cronbach's alpha lebih besar dari pada 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument dinyatakan reliable.

**4. Distribusi Responden**

**a. Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan diperoleh data tentang jenis kelamin responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel IV.2 berikut ini :

**Tabel IV. 2****Distribusi Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1.	Laki – laki	49	62,8 %
2.	Perempuan	29	37,2%
Jumlah		78	100%

*Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2016*

Berdasarkan tabel IV.2 di atas dapat dilihat bahwa responden terbanyak adalah laki – laki, dikarenakan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Palembang sangat membutuhkan pegawai laki – laki. PT. Indofood CBP Sukses Makmur Palembang bergerak dibidang industri dan perdagangan, tenaga laki-laki disini sangat dibutuhkan. Oleh karena itu, PT. Indofood CBP Sukses Makmur Palembang sangat membutuhkan pegawai laki–laki untuk ditempatkan dibagian lapangan, seperti bagian industri dan pengawasan perdagangan dunia usaha, sedangkan perempuan ditempatkan pada bagian administrasi, kepegawaian, keuangan dan pelayanan perilaku konsumen.

**b. Berdasarkan Usia**

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan dari kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh data mengenai batas usia responden mulai dari termuda sampai yang tertua, sebagaimana dapat dilihat dalam tabel IV. 3 berikut ini :

**Tabel IV. 3**  
**Distribusi Responden berdasarkan Usia**

No.	Usia	Frekuensi	Presentase %
1.	18 th – 30 <sup>th</sup>	14	18%
2.	31 th – 45	28	35,9%
3.	> 46 th	36	46.1%
Jumlah		78	100 %

Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2016

Berdasarkan tabel IV. 3 di atas dapat dilihat bahwa berdasarkan usia responden terbanyak adalah > 46 tahun (46,1%), dikarenakan pada usia tersebut instansi menganggap pegawai memiliki pengetahuan yang sangat luas, keahlian dan pengalaman yang lebih banyak dalam dunia kerja, sehingga mereka sanggup menerima segala konsekuensinya menjadi seorang pegawai.

**c. Berdasarkan Pendidikan**

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

Tabel IV.4

**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase %
SMA	22	28,2%
DIPLOMA III/Sarjana Muda	6	7,7%
S-1/ Sarjana	29	37,2%
S-2/Pasca Sarjana	20	25,6%
S3/ Doktor	1	1,3%
Jumlah	78	100%

*Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2016*

Berdasarkan tabel IV.4 di atas dapat dilihat bahwa berdasarkan tingkat pendidikan responden SMA dan Sarjana hampir sama hanya saja selisih nilai tujuh skor, dikarenakan instansi menganggap tingkat pendidikan pegawai SMA sudah pantas ditempatkan dibagian sopir, kantor, pabrik dan lain sebagainya akan tetapi jika tingkat pendidikan DIII/Sarjana Muda akan ditempatkan di bagian lapangan. Sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh instansi dengan tingkat pendidikan S1 akan diposisikan pada bagian yang sangat membutuhkan keahlian khusus didalamnya, seperti keuangan, dan kepegawaian sehingga tidak semua orang bisa menduduki posisi tersebut. Jika tingkat pendidikan S2/Pasca Sarjana biasanya akan menempati posisi kepala bagian dalam suatu bidang tertentu sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Apabila tingkat pendidikan S3/Doktoral biasanya akan menduduki jabatan tertinggi didalam suatu instansi pemerintahan yaitu, seperti pimpinan. Apabila



instansi salah dalam menempatkan posisi, maka banyak resiko yang akan terjadi.

## B. Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Gambaran Umum Jawaban Responden

#### a. Variabel Motivasi ( $X_1$ )

motivasi merupakan proses psikologis yang menyebabkan terjadinya dan terarahnya perilaku manusia. Atau merupakan dorongan dari dalam ( *internal drive* ) yang menyebabkan seseorang berperilaku seperti apa yang mereka lakukan. Indikator dalam penelitian ini yaitu keinginan untuk hidup, keinginan untuk suatu posisi dan keinginan untuk suatu kekuasaan. Berikut tanggapan responden tentang pernyataan variabel motivasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel IV.9**  
**Jawaban Responden Variabel Motivasi**

Indikator	Hasil Pernyataan Responden					
	STS	TS	N	S	SS	Jumlah
1.Keinginan untuk hidup	0 (00,0%)	3 (3,8%)	26 (33,3%)	45 (57,7%)	4 (5,1%)	78 (100%)
2.Keinginan untuk suatu posisi	0 (00,0%)	2 (2,6%)	29 (37,2%)	43 (55,1%)	4 (5,1%)	78 (100%)
3.Keinginan untuk suatu kekuasaan	0 (00,0%)	2 (2,6%)	30 (38,5%)	42 (53,8%)	4 (5,1%)	78 (100%)

*Sumber: hasil pengolahan data SPSS versi 21*

Berdasarkan tabel IV.9 dapat diketahui jawaban responden dari variabel motivasi indikator keinginan untuk hidup, keinginan untuk suatu posisi dan keinginan untuk suatu kekuasaan. Adapun hasilnya dapat dilihat pada keterangan berikut:

- 1) Berdasarkan jawaban responden dari indikator keinginan untuk hidup terdapat jawaban responden terbanyak yaitu setuju sebanyak 45 responden (57,7%), artinya responden setuju bahwa apabila keinginan untuk dapat hidup dapat terpenuhi dengan baik maka kinerja karyawan juga akan ikut menjadi baik, seiring berjalannya waktu maka tidak dapat dipungkiri bahwa biaya kehidupan juga akan selalu meningkat, hal tersebut akan menuntut seorang karyawan bekerja untuk dapat mencukupi biaya hidup mereka dan bahkan memenuhi segala yang menyangkut dengan kehidupan mereka seperti kesehatan dan jaminan lainnya. Oleh karena itu hendaknya dalam memotivasi para karyawannya PT. Indofood Cbp Sukses Makmur cabang Palembang selain memperhatikan masalah kompensasi juga harus memotivasi seluruhnya karyawannya dengan cara pemberian motivasi secara tidak langsung juga.
- 2) Berdasarkan jawaban responden dari indikator keinginan untuk suatu posisi terdapat jawaban responden terbanyak yaitu setuju sebanyak 45 responden (57,7%), artinya sebagian besar responden setuju bahwa adanya promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi maka semangat kerja karyawan juga akan meningkat,

artinya bahwa setiap karyawan hampir semuanya membutuhkan aktualisasi diri akan suatu jabatan. Oleh karena itu hendaknya PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk cabang Palembang dalam memotivasi karyawan harus memperhatikan lagi karyawannya yang berprestasi agar karyawan dapat meningkatkan lagi kinerjanya apabila semangat kerja karyawan telah meningkat.

