PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BELITANG PANEN RAYA DI OGAN KOMERING ULU

Nama : **Heri Wijoko**
NIM : **212013134**

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2018

Sekripsi

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BELITANG PANEN RAYA DI OGAN KOMERING ULU

Diajukan Untuk Menyusun Sekripsi Pada

Pogram Strata Satu Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhamadiyah Palembang

Nama : Heri Wijoko
NIM : 212013134

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2018

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Heri Wijoko

Nim : 212013134

Jurusan : Sumber Daya Manusia

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

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan ni tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Palembang .....juni 2017

Penulis

Heri wijoko

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul	: Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Belitang Panen Raya Di Ogan Komering Ulu
Nama	: Heri Wijoko
NIM	: 212013134
Fakultas	: Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal.....

Pembimbing I

Zawawi Nasution, S.E, M.Si
NIDN: 0222045801

Pembimbing II

Zaleha Trihandayani, S.E,M.Si
NIDN: 0229057501

Mengetahui,
Dekan
u.b Ketua Program Studi Manajemen

Hj. Maftuhah Nurrahmi S.E.M.Si
NIDN: 0216057001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

- *Buatlah hal tampak sederhana namun tanpa orang sadari hal tersebut penuh makna dan berguna bagi orang lain. (Heri Wijoko)*
- *Allah mencintai pekerjaan yang apabila bekerja ia menyelesaikannya dengan baik (H.R Thabrani)*
- *Kalian tidak akan mampumemberikan kepada semua orangdengan hartamu, akan tetapi kamu akanmemberi kepada semua orang dengan senyuman dan akhlak mulia. (musnad Al-Bazzar : Hasan)*

Dengan Cinta dan Do'a

Ku Persembahkan Skripsi ini Khusus

Kepada :

- *Kedua Orang Tua ku Tercinta*
- *Saudara-saudara ku Tercinta*
- *Sahabat-sahabat Terdekat ku*
- *Almamaterku yang Kubanggakan*
- *My simut ku Tercinta*
- *Teman-teman ku SD, SMP, SMA, Kuliah dan Sahabat Seperjuanganku*
- *Imam ku AL-QUR'AN*
- *Keluarga ku Tercinta*

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdullilah dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT.Atas limpahan rahmat dan hidayahnya kepada penulis sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan judul **Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Belitang Panen Raya Di Ogan Komering Ulu.**Yang mana skripsi ini ditujukan sebagai syarat pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE).

Ucapan terima kasih penuli sampaikan kepada kedua orang tuaku tercinta ayahanda (sukiman) dan ibunda (samiyem), adik-adikku tercinta, seluruh keluarga besarku, dan teman-temanku, lindungilah mereka selalu, amin.

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, SE.,M.M sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan M.M sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurahmi, S.E.,M.Si sebagai Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Zuhriyah S.E.,M.M sebagai Dosen Pembimbing Akademik.

5. Bapak Zawawi S.E.,Msi dan Ibu Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si sebagai Dosen Pembimbing Skripsi, terima kasih atas kesediaannya meluangkan banyak waktu dan kesabaran dalam membimbing penulis dalam penulisan skripsi ini.

6. Bapak dan ibu dosen serta staf Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

7. Siti muttoharotun sebagai penyemangatku dan lucki adek yang aku sayangi, wisnu, wawan, wahit, guruh, reli, supri dll yang tak dapat disebut penulis satu persatu makasih atas semangat dan doanya.

8. Pimpinan serta karyawan PT. Belitang panen raya di ogan komering ulu

Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat bagi mahasiswa/i Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, pada khususnya dan 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 memberikan motivasi dalam menyelesaikan penulisan penelitian ini, semoga penelitian ini dapat menjadi karya yang bermutu dan memberi manfaat bagi pembaca.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Pelembang, Januari 2018

Heri Wijoko

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER .....

HALAMAN JUDUL ii

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT iii

HALAMAN PENGESAHAN iv

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN v

HALAMAN PRAKATA vi

HALAMAN DAFTAR ISI vii

HALAMAN DAFTAR TABEL viii

HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN x

HALAMAN ABSTRAK xi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Rumusan Masalah 6

C. Tujuan Penelitian 6

D. Manfaat Penelitian 6

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN,KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS **8**

A. Landasan Teori 8

1. Kinerja 8
2. Disiplin Kerja 14
3. Motivasi Kerja 17

B. Penelitian Sebelumnya 21
C.Kerangka Pemikiran 23
D. Hipotesis 23

BAB III METODE PENELITIAN 24
A. Jenis Penelitian 24
B. Lokasi Penelitian 25
C. Operasionalisasi Variabel 25
D. Populasi dan Sampel 26
E. Data yang Diperlukan 27
F. Metode Pengumpulan Data 27
G. Analisis Data dan Teknik Analisis 29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 35
A. Hasil Penelitian 35
B. Pembahasan Hasil Penelitian 60
BAB V SIMPULAN DAN SARAN 71
A. Simpulan 71
B. Saran 72

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I Operasionalisasi Variabel 24
Tabel IV.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 36
Tabel IV.2 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 37
Tabel IV.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia..... 38
Tabel IV.4 Distribusi Responden Berdasarkan golongan 39
Tabel IV.5 Variabel Kinerja Karyawan..... 40
Tabel IV.6 Variabel Motivasi..... 47
Tabel IV.7 Variabel Disiplin Kerja 53
Tabel IV.8 Uji Validitas 51
Tabel IV.9 Uji Reliabilitas.....52
Tabel IV.10 Uji Regresi Linear Berganda 53
Tabel IV.11 Uji F (simultan).....55
Tabel IV.12 Uji t (persial).....56
Tabel IV.13 Hasil Uji Determinasi.....58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	BiodataPenulis
Lampiran 2	JadwalPenelitian
Lampiran 3	Data Kuesioner
Lampiran 4	Rekapitulasi Jawaban Responden
Lampiran 5	Hasil Uji Validitas Data
Lampiran 6	Hasil Uji Reliabilitas Data
Lampiran 7	Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Lampiran 8	Hasil Uji Hipotesis (Uji F Dan Uji T)
Lampiran 9	Hasil Uji Determinasi
Lampiran 10	Tabel Frekuensi
Lampiran 11	Tabel Distribusi Uji F Dan t
Lampiran 12	Tabel Distribusi r Product Moment
Lampiran 13	Surat Keterangan Riset
Lampiran 14	Aktivitas Bimbingan Skripsi
Lampiran 15	Sertifikat Lulus Mengaji
Lampiran 16	Sertifikat KKN
Lampiran 17	Sertifikat Toefl