- 3) Berdasarkan jawaban responden dari indikator keinginan untuk suatu kekuasaan jawaban responden terbanyak yaitu setuju sebanyak 42 responden (53,8%), artinya responden setuju bahwa keinginan untuk kekuasaan merupakan keinginan untuk dapat memiliki sebagai upaya peningkatan motivasi karyawan, artinya bahwa hampir setiap karyawan mempunyai keinginan untuk dapat memiliki baik berupa kekuasaan dan sebagainya. Oleh karena itu suntikan motivasi berupa promosi jabatan harus terus dilakukan agar karyawan termotivasi lagi untuk meningkatkan kinerjanya.

b. Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Indikator dalam penelitian ini yaitu teladan pimpinan, balas jasa dan keadilan. Berikut tanggapan responden tentang pernyataan variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel IV.10**  
**Jawaban Responden Variabel Disiplin kerja**

Indikator	Hasil Pernyataan Responden					
	STS	TS	N	S	SS	Jumlah
1.Teladan pimpinan	0 (00,0%)	1 (1,3%)	26 (33,3%)	49 (62,8%)	2 (2,6%)	78 (100%)
2.Balas jasa	0 (00,0%)	0 (00,0%)	24 (30,8%)	49 (62,8%)	5 (6,4%)	78 (100%)
3.Keadilan	0 (00,0%)	1 (1,3%)	30 (38,5%)	45 (57,7%)	2 (2,6%)	78 (100%)

*Sumber: hasil pengolahan data SPSS versi 21*

Berdasarkan tabel IV.10 dapat diketahui jawaban responden dari variabel disiplin kerja indikator teladan pimpinan, balas jasa dan keadilan. Adapun hasilnya dapat dilihat pada keterangan berikut:

- 1) Berdasarkan jawaban responden dari indikator teladan pimpinan terdapat jawaban responden terbanyak yaitu setuju sebanyak 49 responden (62,8%), artinya responden setuju bahwa faktor utama dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan adalah contoh dari teladan pimpinan yang baik. Oleh sebab itu seorang pimpinan tidak akan dapat dipisahkan dengan tindakan seorang karyawan artinya teladan pimpinan akan selalu menjadi panutan bagi semua karyawan contoh: apabila pimpinan sering datang terlambat maka karyawan pun kemungkinan besar juga akan datang terlambat karena dia

merasa tidak ada pengawasan langsung dari pimpinan dan juga contoh langsung dari pimpinan.

- 2) Berdasarkan jawaban responden dari indikator balas jasa terdapat jawaban responden terbanyak yaitu setuju sebanyak 49 responden (62,8%), artinya sebagian besar responden setuju bahwa balas jasa yang setimpal akan dapat membuat karyawan bekerja dengan lebih baik lagi, balas jasa yang setimpal merupakan jaminan yang mutlak bagi karyawan untuk mematuhi segala aturan perusahaan namun apabila balas jasa tersebut dirasa tidak sesuai dengan kinerja karyawan maka karyawan juga merasa tidak terlalu berkewajiban untuk mematuhi secara mutlak aturan perusahaan. Oleh karena itu dalam mendisiplinkan karyawannya hendaknya PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk cabang Palembang lebih memperhatikan kembali imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada karyawannya agar masalah disiplin kerja dapat diminimalisir.
- 3) Berdasarkan jawaban responden dari indikator keadilan jawaban responden terbanyak yaitu setuju sebanyak 45 responden (57,7%), artinya responden setuju bahwa apabila keadilan ditegakkan tanpa pandang bulu terhadap seluruh karyawan maka kedisiplinan karyawan akan dapat ditingkatkan, keadilan merupakan suatu tindakan yang sesuai pada tempatnya tanpa pandang bulu, maka apabila keadilan ditegakkan dengan sebenarnya maka karyawan akan merasa sama dengan karyawan lainnya tanpa ada kecemburuan

sosial karena mereka menyadari apabila mereka melanggar aturan perusahaan maka mereka akan mendapatkan sanksi dari perusahaan. Oleh karena itu hendaknya PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk cabang Palembang hendaknya menjunjung keadilan setinggi-tingginya agar karyawan merasa tanpa terkecuali bahwa apabila mereka melakukan pelanggaran maka mereka akan mendapatkan sanksi dari perusahaan.

### c. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Indikator dalam penelitian ini yaitu kompetensi individu, dukungan organisasi dan dukungan manajemen. Berikut tanggapan responden tentang pernyataan variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel IV.11**  
**Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan**

Indikator	Hasil Pernyataan Responden					
	STS	TS	N	S	SS	Jumlah
1.Kompetensi individu	0 (00,0%)	0 (00,0%)	8 (10,3%)	63 (80,8%)	7 (9,0%)	78 (100%)
2.Dukungan organisasi	0 (00,0%)	0 (00,0%)	18 (23,1%)	56 (71,8%)	4 (5,1%)	78 (100%)
3. Dukungan manajemen	0 (00,0%)	2 (2,6%)	21 (26,9%)	51 (65,4%)	4 (5,1%)	78 (100%)

*Sumber: hasil pengolahan data SPSS versi 21*

Berdasarkan tabel IV.10 dapat diketahui jawaban responden dari variabel kinerja karyawan indikator kompetensi individu, dukungan organisasi dan dukungan manajemen. Adapun hasilnya dapat dilihat pada keterangan berikut:

- 1) Berdasarkan jawaban responden dari indikator kompetensi individu terdapat jawaban responden terbanyak yaitu setuju sebanyak 63 responden (80,8%), artinya responden setuju bahwa apabila kompetensi dari seluruh karyawan tanpa terkecuali ditingkatkan maka akan dapat berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kompetensi merupakan kemampuan karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja mereka. Oleh karena itu apabila kompetensi karyawan ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan dapat meningkat.
- 2) Berdasarkan jawaban responden dari indikator dukungan organisasi terdapat jawaban responden terbanyak yaitu setuju sebanyak 56 responden (71,8%), artinya sebagian besar responden setuju bahwa dukungan organisasi yang baik dalam memelihara karyawan akan dapat berdampak kepada loyalitas dan totalitas karyawan dalam bekerja, artinya bahwa kinerja yang baik yang dilakukan karyawan tidak terlepas dari dukungan organisasi dalam memelihara karyawannya, banyak cara yang dilakukan perusahaan dalam memelihara karyawannya diantaranya memberikan jaminan kesehatan, fasilitas kerja dan lain sebagainya. Oleh karena itu

hendaknya PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk cabang Palembang memperhatikan kembali dukungan mereka dalam memelihara karyawannya.

- 3) Berdasarkan jawaban responden dari indikator dukungan manajemen terdapat jawaban responden terbanyak yaitu setuju sebanyak 51 responden (65,4%), artinya responden setuju bahwa apabila sarana dan prasarana sebagai dukungan dari manajemen sudah memadai maka pegawai juga akan merasa senang dalam bekerja, dukungan manajemen merupakan dukungan yang nyata dalam membuat karyawan semangat dalam bekerja dalam hal ini seperti pemberian sarana dan prasarana yang baik agar karyawan merasa senang dalam bekerja. Oleh karena itu seharusnya manajemen harus terus memperhatikan kembali tanpa batas dukungannya kepada karyawan.

### C. Uji Asumsi Klasik

Menurut pendapat pendapat Algifari (2009:83) mengatakan: "model regresi yang diperoleh dari metode kuadrat terkecil biasa (Ordinary Least Square/OLS) merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linear yang tidak bias yang terbaik (Best Linear Unbias Estimator/BLUE)" Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang efisien dan tidak bias atau BLUE dari satu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (least square), maka perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan memenuhi persyaratan asumsi klasik.



Biasanya uji ini dilakukan pada analisis dengan variabel yang jumlahnya lebih dari dua.

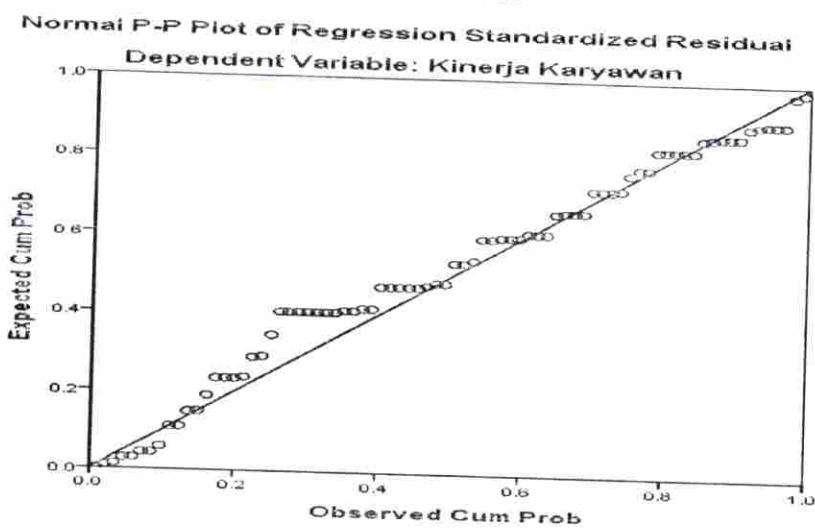
Sedikitnya ada 5 uji asumsi yang harus dilakukan terhadap model regresi tersebut yaitu:

1. Uji Normalitas
2. Uji Autokorelasi
3. Uji Multikolinearitas
4. Uji Heterokedasitas
5. Uji Linearitas

Adapun asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas dan uji multikolinearitas:

1. Uji Normalitas

**Gambar IV.1**



Sumber :Data diolah menggunakan SPSS 21.0

Berdasarkan gambar IV.1 diatas, pola mengikuti atau mendekati diagram diagonal, hal ini dapat diartikan bahwa data terdistribusi normal sehingga data dapat dikatakan layak dilakukan pengujian.

## 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dimaksudkan untuk mengetahui adanya hubungan yang sempurna antara variabel dalam model regresi. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dalam penelitian ini maka digunakan korelasi matriks. Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi tersebut terdapat masalah multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Pedoman untuk menentukan suatu model regresi yang terjadi multikolinieritas antara lain :

- a. Mempunyai nilai *Variance Inflation Factor* (VF) lebih dari 10
- b. Mempunyai angka *Tolerance* kurang dari 0,1

Berdasarkan perhitungan estimasi korelasi matrik dengan program SPSS Versi 21.0 dapat dilihat pada tabel IV.19 sebagai berikut :

**Tabel IV.11**  
**Uji Multikolinieritas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	(Constant)		
1	Motivasi	.009	10.128
	Disiplin kerja	.010	10.128

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olah data SPSS Versi 21.0

Dari tabel IV.19 di atas dapat diketahui bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja memiliki nilai VIF yang sama yaitu sebesar 10.128. Berdasarkan hasil statistik diatas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* <0,1 dan nilai VIF >10 sehingga dapat disimpulkan bahwa terjadi gejala multikolinieritas antar variabel dalam model penelitian.

#### **D. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel IV.12**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	2.053	.299	
1 Motivasi	.334	.089	.440
Disiplin Kerja	.173	.100	.204

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, Versi 20.00

Dari hasil perhitungan tabel IV.12 melalui program SPSS, diperoleh persamaan regresi linier berganda dapat dituiskan sebagai berikut:

$$Y = 2,053 + 0,334X_1 + 0,173X_2$$

Berdasarkan tabel IV.12 menyatakan bahwa ada hubungan positif antara variabel motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), namun variabel motivasi berpengaruh lebih dominan atau lebih besar daripada variabel  $X_2$  (disiplin kerja) hal ini sependapat dengan Edy Sutrisno (2015:110) yang menyatakan bahwa motivasi berhubungan secara signifikan terhadap kinerja karyawan karena motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan seseorang dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai, sementara disiplin kerja menurut Malayu S.P Hasibuan (2008:193) hanya sebatas kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku oleh karena ituah motivasi mempunyai hubungan paling positif terhadap kinerja karyawan.

### E. Uji F (Simultan)

Uji F (simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel motivasi dan disiplin kerja (secara simultan) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Adapaun hasilnya dapat dilihat pada tabel IV.13 berikut ini:

**Tabel IV.13**  
**Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.422	2	2.211	19.675	.000 <sup>b</sup>
	Residual	8.428	75	.112		
	Total	12.850	77			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan tabel IV.13 dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  diperoleh sebesar 19.675 lebih besar dari  $F_{tabel}$  (3.12), hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikan 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 motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indofood cbp Sukses Makmur cabang Palembang.