ABSTRACT

Heri Wijoko / 21 2013 134/2018 The influence of motivation and work discipline on employee performance of PT. Panen Raya In Ogan Komering Ulu

Formulation of the problem in this study is there any influence of motivation and work discipline on employee performance of PT. Belitang Panen Raya In Ogan Komering Ulu.the goal is to determine the influence of motivation and work discipline on employee performance of PT. Belitang Panen Raya In Ogan Komering Ulu.This research including type of research is associative. The Data used in this research is primary data. Data collection techniques used in the form of a questionnaire. The method of analysis used is a qualitative method and quantitative with multiple linear regression analysis.

The results of the analysis with multiple linear regression that researchers do on the variable motivation (X1) and work discipline (X2) on employee performance (Y) with the equation $Y = 1.491 + 0.249X_1 + 0.330X_2$ .The results also showed that the simultaneous motivation and work discipline positive effect on employee performance with a value of F_{count} 6,710> F_{table} 3,145. While the partial development of employees has a positive effect on employee performance with a value of t_{count} 2.331> t_{tabel} 1.988. And work motivation also has a positive effect on employee performance with a value of t_{count} 2.452> t_{table} 1.988. And the coefficient of determination of this research is t_{count} 2.452> t_{table} 1.988, Meaning that the variables of motivation and work discipline have an effect on employee performance.While the 82.2% is influenced by other factors outside the research.

Keywords : Motivation, work discipline and employee performance.

ABSTRAK

Heri Wijoko /21 2013 134/2018 **Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Belitang Panen Raya Di Ogan Komering Ulu**.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt. belitang panen raya di ogan komering ulu.Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt. belitang panen raya di ogan komering ulu.Penelitian ini termasuk jenis penelitian asosiatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa kuestioner. Metode analisis yang digunakan adalah metode kualitatif dan kuantitatif dengan alat analisis regresi linear berganda.

Hasil analisis dengan regresi linear berganda yang peneliti lakukan pada variabel motivasi(X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan $Y= 1{,}491 + 0{,}249X_1 + 0{,}330X_2$. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa secara simultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai F_{hitung} 6,710 > F_{tabel} 3,145. Sedangkan secara parsial pengembangan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} 2.331 > t_{tabel} 1,988 dan motivasi kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} 2.452 > t_{tabel} 1,988. Dan hasil koefisien determinasi dari penelitian ini adalah R^2= 0,178 (17,8%), artinya variabel motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. sedangkan 82,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

kata kunci: motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar di peroleh tenaga kerja yang baik sesuai dalam bidang yang dibutuhkan di dalam perusahaan, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting. Tanpa peran manusia semua tidak akan berjalan meskipun berbagai faktor yang di butuhkan itu telah bersedia, Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalanya suatu perusahaan.

Kinerja adalah sinergi dari pencapaian sasaran kerja dan perwujudan kompetensi dalam mencapai kinerja yang optimal. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil, dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. karyawan yang memiliki kinerja tinggi sudah dapat dipastikan memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya di lapangan kerja. Semakin baik kinerja yang dimiliki oleh seorang karyawan maka semakin luas peluang karyawan tersebut menuju ke arah profesionalitas dan reliabilitas kerjanya. Penilaian terhadap kinerja karyawan mutlak dilakukan untuk mengetahui kinerja yang dicapai oleh setiap karyawan. Penilaian kinerja karyawan penting dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan kebijaksanaan terkait sumber daya manusianya dengan mengetahui kinerja karyawan dapat dipastikan bahwa tujuan perusahaan akan dapat lebih mudah di capai.

Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering sekali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kemudian berkembang pemikiran bahwa motivasi juga diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi akan mendorong karyawan untuk lebih berprestasi dan produktif. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Apabila ia membutuhkan serta menginginkan sesuatu, maka ia terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkannya.

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan sedangkan disiplin kerja yang menurun akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antara pegawai dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

PT. Belitang Panen Raya berdiri sejak tahun 2005. Sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penggilingan padi, karena di daerah setempat mayoritas adalah petani padi. Produk utama mengelolah padi hasil panen asli dari sumatera selatan dan diolah kembali untuk menghasilkan produk yang berkualitas. Selain beras PT Belitang Panen Raya juga telah memproduksi hasil turunan dari beras yaitu bihun cap raja yang sekarang dikelola oleh PT Rizki Mitra Pangan.

Kinerja karyawan PT Belitang Panen Raya masih rendah, hal ini terlihat dari belum adanya laporan hasil produksi yang diterima oleh manager dikarenakan kurangnya pengetahuan karyawan dalam membuat laporan hasil produksi dari PT. Belitang Panen Raya. Selain itu juga dikarenakan oleh alat dan sarananya yang masih kurang memadai dalam membuat laporan. Selain itu dapat dilihat juga dari hasil produksinya yang biasanya dalam satu minggu mampu memproduksi padi hingga 15 ton, namun dalam beberapa tahun ini hanya mampu memproduksi padi paling banyak 13-14 ton.