Hasil tersebut sesuai terhadap pendapat Kasmir (2010:193) yang menyatakan bahwa ada 13 faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya motivasi kerja yang merupakan dorongan bagi seseorang karyawan untuk melakukan pekerjaan dan yang kedua diantaranya yaitu disiplin kerja yang merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya, sehingga apabila hal tersebut terjadi

kesenjangan di dalam suatu perusahaan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### F. Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel motivasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel IV.14 berikut ini:

**Tabel IV.15**  
**Hasil Uji t (parsial)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.053	.299		6.873	.000
	Motivasi	.334	.089	.440	3.736	.000
	Disiplin Kerja	.173	.100	.204	3.729	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan tabel di atas dapat diinterpretasikan bahwa:

- a. Motivasi ( $X_1$ ) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila motivasi ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel  $X_1$  sebesar 3,736 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,992 maka  $t_{hitung} (3,736) > t_{tabel} (1,992)$ , maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima artinya bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil tersebut menunjukkan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Indofood cbp Sukses Makmur cabang Palembang adalah signifikan dan positif hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik strategi pemberian motivasi kepada karyawan akan membuat kinerja karyawan meningkat, karena penerapan strategi motivasi berupa keinginan untuk hidup, keinginan untuk suatu posisi dan keinginan untuk berkuasa merupakan bagian faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Annisa Pratiwi (2014) bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk.

- b. Disiplin kerja ( $X_2$ ) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila disiplin kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel  $X_2$  sebesar 3,729, sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,992, maka  $t_{hitung} (3,729) > t_{tabel} (1,992)$ . Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,008 ( $0,008 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil tersebut menunjukkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indofood cbp Sukses Makmur cabang Palembang adalah signifikan dan positif hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik strategi mendisiplinkan karyawan maka akan

membuat kinerja karyawan meningkat, karena penerapan strategi mendisiplinkan karyawan berupa teladan pimpinan, balas jasa dan keadilan merupakan bagian faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Andri Budhi Nugroho (2014) bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan konveksi PT. Dan Liris Sukoharjo.

#### G. Koefisien Determinasi (R)

Uji koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas yaitu motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan pada PT. Indofood cbp Sukses Makmur Tbk cabang Palembang.

**Tabel IV. 16**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.587 <sup>a</sup>	.344	.327

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi  
Sumber : Output SPSS Versi 21.0, 2017

Berdasarkan hasil perhitungan tabel di atas dengan memulai program SPSS dapat diinterpretasikan bahwa : Angka R Square (nilai koefisien determinasi ( $R^2$ )) sebesar 0,344 memberikan makna bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja hanya mampu menjelaskan perubahan



terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 34,4%. Sedangkan sisanya 65,6 % dijelaskan oleh faktor-faktor independen lain seperti kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan atau budaya organisasi yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## H. Perbandingan Penelitian Terdahulu

Tabel IV.17

### Perbandingan Penelitian Terdahulu

No	Keterangan	Nama	Nama	Nama
		Annisa Pratiwi (2014)	Andri Budhi Nugroho (2015)	Dinda Dilitri Permata (2016)
1	Rumusan Masalah	bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk wilayah Telkom pekalongan.	apakah ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan konveksi IV PT. Dan Liris di Sukoharjo	Adakah pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Cabang Palembang
2	Jenis Penelitian	Asosiatif	Asosiatif	Asosiatif
3	Variabel	Motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan	Motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan	Motivasi, disiplin kerja dan kinerja
4	Data yang digunakan	Primer dan sekunder	Primer dan data sekunder	Primer dan sekunder
5	Tehnik pengumpulan data	Kuesioner dan dokumentasi	Kuesioner dan dokumentasi	Kuesioner dan dokumentasi
6	Tehnik analisis	Regresi linier berganda, uji F dan uji t	Regresi linier berganda, uji F dan uji t	Regresi linier berganda, uji F dan uji t serta uji R <sup>2</sup>
7	Hasil penelitian	Terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk wilayah Telkom pekalongan.	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan konveksi IV PT. Dan Liris di Sukoharjo	Terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Cabang Palembang

Sumber: Annisa Pratiwi (2014), Andri Budhi Nugroho (2015) dan Dinda Dilitri Permata (2016)

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indofood cbp Sukses Makmur Tbk cabang Palembang, hal ini dibuktikan dengan:

1. Hasil Regresi Linier Berganda menunjukkan pengaruh positif, dan variabel motivasi berpengaruh lebih besar daripada disiplin kerja.
2. Hasil uji F menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  diperoleh sebesar 19,675 lebih besar dari  $F_{tabel}$  (3,12), 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 adanya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Palembang.
3. Hasil uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi ( $X_1$ ) sebesar 3,736, sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,992, maka  $t_{hitung}$  (3,736) >  $t_{tabel}$  (1,992). Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,000 (0,000 < 0,05), maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 3,729, sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,992, maka  $t_{hitung}$  (3,729) >  $t_{tabel}$  (1,992). Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,008

( $0,008 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja hanya mampu menyumbang pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofood cbp Sukses Makmur cabang Palembang sebesar 34,4% dan sisanya 65,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

#### B. Saran

Berdasarkan simpulan, penulis memberikan saran kepada PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Palembang yaitu harus meningkatkan lagi pemberian motivasi melalui keinginan untuk dapat hidup dari karyawan, keinginan untuk suatu posisi karyawan dan keinginan untuk suatu kekuasaan dari karyawan supaya pegawai bersedia meningkatkan kinerja secara sukarela tanpa adanya paksaan.

Selain itu PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk cabang Palembang juga harus meningkatkan disiplin kerja karyawan terutama melalui teladan pimpinan, balas jasa dan keadilan supaya karyawan bersedia mematuhi peraturan dan norma yang berlaku dalam perusahaan, sehingga kinerja karyawan juga meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Duwi Priyatno, (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendarasan Gaya Media*, Yogyakarta.
- Hasan M. Iqbal. (2010). *Pokok-Pokok Materi Statistik I (Statistik Deskriptif)*. Jakarta. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan S.P Malayu (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan S.P Malayu (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Penerbit PT. Bumi Aksara
- Nugroho Budhi Andri. (2012). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi IV PT. Dan Liris Di Sukoharjo*. Surakarta: Program Studi Ekonomi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta. .
- Pratiwi Annisa. (2014). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Semarang :Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro Semarang.
- .Program Strata Satu . (2014). *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi*. Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Rivai Veithzal dan Jauvani Ella Sagala. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta. Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai A Rusdy (2004) *Manajemen*: Lembaga penerbit Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Palembang.
- Simanjuntak Payaman J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta. Edisi ketiga. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sugiyono. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung. Penerbit CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung. Penerbit CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung. Cetakan Ketujuhbelas. Penerbit CV. Alfabeta.
- Umar Husein. (2011). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta. Edisi 1. Cetakan Kesebelas. PT Raja Grafindo Persada.