Kualitas beras yang dihasilkanpun dalam beberapa tahun ini kurang maksimal, seharusnya padi yang dijadwalkan oleh perusahaan hari ini masuk dalam perusahaan, tiga hari atau empat hari sudah dalam proses penggilingan ini belum juga diproses dalam penggilingan dikarnakan cuaca yang kurang baik, misalnya seperti proses padi dalam pengeringan tiba-tiba turun hujan maka padi yang seharusnya dua hari atau tiga hari kering bisa masuk pabrik penggilingan karna cuaca yang kurang mendukung maka proses pengeringan padi terhambat, dan beras yang dihasilkanpun tidak maksimal (beras patah, kurang putih) hal ini dapat menurunkan golongan harga.

Kemampuan karyawan yang dimilki PT. Blitang Panen Raya Di Ogan Komering Ulu juga belum begitu mengerti tentang ukuran tempat pengeringan padi, seharusnya dalam 100M x 100M lahan pengeringan seharusnya di isi 100 karung padi namun karna kompetensi karyawanya kurang, lahan yang seharusnya di isi 100 karung padi ini oleh karyawan PT. Belitang Panen Raya diisi 130-140 karung hal ini dapat mengakibatkan kerugian perusahaan, kenapa dikatakan merugikan perusahaan karena memperlambat proses pengeringan dan penggilingan jika ini terjadi dalam setiap bulan maka tujuan dari perusahaan tidak akan tercapai semaksimal mungkin.

Motivasi karyawan di PT. Belitang Panen Raya Di Ogan Komering Ulu ini kurang diperhatikan. Hal tersebut dilihat dari sikap karyawan yang bermalas-malasan dalam bekerja. Adapun masalah ketaatan karyawaan seperti karyawan yang tidak mematuhi ketentuan jam kerja dan kebijakan perusahaan seperti meninggalkan ruang kerja saat jam kerja, mengkonsumsi makanan saat bekerja, menggunakan waktu kerjanya secara tidak produktif seperti istirahat siang dan karyawan yang menggunakan waktu istirahat melebihi batas waktu istirahat yang diberikan oleh perusahaan.

kondisi lingkungan kerja kurang memadai di PT. Belitang Panen Raya Di Ogan Komering Ulu, gaji yang diberikan kepada karyawan kecil tidak sesuai dengan UMP (upah minimum provinsi) upah yang seharusnya 2.388.000 namun pada perusahaan ini karyawan hanya di beri gaji 2.000.000. Begitu juga karyawan yang dapat melebihi ketentuan pengepakan barang yang diharuskan dalam perusahaan 1000 pak perbulan, namun karyawan yang dapat melebihi ketentuan

dari perusahaan kurang di perhatikan, seharusnya perusahaan memberikan kebijakan berupa insentif, penghargaan untuk karyawan yang kinerjanya tinggi agar karyawan lebih bersemangat lagi dalam bekerja, status karyawan seharusnya di perjelas agar karyawan lebih giat lagi dalam bekerja karna memiliki keinginan untuk naik jabatan.

Disiplin kerja karyawan PT. Belitang Panen Raya Di Ogan Komering Ulu masih sangat kurang. karena masih ada beberapa karyawan yang sering datang terlambat di karenakan pengawasan dalam perusahaan kurang diperhatikan. Menurut beberapa narasumber yang ditemui bahwa memang masih ada beberapa karyawan yang sering datang terlambat. Hal ini dikarenakan belum adanya peraturan yang tegas bagi karyawan yang datang terlambat sehingga hal serupa terus diulangi. Selain itu tidak adanya sanksi hukuman bagi karyawan yang datang terlambat tersebut. Hal itulah yang menyebabkan beberapa karyawan masih sering datang terlambat. Bahkan terkadang beberapa karyawan sengaja untuk datang lebih siang dibandingkan jam kerja seharusnya. Keadilan dalam perusahaanpun kurang diperhatikan juga bila pelanggar adalah karyawan yang belum memiliki suatu posisi maka akan dapat teguran secara langsung tidak seperti karyawan yang memiliki suatu posisi jabatan.

Berdasarkan latar belakang yang ada maka peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Belitang Panen Raya Di Ogan Komering Ulu**

B. Rumusan Masalah

Adakah pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya Di Ogan Komering Ulu

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Belitang Panen Raya Di Ogan Komering Ulu

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memberikan gambaran praktis dari teori ini diperoleh, selama perkuliahan khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia

2. Bagi Tempat Penelitian

Penelitian ini di harapkan akan menghasilkan informasi bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi PT Belitang Panen Raya Di Ogan Komering Ulu untuk mengetahui arti penting motivasi sehingga dapat mendorong semangat kerja

3. Bagi Almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi atau sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan di teliti memberikan bukti dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai motivasi dan disiplin kerja terhadap karyawan.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Wibowo (2014:7), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Rusdi Arifai (2009:10) adalah perestasi kerja yang dikur berdasarkan hasil prestasi yang terjadi pada masa lalu yang kemudian ditetapkan sebagai standar untuk mengukur prestasi dimasa yang akan datang.