## DAFTAR KUESIONER UNTUK RESPONDEN

Kepada Responden yang terpilih

AssalamualaikumWr. Wb

Ditengah keterbatasan waktu Bapak/Ibu atau Saudara/i, mohon kiranya Bapak/Ibu atau Saudara/i menyempatkan diri untuk mengisi kuesioner ini. Kesediaan Bapak/Ibu atau Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini akan sangat membantu saya dalam menyusun skripsi untuk menyelesaikan program S1 Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia di FakultasEkonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. Atas perhatian Bapak/Ibu atau Saudara/i berikan, saya ucapkan terima kasih.

**NamaPeneliti** : Dinda Dilitri Permata  
**NIM** : 21 2012 297

### Karakteristik Responden:

1. Nomor Responden:
2. Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
3. Pendidikan :  Tamat SMA  Tamat Perguruan Tinggi  
 Tidak tamat SMA
4. Usia :  18-30 th  >46 th  
 31-45th

### Petunjuk:

Berilah tanda  $\surd$  pada daftar pertanyaan yang anda anggap benar.

Keterangan:

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

### Variabel Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Apabila Kompetensi dari seluruh karyawan tanpa terkecuali ditingkatkan maka akan dapat berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan					
2.	Dukungan organisasi yang baik dalam memelihara karyawan akan dapat berdampak kepada loyalitas dan totalitas karyawan dalam bekerja					
3.	Apabila sarana dan prasarana sebagai dukungan dari manajemen sudah memadai maka pegawai juga akan merasa senang dalam bekerja.					

### Variabel Motivasi

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Apabila keinginan untuk dapat hidup dapat terpenuhi dengan baik maka kinerja karyawan juga akan ikut menjadi baik.					
2.	Adanya promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi maka semangat kerja karyawan juga akan meningkat.					
3.	Keinginan untuk kekuasaan merupakan keinginan untuk dapat memiliki sebagai upaya peningkatan motivasi karyawan.					

### Variabel Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Faktor utama dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan adalah contoh dari teladan pimpinan yang baik.					
2.	Balas jasa yang setimpal akan dapat membuat karyawan bekerja dengan lebih baik lagi.					
3.	Apabila keadilan ditegakkan tanpa pandang bulu terhadap seluruh karyawan maka kedisiplinan karyawan akan dapat ditingkatkan.					

**Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)**

df	Pr 0.50	0.25 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 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	1.94316	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	2.07367	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	3.22690
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

**Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)**

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
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37048	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

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 = 121 –160)**

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
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

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 = 161 – 200)**

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

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

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

Tabel r untuk df = 101 - 150

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
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

Tabel r untuk df = 151 - 200

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
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.2610
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.2050	0.2602
156	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.2570
160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
166	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
167	0.1270	0.1510	0.1788	0.1976	0.2509
168	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
169	0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495
170	0.1258	0.1497	0.1773	0.1959	0.2488
171	0.1255	0.1493	0.1768	0.1954	0.2481
172	0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473
173	0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467
174	0.1244	0.1480	0.1752	0.1937	0.2460
175	0.1240	0.1476	0.1747	0.1932	0.2453
176	0.1237	0.1471	0.1743	0.1926	0.2446
177	0.1233	0.1467	0.1738	0.1921	0.2439
178	0.1230	0.1463	0.1733	0.1915	0.2433
179	0.1226	0.1459	0.1728	0.1910	0.2426
180	0.1223	0.1455	0.1723	0.1905	0.2419
181	0.1220	0.1451	0.1719	0.1900	0.2413
182	0.1216	0.1447	0.1714	0.1895	0.2406
183	0.1213	0.1443	0.1709	0.1890	0.2400
184	0.1210	0.1439	0.1705	0.1884	0.2394
185	0.1207	0.1435	0.1700	0.1879	0.2387
186	0.1203	0.1432	0.1696	0.1874	0.2381
187	0.1200	0.1428	0.1691	0.1869	0.2375
188	0.1197	0.1424	0.1687	0.1865	0.2369
189	0.1194	0.1420	0.1682	0.1860	0.2363
190	0.1191	0.1417	0.1678	0.1855	0.2357
191	0.1188	0.1413	0.1674	0.1850	0.2351
192	0.1184	0.1409	0.1669	0.1845	0.2345
193	0.1181	0.1406	0.1665	0.1841	0.2339
194	0.1178	0.1402	0.1661	0.1836	0.2333
195	0.1175	0.1398	0.1657	0.1831	0.2327
196	0.1172	0.1395	0.1652	0.1827	0.2321
197	0.1169	0.1391	0.1648	0.1822	0.2315
198	0.1166	0.1388	0.1644	0.1818	0.2310
199	0.1164	0.1384	0.1640	0.1813	0.2304
200	0.1161	0.1381	0.1636	0.1809	0.2298



## Uji Validitas

### Variabel Motivasi (X1)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	7.2436	1.122	.549	.319	.595
X1.2	7.2564	1.128	.575	.339	.563
X1.3	7.2692	1.238	.465	.218	.696

### Variabel Disiplin Kerja (X2)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	7.3718	.886	.568	.333	.568
X2.2	7.2821	.880	.550	.319	.590
X2.3	7.4231	.949	.466	.218	.694

### Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	7.5513	.874	.521	.401	.608
Y.2	7.7179	.699	.650	.477	.426
Y.3	7.8077	.729	.407	.196	.771

Uji Reliabilitas

Variabel Motivasi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.710	.710	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	3.6410	.64414	78
X1.2	3.6282	.62645	78
X1.3	3.6154	.62897	78

Variabel Disiplin Kerja(X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.709	.710	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	3.6667	.55048	78
X2.2	3.7564	.56260	78
X2.3	3.6154	.56363	78

No Responden	Motivasi (X1)			Kinerja (Y)			Rata-rata X	Rata-rata X	Rata-rata Y
	X1.1	X1.2	X1.3	X3.1	X3.2	X3.3			
1	4	4	4	4	4	4	4,00	4,00	4,00
2	3	4	3	4	4	4	3,33	3,67	4,00
3	4	4	4	4	3	4	3,33	4,00	3,67
4	4	4	4	3	3	4	3,67	4,00	3,33
5	3	4	4	5	4	4	3,67	4,67	4,33
6	3	4	3	3	3	3	3,00	3,00	3,00
7	4	4	4	4	4	4	4,00	4,00	4,00
8	4	4	3	4	4	4	3,67	3,33	4,00
9	4	3	4	4	4	4	3,00	3,33	4,00
10	3	4	3	3	4	4	3,33	3,33	3,67
11	4	3	4	4	4	4	3,00	3,67	3,67
12	4	4	3	4	4	4	3,67	3,33	3,67
13	4	3	3	4	4	4	3,33	3,67	4,00
14	5	5	5	5	5	5	5,00	5,00	5,00
15	3	3	4	4	4	4	3,67	3,67	4,00
16	4	4	4	4	4	4	4,00	3,33	4,00
17	4	4	3	4	4	4	3,67	3,33	4,00
18	4	4	4	4	3	3	4,00	3,33	3,33
19	4	4	5	4	4	2	4,33	4,67	3,33
20	4	4	4	5	4	4	4,00	3,33	4,33
21	3	4	4	4	4	4	4,00	3,67	4,00
22	3	4	4	5	5	4	3,67	4,00	4,67
23	3	5	3	4	4	4	3,67	3,33	4,00
24	3	4	4	5	5	4	3,67	4,33	4,67
25	4	3	4	4	4	5	3,67	4,00	4,33
26	4	3	3	4	4	4	3,33	3,33	4,00
27	3	3	5	4	3	4	3,67	3,67	3,67
28	3	4	5	4	4	3	4,00	3,33	3,67
29	4	3	3	4	4	3	3,33	3,00	3,67
30	3	3	4	4	4	4	3,33	4,00	4,00
31	4	4	3	4	4	4	3,67	3,00	4,00
32	3	3	3	4	4	3	3,00	3,00	3,67
33	4	4	4	4	4	4	3,67	3,67	4,00
34	3	3	3	4	4	4	3,00	3,33	4,00
35	4	4	3	3	3	3	3,67	3,00	3,00
36	4	4	3	4	4	4	3,67	4,00	4,00
37	4	4	4	4	4	4	4,00	4,00	4,00
38	3	4	3	4	4	4	3,33	3,33	4,00
39	5	5	4	5	5	4	4,67	3,67	4,67
40	3	3	3	4	4	4	3,00	3,00	4,00
41	4	4	3	4	4	4	3,67	3,67	4,00
42	3	3	3	4	4	4	3,00	3,33	4,00
43	3	3	4	4	4	3	3,33	3,00	3,67
44	3	3	2	4	3	3	2,67	3,00	3,33
45	3	3	4	4	4	4	3,33	3,00	4,00
46	5	4	4	4	3	4	4,33	3,00	3,67
47	4	3	3	4	4	4	3,33	3,00	4,00
48	4	4	4	3	3	3	3,00	3,00	3,00
49	4	4	4	4	4	4	4,00	4,00	4,00
50	3	3	3	4	4	4	3,00	3,00	4,00

51	4	3	3			4	4	4	3,33	3,00	4,00
52	3	3	3			4	3	3	3,00	3,00	3,33
53	4	4	4			4	3	3	3,33	3,33	3,33
54	4	4	4			4	3	3	2,67	2,67	3,33
55	4	4	4			4	4	4	4,00	3,67	4,00
56	4	4	4			4	4	4	4,00	3,67	4,00
57	4	4	4			4	4	5	4,67	3,67	4,33
58	4	3	4			4	3	3	3,00	3,00	3,33
59	4	4	4			4	4	4	3,33	3,67	4,00
60	4	4	4			4	4	4	4,00	4,00	4,00
61	4	4	4			4	4	4	4,00	4,00	4,00
62	2	2	2			3	3	3	2,00	3,00	3,00
63	4	4	4			4	4	3	4,00	4,00	3,67
64	4	4	4			5	4	3	4,00	4,00	4,00
65	3	4	4			4	4	3	3,00	3,00	3,67
66	4	3	3			4	4	4	3,33	3,00	4,00
67	3	3	3			4	4	3	3,00	3,00	3,67
68	4	3	4			4	4	2	3,67	3,33	3,33
69	2	3	3			4	3	3	2,67	2,67	3,33
70	4	4	4			4	4	4	4,00	3,67	4,00
71	4	4	4			4	4	4	4,00	3,67	4,00
72	5	5	4			4	4	5	4,67	3,67	4,33
73	3	3	3			3	3	3	3,00	4,00	3,00
74	3	3	3			4	4	4	3,00	3,00	4,00
75	4	3	4			4	4	4	3,67	4,00	4,00
76	2	2	3			3	3	3	2,33	3,00	3,00
77	4	3	3			4	4	4	3,33	3,00	4,00
78	4	4	4			4	3	4	3,33	3,33	3,67

## 8. Jadwal Penelitian

Tabel  
Jadwal Penelitian

Keterangan	November				Desember				Januari				Februari			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Surve Pendahuluan	■															
Laporan Surve Pendahuluan		■														
Proposal		■	■													
Seminar Proposal				■												
Revisi Seminar				■	■											
Pengambilan Data						■	■									
Pengolahan Data Analisis							■	■	■	■						
Hasil Penelitian											■	■				
Penggandaan Penelitian													■			

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

*Unggul dan Tolami*

# Sertifikat



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

DIBERIKAN KEPADA :

NAMA : DINDA DILITRI PERMATA  
NIM : 212012297  
PROGRAM STUDI : Manajemen

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

الجمعة، 14 أكتوبر، 2016  
an. Dekan



Wakil Dekan IV

3003 SUKAWATI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

Hurmansyah Ariadi, S.Ag., M.Hum  
NEMANION : 731454/0215126902



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH DALEMBANG**

**LEMBAGA BAHASA**

**Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263**

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

**email. lembabahasauamp@yahoo.co.id**



**TEST OF ENGLISH ABILITY SCORE RECORD**

Name : Dinda Dilitri Permata  
 Place/Date of Birth : Timor-Timur, March 11th 1995  
 Test Times Taken : +1  
 Test Date : January, 26th 2017

Scaled Score

Listening Comprehension : 48  
 Structure Grammar : 39  
 Reading Comprehension : 43  
**OVERALL SCORE : 433**

No. 264/TEA FE/LB/UMP/II/2017

*certificates*

Palembang, February, 01st 2017

Chairperson of Language Institute

Rini Susanti, S.Pd., M.A.