Mangkunegara (2009:18), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Menurut Ismail Nawawi Uha (2013:214) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, prestasi kerja seseorang atau kelompok terdiri dari faktor interen dan faktor eksteren.Faktor interen yang mempengaruhi kinerja karyawan/kelompok terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, kedisiplinan karyawan dan

karakteristik kelompok kerja. Adapun pengaruh faktor eksteren antara lain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar.

b. Indikator Kinerja

Adapun indikator kinerja menurut Wibowo (2014: 85), adalah sebagai berikut:

1) Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.
2) Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.
3) Umpan Balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.
4) Alat atau Sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
5) Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja, kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
6) Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
7) Peluang merupakan pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Adapun indikator kinerja menurut Rusdy Arifai (2009:10)

1) Kuantitas, seberapa banyak target kerja logis yang ingin dicapai
2) Kualitas seberapa baik mutu hasil kerjadi bandingkan dengan realisasi
3) Biaya berapabiaya yang diperlukan hingga target tercapai
4) waktu diperlukan agar sasaran kerja dapat tercapai
5) keslamatan kerja

Adapun indikator menurut mangkunergara (2009:18)

1) kualitas adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
2) kuantitas adalah seberapa lama seorang pegawai bekrja dalam satu harinya
3) pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan tpekerjaannya yang diberikan
4) tanggung jawab adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan
5) waktu yang diperlukan

c. Karasteristik kinerja

Menurut Rusdi A Rifai (2009:304) Karakteristik manajemen kinerja sebagai berikut

1) Sasaran kerja ditetapkan secara bersama antara atasan dan bawahan.

2) Fokus penilaian prestasi kerja harus setiap saat selama interval satu tahun.
3) Evaluasi setiap hasil kinerja harus bersifat partisipasi dan adil.
4) Proses bimbingan pekerjaan antara atasan dan bawahan harus berkelanjutan
5) Setiap penilaian prestasi kerja harus secara komperensif dan rasional
6) Rentang-ranting penilaian harus lebih luas dan dampak positif terhadap pekerjaan yang lain.
7) Setiap kinerja dari pekerjaan, harus berkaitan dengan pemberian imbalan.
8) Dapat diaplikasikan secara sederhana.

d. Tujuan kinerja

Menurut Rusdi A Rifai (2009:303) tujuan kinerja adalah untuk mendorong perubahan prilaku dan menciptakan komitmen bersama antara pekerja dan atasannya guna mencapai peningkatan kinerja yang akan menjadi keunggulan kompetetif perusahaan.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Sutarto Wijono (2014: 25), motivasi adalah kesungguhan atau usaha dari individu untuk melakukan pekerjaannya guna mencapai tujuan organisasi disamping tujuannya sendiri.

Husaini Usman (2010: 250), motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2008:141) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

b. Faktor-faktor Motivasi

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yang dibedakan menjadi 2 yaitu faktor internal dan faktor eksternal:

1) Faktor Internal, yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:
   a) Keinginan untuk dapat hidup

      Merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini.
   b) Keinginan untuk dapat memiliki

      Adalah keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Yaitu seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Yaitu adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa

Yaitu keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

2) Faktor Eksternal, juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang:

a) Kondisi lingkungan kerja

Adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi yang memadai

Merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik

c) Supervisi yang baik

Adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Yaitu setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e) Status dan tanggung jawab

Yaitu status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

f) Peraturan yang fleksibel

Yaitu bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan posedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

c. Tujuan Motivasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2008:146) tujuan motivasi adalah sebagai berikut :

1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.

2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan

3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan

4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan perusahaan

5) Mengefektifkan pengadaan karyawan

6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

7) Meningkatkan loyalitasa, kreativitas,dan partisipasi karyawan

8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan

9) Mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugas- tugasnya

10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

d. Asas – asas Motivasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2008:146) Asas-asas motivasi mencakup asas mengikutsertakan, komunikasi, pengakuan, wewenang yang didelegasikan, dan perhatian timbal balik.

e. Model - model Motivasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2008:148) Model-model motivasi itu ada tiga, yaitu :

1) Model Tradisional

Model motivasi ini mengemukakan bahawa untuk memotivasi bawahan agar gairah kerjanya meningkat perlu, diterapakan sistem insentif, yaitu memberikan insentif (uang/barang) kepada karyawan yang berprestasi baik.

2) Model Hubungan Manusia

Model ini mengemukan bahwa untuk memotivasi bawahan supaya gairah kerjanya meningkat ialah dengan mengakui

kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting.

3) Model Sumber Daya Manusia

Model ini mengemukakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor,bukan hanya uang/barang atau keinginan akan kepuasan, tetapi kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti. Menurut model ini karyawan cenderung memperoleh dari prestasi yang baik.Karyawan bukanlah berprestasi baik karena merasa puas, melainkan karena termotivasi oleh rasa tanggung jawab yang lebih luas untuk membuat keputusan dalam menjalankan tugas-tugasnya.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin kerja

Sutrisno (2014: 97), disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Malayu Hasibuan SP. (2014: 193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Rivai (2009:824) adalah merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting,karna semakin baik disipin karyawan pada perusahaan maka semakintinggi prestasi kerja yang dicapai

b. Indikator Kedisiplinan

Adapun indikator kedisiplinan menurut Malayu Hasibuan SP. (2014: 194)

1) Tujuan dan Kemampuan

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

2) Teladan Pimpinan

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

3) Balas Jasa

Yaitu gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

4) Keadilan

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

5) Waskat (pengawasan melekat)

Adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.

6) Sanksi Hukuman

Yaitu berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7) Ketegasan

Yaitu ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan.

8) Hubungan Kemanusiaan

Yaitu hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan

c. tujuan disiplin kerja

1) agar para karyawan menepati segala peraturan dan kebijakan ketenaga kerjaanmaupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

2) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum terhadap pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
4) Dapat bertindak dan berprilaku sesuai norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
5) Tenaga kerja mampu menghasilkanproduktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangkah pendek maupun jangkah panjang.

d. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Menurut Veithzal Rivai Zainal, dkk (2014:599) terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu :

1) Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*)

yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.

2) Disiplin Korektif (*Corerective Discipline*)

yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.

3) Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*)

yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan – tindakan disipliner.

4) Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*)

yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

e. Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut Veithzal Rivai Zainal, dkk (2014:599) terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner: aturan tungku panas (*hot stove rule*), tindakan disiplin progresif (*progressive discipline*), dan tindakan disipin positif (*positive discipline*). Pendekatan-pendekatan aturan tungku panas dan tindakan disiplin progresif terfokus pada perilaku masa lalu. Sedangkan pendekatan disiplin positif berorientasi ke masa yang akan datang dalam bekerjasama dengan para karyawan untuk memecahkan masalah-masalah sehingga masalah itu tidak timbul lagi.

f. Sanksi Pelanggaran Kerja

Menurut Veithzal Rivai Zainal, dkk (2014:603) sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi. Ada beberapa tingkat dan jenis pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu:

1) Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis:

a) Teguran lisan

b) Teguran tertulis

c) Pernyataan tidak puas secara tertulis

2) Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis:

a) Penundaan kenaikan gaji

b) Penurunan gaji

c) Penundaan kenaikan pangkat

3) Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis:

a) Penurunan pangkat

b) Pembebasan dari jabatan

c) Pemberhentian

B. Penelitian Sebelumnya

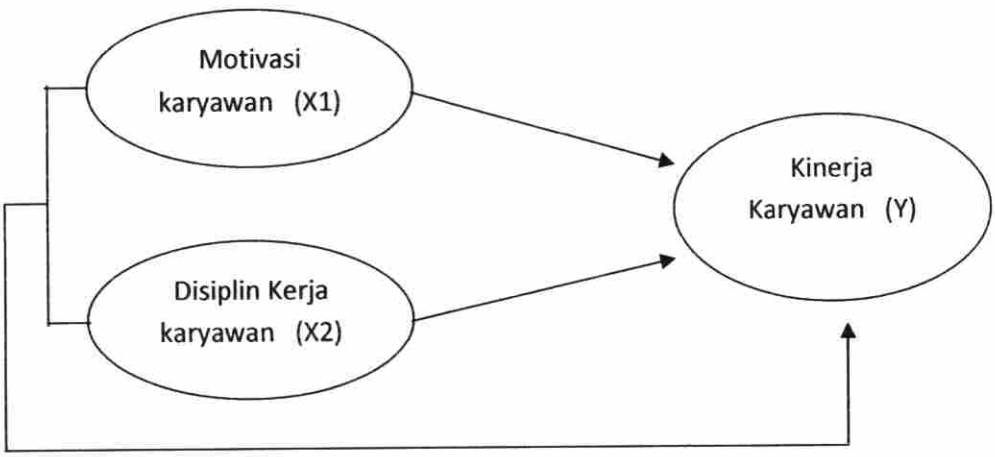
Penelitian sebelumnya pernah dilakukan oleh Evawati Khumaedi (2016) dengan judul Pengaruh antara Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sentra Oprasi Terminal PT. Angkasa Pura II. Dalam penelitian ini membahas Pengaruh antara Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Angkasa Pura II. Data diperoleh dengan memberikan kuesioner kepada 38 orang pegawai sebagai responden. Hipotesis yang dilakukan adalah diduga adanya pengaruh antara disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Angkasa Pura II.Dengan menggunakan alat uji analisis SPSS maka didapat nilai pada tabel *Model Summary* nilai R sebesar 0,627, artinya menunjukkan

hubungan yang kuat. R square adalah koefisien determinasi yang menunjukkan persentase pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y. Nilai R square sebesar 0,393 menunjukkan bahwa pengaruh X1 dan X2 secara bersama-sama (simultan) terhadap Y adalah sebesar 39,3%, sedangkan sisanya (100% - 39,3%) dipengaruhi oleh faktor lain. Persamaan regresi yang terbentuk Y = 21,015 + 0,396 X1 + 0,278 X2 tanda positif berarti apabila Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) ditingkatkan maka dapat menambah Kinerja Pegawai Pelayanan Kebandarudaraan (Y).

Penelitian kedua yang dilakukan Sutrisno, Azis Fathoni dan Maria Magdalena Minarsih (2016) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang, Tujuan dari penelitian ini adalah : untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang, untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang, untuk mengetahui motivasi dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang yang sudah bekerja > 5 tahun, yaitu sebanyak 174 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang yang diambil menggunakan metode *random sampling*. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja berdasarkan persepsi pegawai, disiplin kerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja berdasarkan persepsi pegawai dan motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Pemikiran



D. Hipotesis

Ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Belitag Panen Raya Di Ogan Komering Ulu.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Harbani (2013:72) jenis penelitian yang berdasarkan tingkat eksplanasi dibedakan menjadi tiga macam, yaitu :

1. Penelitian Deskriptif

   Penelitian Deskriptif, yaitu penyelidikan yang dilakukan terhadap variabel mandiri atau satu variabel, yaitu tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lainya.

2. Penelitian Komparatif

   Penelitian komparatif adalah penyelidikan yang bersifat membandingkan antara satu variabel dengan variabel yang lainnya.

3. Penelitian Asosiatif

   Penelitian asosiatif adalah penyelidikan yang terdapat dua variabel atau lebih yang dihubungkan. Jadi penelitian asosiatif ini pada dasarnya merupakan penelitian yang mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

Jenis penelitan yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu untuk mengetahui nilai pengaruh variabel Motivasi(X1) Dan Disiplin(X2) Kerja Terhadap Kinerja(Y) Karyawan PT. Belitang Panen Raya di Ogan Komering Ulu.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Belitang Panen Raya Di Ogan Komering Ulu (BPR) Belitang Jln.Raya Raswan Gumawang, bk 10 kec. Belitang kab. OKU TIMUR, Sumatera Selatan.