LEMBAGA BAHASA  
 Universitas Muhammadiyah Palembang  
 Telp. (0711) 512637 / 512637  
 Fax. (0711) 512637 / 512637  
 Email: lembabahasauamp@yahoo.co.id  
 NIDN. 1164932/0210098402

# Indofood CBP

Palembang, 02 Februari 2017

Kepada Yth,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Palembang

No. : SKE.109/NDL/HR/PLB/II/2017p

Hal : **Surat Keterangan Kerja Praktek**

Dengan Hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa :

No	NAMA	ASAL SEKOLAH	NIM	JURUSAN
1	Dinda Dilitri Permata	Universitas Muhammadiyah Palembang	212012297	Manajemen

Adalah benar nama tersebut di atas telah melakukan Pengambilan Data di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Palembang.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Hormat kami,

  
**PT INDOFOOD CBP**  
MOBILE DIVISICH  
**Indofood CBP**  
Branch HR. PAULISAN BRANCH  
SUMARANI PALEMBANG

NGN

CC -File





بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : <b>DINDA DILITRI PERMATA</b>	PEMBIMBING
NIM : <b>21 2012 297</b>	KETUA : <b>FITANTINA, Hj., SE., M.Si</b>
PROGRAM STUDI : <b>MANAJEMEN</b>	ANGGOTA :
TITULUS SKRIPSI : <b>PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR Tbk CABANG PALEMBANG</b>	

NO.	TGL/BL/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			KETUA	ANGGOTA	
1	5/1 - 2017	bab I	[Signature]	- Letak belakang + data gaji	
2		bab II	[Signature]	- Letak miring istilah asing	
3	7/1 - 2017	bab III	[Signature]	- Penomoran → edit	
4		bab IV	[Signature]	- Sumbel, jelaskan di bagian atas & masing-masing brp org	
5			[Signature]	- Masukkan tabel distribusi response berdasarkan bagian kerja	
6			[Signature]	- Tabel tabel perlu dibaca ulang angka terbesar & terkecil siapa & kenapa?	
7			[Signature]	Tabel IV.9 & IV.11 } satu kan saja agar IV.12 & IV.14 } tidak membingungkan	
8			[Signature]	IV.15 & IV.17 } sesuai dan indikator	
9			[Signature]	9 tabel & 3 tabel saja & pastikan istilah yang setuju ganti netral	
10			[Signature]	⊕ Belum ada analisis, panjang ada perhitungan & simp → tambahkan analisis	
11	11/1 - 2017	bab V	[Signature]	- Bandingkan hasil perhitungan di teori & praktik simpulkan umur baru	
12	15/1 - 2017		[Signature]	test abstrak, prosedur hipotesis; R	
13			[Signature]	Maka lampirkan hasil jawaban respond & hitung rata-rata bukan nilai total.	
14	25/1 - 2017	Siap net	[Signature]	edit lalu cetak simp net, daftar isi	
15	26/1 - 2017	Acc ujian	[Signature]	Sesuaikan halamannya	
16			[Signature]	Acc ujian	

AMARAN


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

Ditandatangani oleh Pembimbing

Pada tanggal 27 / 01 / 2017

a.n. Dekan

Program Studi



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

# Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Cabang Palembang

Dinda Dilitri Permata

Universitas Muhammadiyah Palembang

087700333020 / dindadilitri@yahoo.com

## *Abstract*

The Formulation of the problem studied in this research is there a relationship between Influence motivation and labor discipline to the employee performance on PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Cabang Palembang. This study aims to determine is there a relationship between Influence motivation and labor discipline to the employee performance on PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Cabang Palembang. Type of research is kind of associative research. Data used are secondary data. Methods of data collection using the method of quisioner, Test data using analytical techniques used were multiple linear regression analysis using SPSS. Based on the results of research that motivation and labor discipline to the employee performance on PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Cabang Palembang. yield function regression equation  $Y = 2,053 + 0,334X_1 + 0,173X_2$ . Test results F are  $F_{hitung}$  Fhitung obtained amounted to 19 675 larger than F table (3.12), it is also strengthened by the significant level of 0.000 value or significance obtained is less than  $\alpha = 0.05$ , meaning that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  accepted. So we can conclude that the motivation and discipline of work affect the performance of employees of PT. Indofood CBP Sukses Makmur Palembang branch. Motivation t test results ( $X_1$ ) is thitung for  $X_1$  variable of 3.736 while the thitung ttable 1,992 ( $3.736 > t$  table (1.992), it can be concluded that  $H_0$  refused  $H_a$  received means that the motivation partially influence on employee performance. Thitung Discipline and work ( $X_2$ ) have a positive relationship or the direction, it means that when the work discipline is increased, then the employee's performance is also increased. This is evidenced by tcount to  $X_2$  at 3.729, while ttable 1,992, then thitung ( $3.729 > t$  table (1.992). This is also strengthened by the significant value of 0.008 ( $0.008 < 0.05$ ), it can be concluded that  $H_0$  refused and  $H_a$  accepted, meaning that the work discipline partially influence on employee performance.

**Keywords:** *Motivation, labor discipline and Employee performance*

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Karyawan atau tenaga kerja merupakan salah satu kekayaan penting bagi setiap perusahaan, serta faktor pendukung utama dalam sebuah kegiatan perusahaan. Karyawan harus dikelola dengan baik agar mereka dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Perusahaan harus selalu memperhatikan karyawan atau tenaga kerjanya karena karyawan dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, guna memperhatikan karyawan atau tenaga kerja yang dimiliki, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja yaitu diantaranya faktor motivasi dan disiplin kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.

Mengingat alasan-alasan tersebut, maka menjadi sangat penting apabila perusahaan memberikan dan menciptakan terwujudnya karyawan yang baik melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, motivasi kerja dari kedisiplinan kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian. Seperti peningkatan motivasi dan pengalaman kerja yang baik, sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

Motivasi dan disiplin kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan kinerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan.

Oleh karena itu perkembangan mutu sumber daya manusia semakin penting keberadaannya. Hal ini mengingat bahwa perusahaan yang memperkerjakan sumber daya manusia, menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam perusahaan. Setiap perusahaan selalu menginginkan kedisiplinan kerja dari setiap karyawannya, untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya. Dengan ditambah suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawannya.

Guna meningkatkan kinerja karyawan, PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Cabang Palembang telah menetapkan beberapa upaya yang bertujuan untuk memotivasi kerja para karyawannya. Upaya tersebut dengan memberikan

beberapa fasilitas-fasilitas kerja yang sangat menunjang dalam meningkatkan kinerja karyawannya kepada seluruh karyawannya. Fasilitas-fasilitas tersebut meliputi pakaian kerja, tempat ibadah, tunjangan hari raya, asuransi, gaji, bonus, dan sebagainya. Semua itu diberikan oleh perusahaan, agar seluruh karyawan yang bekerja di dalamnya benar-benar terjamin sekaligus dapat menciptakan suatu motivasi yang baik guna mencapai tingkat produktivitas.