C. Operasionalisasi Variabel

Tabel III

Variabel, definisi variabel, dan indikator

No	Variabel	Definisi variabel	Indikator
1.	Kinerja karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya pada PT belitang panen raya di ogan komering ulu	– Alat atau sarana – Kompetensi – Kualitas – Waktu yang diperlukan
2.	Motivasi karyawan (X1)	motivasi kerja adalah kesungguhan atau usaha dari individu untuk melakukan pekerjaannya guna mencapai tujuan organisasi disamping tujuannya sendiri di PT belitang panen raya di ogan komering ulu	– Kondisi lingkungan kerja – Gaji – Penghargaan – Pengakuan/ status
3.	Disiplin kerja karyawan (X2)	Kedisiplinan karyawan adalah kesadaran dan kesediaan karyawanmenaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku PT belitang panen raya di ogan komering ulu	– Sanksi hukuman – Ketegasan – Keadilan – Waskat

Sumber: Mangkunegara (2013: 67), Hasibuan (2014: 193), Usman (2010: 250).

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

   Menurut Sugiyono (2010:115), populasi (N) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempuanyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diciptakan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan di PT belitang panen raya berjumlah 80 orang.

2. Sampel

   Menurut Sugiyono (2011: 81) sampel (n) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan tabel penentuan jumlah sampel (Sugiyono, 2003:74-78) dengan tingkat kesalahan 5% diperoleh 65 sampel. Adapun metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *Simple random sampling*, yang dimaksud dengan *random sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana semua populasi baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama diberi kesempatan yang sama dipilih sebagai anggota sampel. bila obyek yang akan diteliti atau sumber data sangat luas (sugiyono, 2015: 83). Dalam penelitian ini, keluasan yang dimaksud berhubungan dengan keluasan atau ragam posisi karyawan yang ada dalam perusahaa

E. Data yang Digunakan

Menurut Sugiyono (2011:193) Pengumpulan data bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer, dan sumber sekunder.

1. Sumber Primer

   Sumber primer adalah sumber data yang *langsung memberikan* data kepada pengumpul data.

2. Sumber Sekunder

   Sumber sekunder merupakan sumber yang *tidak langsung memberikan* data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini berupa jawaban responden terhadap indikator-indikator kuisioner pada variabel motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

F. Metode Pengumpulan Data

Menurut Husein Umar (2008:56), metode pengumpulan data terdiri dari 4 (empat) yaitu sebagai berikut :

1. Kuesioner

   Kuesioner adalah pengambilan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang telah diberi beberapa alternative jawaban dan kemudian diisi oleh responden.

2. Dokumentasi

   Dokumentasi adalah suatu bentuk dalam pengumpulan data dengan melihat laporan buku, catatan dan lain-lain.

3. Observasi

   Observasi adalah pengambilan data yang dilakukan secara langsung pada tempatnya.

4. Wawancara

   Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menemui narasumbernya secara langsung.

   Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner.

G. Analisis Data dan Teknik Analisis

1. Analisis Data

Menurut Hadari Nawawi (2007:103), pada dasarnya analisis data penelitian dapat dikelompokan menjadi 2, yaitu analisis data kualitatif dan analisis data kuantitatif.

a. Analisis Data Kualitatif

Data ini banyak digunakan dalam penelitian filosofis dan sebagian juga terdapat dalam penelitian deskriptif dan penelitian historis.Data kualitatif dinyatakan dalam bentuk kalimat atau uraian.Beberapa data tersebut menunjukan perbadaan dalam bentuk jejaring atau tingkatan, walaupun tidak jelas batasnya.

b. Analisis Data Kuantitatif

Data berjenjang kerap kali ditransformasikan kedalam data kuantitatif. Dengan memberikan simbol angka berjenjang pula, atau dengan menghitung frekuenzi jumlahnya secara terpisah satu dengan yang lain.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Untuk mengkuantitaitifkan data kualitatif digunakan skala likert, dengan jawaban responden sebagai beriktut :

Sangat Setuju	(SS) dikuantitatifkan dengan skor 5
Setuju	(S) dikuantitatifkan dengan skor 4
Netral	(N) dikuantitatifkan dengan skor 3
Tidak Setuju	(TS) dikuantitatifkan dengan skor 2
Sangat Tidak Setuju	(STS) dikuantitatifkan dengan skor 1

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas Data

Menurut Husein Umar (2008:120), untuk pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Kriteria penilaian uji validitas yaitu jika $r_{hitung} \geq r_{tabel,}$ maka item kuesioner tersebut valit.Tetapi jika $r_{hitung} < r_{tabel,}$ maka item kuesioner tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas Data

Menurut Husein Umar (2008:121) Metode pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Alpha-Cronbach.Standar yang digunakan dalam menentukan reliabel dan tidaknya suatu instrumen penelitian adalah perbandingan antara nilai r-hitung dengan r-tabel pada taraf signifikasi 5 %.Apabila dilakukan

pengujian reabilitas dengan metode Alpha-Cronbach, maka nilai r-hitung diwakili oleh nilai Alpha.

3. Tehnik Analisis

a. Uji Regresi Linier Berganda

Tehnik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda.Menurut Ervita Safitri dan Kholilah (2013:104) Analisis regresi linier berganda adalah pengaruh variabel independensamaan regresi berganda yang lebih dari satu, mungkin dua atau tiga terhadap variabel dependen.

Persamaan Regresi Linier Berganda :

$$\mathbf{Y = a + b_1 . X_1 + b_2 . X_2 + e}$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Nilai Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Motivasi

X_2 = Disiplin Kerja

e = Standar Error

4. Uji Hipotesis

a. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunkan untuk menguji variable-variabel secara simultan atau keseluruhan.Dengan menggunakan *SPSS for Windows.*Dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Menentukan Hipotesis

Ho: Tidak ada pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja secara simultan tehadap Kinerja karyawan PT Belitang Panen Raya Di Ogan Komering Ulu

Ha: Ada pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan tehadap Kinerja Karyawan PT Belitang Panen Raya Di Ogan Komering Ulu

Menentukan F_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95% tingkat kesalahan (α) 5% = 0,05 dan derajat kebebasan (df) = (n-k-1) dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel X1, X2, dan Y.

2) Menarik Kesimpulan

Ho diterima dan Ha ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

Ho ditolak dan Ha diterima apabila $F_{hitung} \geq F_{table}$

b. Uji t (Uji Parsial)

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

1) Menentukan Hipotesis

Ho: Tidak ada pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Belitang Panen Raya Di Ogan Komering Ulu.

Ha: Ada pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Belitang Panen Raya Di Ogan Komering Ulu.

Menentukan Nilai t_{tabel}

Menentukan t_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95%, tingkat kesalahan (α)= 5% = 0,05 dan derajat kebebasan (df) = n-k-1.

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

2) Menarik Kesimpulan

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

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

c. Koefisien Determinan (R^2)

R^2 atau determinan merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisien determinan (R^2) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y (kinerja) dapat diterangkan oleh variabel bebas X1,X2. Bila nilai koefisien determinan sama dengan 0 (R^2=0), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh variabel X sama sekali, sementara bila R^2=1, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R^2 nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Singkat Perusahaan

PT. Belitang Panen Raya dalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang penggilingan padi. Berdiri pada tanggal 28 febuari 2005, yang berada di jalan jalan raya raswuan gumawang ogan komering ulu timur. Gagasan atau ide tersebut muncul karena melihat kurangnya pabrik padi pada saat itu. PT. Belitang Panen Raya dahulu hanyalah sebuah pabrik yang kecil namun dengan pengolahan manajemen yang baik dan memiliki keinginan yang tinggi demi kemakmuran masyarakat setempat dan keinginanya kini telah dicapai dengan maksimal. PT. Belitang Panen Raya mempunyai cita-cita, visi dan misi untuk menjadi yang terbaik dan terbesar dalam bidangnya. Hal tersebut dilihat dari hasil proses penggilingan padi, dimana dulu menggiling padi harus dua kali proses untuk mendapatkan beras yang putih dan bersih, setelah adanya PT. Belitang Panen Raya kini masyarakat tidak perlu melakukan proses penggilingan padi sampai dua kali tapi cukup sekali dengan hasil yang lebih baik beras utuh, putih dan bersih.

2. Visi dan Misi Bengkel PT. Belitang Panen Raya

a. Visi

menjadi pabrik penggilingan padi yang berstandar nasional dan menghasilkan beras putih, bersih dan utuh.

b. Misi

1) memberikan kualitas terbaik dari hasil penggilingan padi dengan harga yang bersaing.
2) Merencanakan perluasan operasional dengan menawarkan harga yang kompetitif kepada petani padi.
3) Mengutamakan keselamatan kerja karyawan.
4) Menciptakan lingkungan kerja yang baik dan membina hubungan baik dengan staff.

3. Distribusi Responden

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

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

Tabel IV.1

Distribusi responden berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	46	70.8	70.8	70.8
	Perempuan	19	29.2	29.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Perhitungan Data Primer, SPSS Ver.23, 2017

Berdasarkan tabel IV.1 diatas, dapat dilihat bahwa berdasarkan jenis kelamin responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 46 orang (70,8%), sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 19 orang (29,2%). Jadi responden terbanyak adalah yang berjenis kelamin laki-laki, dikarenakan perusahaan sangat membutukan karyawan untuk ditempatkan dibagian lapangan, produksi, sedangkan perempuan hanya diposisikan pada bagian administrasi, dan keuangan.

b. Berdasarkan Pendidikan

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

Tabel IV.2

Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	8	12.3	12.3	12.3
	SMA	18	27.7	27.7	40.0
	D3	14	21.5	21.5	61.5
	SARJANA	25	38.5	38.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Perhitungan Data Primer, SPSS Ver.23, 2017

Berdasarkan tabel IV.2 diatas, bahwa berdasarkan tingkat pendidikan responden untuk SMP sebanyak 8 orang karyawan (12,3%), SMA sebanyak 18 orang karyawan (27,7%), Diploma 3 (D3) sebanyak 14 orang karyawan (21,5%), dan Sarjana sebanyak 25 orang karyawan (38,5%). Jadi responden terbanyak dalam tingkat pendidikan adalah Sarjana, dikarenakan tingkat pendidikan Sarjana pantas untuk diposisi pada bagian yang sangat membutuhkan keahlian khusus didalamnya, seperti bagian administrasi, keuangan, Sumber daya manusia, dan penjualan, sehingga tidak semua orang yang bisa menduduki posisi-posisi tersebut. Apabila perusahaan salah dalam menempatkan posisi karyawan maka akan berdampak terhadap perusahaan.

c. Berdasarkan usia

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

Tabel IV.3

Distribusi Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-30 tahun	28	43.1	43.1	43.1
	31-50 tahun	22	33.8	33.8	76.9
	>51 tahun	15	23.1	23.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Perhitungan Data Primer, SPSS Ver.23, 2017

Berdasarkan tabel IV.3 diatas, dapat dilihat bahwa berdasarkan usia responden yang berusia 18-30 tahun sebanyak 28 orang karyawan (43,1%), 31-50 tahun sebanyak 22 orang karyawan (33,8%),dan > 51 tahun sebanyak 15 orang karyawan (23,1%). Jadi responden terbanyak adalah yang berusia 18-30 tahun dikarenakan pada usia tersebut perusahaan menganggap karyawan sedang memasuki masa-masa produktif dan cukup matang dalam dunia kerja, sehingga mereka sanggup menerima segala konsekuensinya menjadi seorang karyawan.

d. Berdasarkan Golongan

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan dari kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh data mengenai Golongan responden. dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel IV.4

Distribusi Responden Berdasarkan Golongan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Golongan I	14	21.5	21.5	21.5
	Golongan II	30	46.2	46.2	67.7
	Golongan III	21	32.3	32.3	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Perhitungan Data Primer, SPSS Ver.23, 2017

Berdasarkan tabel IV.4 diatas, dapat dilihat bahwa berdasarkan Golongan atau tingkatan kerja responden Golongan I sebanyak 14 orang karyawan (21,5%), Golongan II sebanyak 30 orang karyawan (46,2%), dan Golongan III sebanyak 21 orang karyawan (32,3%). Jadi responden terbanyak adalah Golongan II. Ini menunjukan bahwa karyawan pada perusahaan telah bekerja lama dan telah memiliki jabatan yang baik di perusahaan.