Tingkat pendidikan dan pengalaman kerjapun diutamakan. Khususnya untuk bagian pembukuan atau kantor, minimal berbatas pendidikan SLTA. Ini semua diharapkan bisa menciptakan semangat kerja sekaligus disiplin kerja yang tinggi dalam menggapai perwujudan yang baik, seperti yang diharapkan perusahaan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan sebanyak 15 karyawan PT. Indofood Cbp Sukses Makmur cabang Palembang di dapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu penulis tertarik untuk melakukan penelitian yng berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Cabang Palembang.

### **Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Cabang Palembang.

### **Kajian Pustaka**

#### **Motivasi**

Menurut Hasibuan, dikutip dalam Edy Sutrisno (2015: 110) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

#### **Disiplin Kerja**

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2008:193) menyatakan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

## Kinerja Karyawan

Menurut Payaman J. Simanjuntak (2011:1) mengatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

## Hipotesis

Adanya Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Cabang Palembang.

## METODE PENELITIAN

### Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Cabang Palembang Alamat Jl.HBR Motik KM 8, Sukarami, Kode Pos 30152, No.Tlp (0711) 410212 Palembang. Sampel yang digunakan adalah accidental yaitu sebanyak 78 karyawan. Data yang diperlukan adalah data sekunder. Teknik pengumpulan data adalah kuesioner yang berisi tentang pertanyaan yang bersumber dari berbagai indikator yang dikembangkan dari setiap variabel penelitian. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Regresi Linear Berganda

#### Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2.053	.299	
	Motivasi	.334	.089	.440
	Disiplin Kerja	.173	.100	.204

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22, 2016**

Berdasarkan tabel IV.13 dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  diperoleh sebesar 19.675 lebih besar dari  $F_{tabel}$  (3.12), hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikan 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 motivasi dan

disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indofood cbp Sukses Makmur cabang Palembang.

## Uji Hipotesis

### Uji F (Secara Simultan)

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.422	2	2.211	19.675	.000 <sup>b</sup>
	Residual	8.428	75	.112		
	Total	12.850	77			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan tabel IV.13 dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  diperoleh sebesar 19.675 lebih besar dari  $F_{tabel}$  (3.12), hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikan 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 motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indofood cbp Sukses Makmur cabang Palembang.

### Uji t (Secara Parsial)

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.053	.299		6.873	.000
	Motivasi	.334	.089	.440	3.736	.000
	Disiplin Kerja	.173	.100	.204	3.729	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan tabel di atas dapat diinterpretasikan bahwa Motivasi ( $X_1$ ) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila motivasi ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel  $X_1$  sebesar 3,736 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,992 maka  $t_{hitung} (3,736) > t_{tabel} (1,992)$ , maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima artinya bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan Disiplin kerja ( $X_2$ ) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila disiplin kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel  $X_2$  sebesar 3,729, sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,992, maka  $t_{hitung} (3,729) > t_{tabel} (1,992)$ . Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,008 ( $0,008 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## Uji Determinasi

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.587 <sup>a</sup>	.344	.327

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22, 2016

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas dengan memulai program SPSS dapat diinterpretasikan sebagai berikut: Angka R Square (nilai koefisien determinasi ( $R^2$ )) sebesar 0,344 memberikan makna bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja hanya mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel kinerja

karyawan sebesar 34,4%. Sedangkan sisanya 65,6 % dijelaskan oleh faktor-faktor independen lain seperti kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan atau budaya organisasi yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Hasil Regresi Linier Berganda menunjukkan pengaruh positif, dan variabel motivasi berpengaruh lebih besar daripada disiplin kerja.

Hasil uji F menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  diperoleh sebesar 19,675 lebih besar dari  $F_{tabel}$  (3,12), 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 adanya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Palembang.

Hasil uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi ( $X_1$ ) sebesar 3,736, sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,992, maka  $t_{hitung}$  (3,736) >  $t_{tabel}$  (1,992). Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 3,729, sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,992, maka  $t_{hitung}$  (3,729) >  $t_{tabel}$  (1,992). Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,008 ( $0,008 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja hanya mampu menyumbang pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofood cbp Sukses Makmur cabang Palembang sebesar 34,4% dan sisanya 65,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### **Saran**

Berdasarkan simpulan, penulis memberikan saran kepada PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Palembang yaitu harus meningkatkan lagi pemberian



motivasi melalui keinginan untuk dapat hidup dari karyawan, keinginan untuk suatu posisi karyawan dan keinginan untuk suatu kekuasaan dari karyawan supaya pegawai bersedia meningkatkan kinerja secara sukarela tanpa adanya paksaan. Selain itu PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk cabang Palembang juga harus meningkatkan disiplin kerja karyawan terutama melalui teladan pimpinan, balas jasa dan keadilan supaya karyawan bersedia mematuhi peraturan dan norma yang berlaku dalam perusahaan, sehingga kinerja karyawan juga meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Duwi Priyatno, (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran* Gaya Media, Yogyakarta.
- Hasan M. Iqbal. (2010). *Pokok-Pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*. Jakarta. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan S.P Malayu (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan S.P Malayu (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Penerbit PT. Bumi Aksara
- Nugroho Budhi Andri. (2012). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi IV PT. Dan Liris Di Sukoharjo*. Surakarta: Program Studi Ekonomi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta. .
- Pratiwi Annisa. (2014). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Semarang :Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro Semarang.
- .Program Strata Satu . (2014). *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi*. Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang.

- Rivai Veithzal dan Jauvani Ella Sagala. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta. Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai A Rusdy (2004) *Manajemen*: Lembaga penerbit Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Palembang.
- Simanjuntak Payaman J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta. Edisi ketiga. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sugiyono. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung. Penerbit CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung. Penerbit CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung. Cetakan Ketujuh belas Penerbit CV. Alfabeta.
- Umar Husein. (2011). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jc Edisi 1. Cetakan Kesebelas. PT Raja Grafindo Persada.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Pasal 3 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (2010)*. Jakarta: Badan Kepegawaian Negara.
- Sugiyono (2010) *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno Edy (2009). Edisi Pertama. *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group
- Wijono Sutarto (2014) *Psikologi Industri & Organisasi* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.