B. Tabulasi Hasil Penelitian

1) Analisis Jawaban Responden Dari Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan.

Tabel IV.5

Variabel Kinerja Karyawan

Ket	∑STS	∑TS	∑N	∑S	∑SS	Tot
Karyawan bekerja menggunakan alat dan sarana sesuai dengan kebutuhan pekerjaan karyawan	0 (0%)	2 (3,1%)	3 (4,6%)	33 (50,8%)	27 (41,5%)	65 (100%)
Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan	0 (0%)	1 (1,5%)	7 (10,8%)	36 (55,4%)	21 (32,3%)	65 (100%)
Produk yang dihasilkan sesuai dengan standar perusahaan	0 (0%)	0 (0%)	15 (23,1%)	43 (66,2%)	7 (10,8%)	65 (100%)
Semua kegitan perusahaan sesuai dengan jadwal pelaksanaan kerja	0 (0%)	1 (1,5%)	7 (10,8%)	47 (72,3%)	10 (15,4%)	65 (100%)

Sumber : Perhitungan Data Primer, SPSS Ver.23, 2017

Tabel IV.5 diatas dapat dijelskan bahwa

Dari 65 orang karyawan yang ada, yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang karyawan dengan persentase (3,1%), netral sebanyak 3 orang karyawan dengan persentase (4,6%), setuju sebanyak 33 orang karyawan dengan persentase (50,8%), dan sangat setuju sebanyak 27 orang karyawan dengan persentase (41,5%) dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari 65 orang karyawan adalah setuju, artinya karyawan bekerja menggunakan

alat dan sarana sesuai dengan kebutuhan pekerjaan karyawan telah diberikan oleh perusahaan sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawan. Hal ini membuat karyawan bekerja dengan lebih baik serta lebih cepat lagi, dengan peralatan dan sarana yang ada dapat mempermudah karyawan dalam melakukan kegiatannya.

Dari 65 orang karyawan yang ada, yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang karyawan dengan persentase (1,5%), netral sebanyak 7 orang karyawan dengan persentase (10,8%), setuju sebanyak 36 orang karyawan dengan persentase (55,4%), dan sangat setuju sebanyak 21 orang karyawan dengan persentase (32,3%) dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari 65 orang karyawan adalah setuju, artinya karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan telah dilakukan oleh karyawan sesuai dengan standar perusahaan dengan sangat baik. Hal ini membuat apa yang telah ditargetkan perusahaan mampu di capai oleh karyawan dengan lebih baik serta dengan adanya standar yang ditetapkan perusahaan membuat karyawan lebih semangat untuk memenuhi standar yang telah ditetapkan dan membuat karyawan bekerja lebih baik lagi.

Dari 65 orang karyawan yang ada, yang menjawab netral sebanyak 15 orang karyawan dengan persentase (23,1%), setuju sebanyak 43 orang karyawan dengan persentase (66,2%), dan sangat setuju sebanyak 7 orang karyawan dengan persentase (10,8%) dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari 65 orang karyawan adalah setuju, artinya produk yang dihasilkan sesuai dengan standar perusahaan telah dicapai dengan sangat baik. Hal ini menunjukan karyawan telah bekerja dengan sangat baik sehingga produk yang di hasilkan telah memenuhi standar perusahaan, dengan adanya standar yang ditetapkan perusahaan untuk produk yang dihasilkan membuat karyawan lebih giat dalam bekerja untuk memenuhi standar perusahaan.

Dari 65 orang karyawan yang ada, yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang karyawan dengan persentase (1,5%), netral sebanyak 7 orang karyawan dengan persentase (10,8%), setuju sebanyak 47 orang karyawan dengan persentase (72,3%), dan sangat setuju sebanyak 10 orang karyawan dengan persentase (15,4%) dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari 65 orang karyawan adalah setuju, artinya semua kegiatan perusahaan sesuai dengan jadwal pelaksanaan kerja telah dijalankan dengan baik oleh karyawan. Hal ini membuat apa yang telah di jadwalkan perusahaan telah di patuhi atau ditaati oleh karyawan dengan baik

serta dengan adanya jadwal pelaksanaan kerja yang baik dapat membuat karyawan bekerja dengan terarah atau terorganisasi dengan lebih baik lagi.

2) **Analisis jawaban responden dari kuesioner variabel motivasi kerja.**

Tabel IV.6

Variabel motivasi kerja

Ket	∑STS	∑TS	∑N	∑S	∑SS	Tot
Sarana dan prasarana yang ada diperusahaan sudah cukup mendukung	**0 (0%)**	**0 (0%)**	**9 (13,8%)**	**34 (52,3%)**	**22 (33,8%)**	**65 (100%)**
Gaji yang ditrima karyawan sesuai dengan upah minimum propinsi	**0 (0%)**	**0 (0%)**	**1 (1,5%)**	**28 (43,1%)**	**36 (55,4%)**	**65 (100%)**
Penghargaan yang diberikan perusahaan sesuai denan ketentuanyang tlah ditetapkan	**0 (0%)**	**0 (0%)**	**0 (0%)**	**29 (44,6%)**	**36 (55,4%)**	**65 (100%)**
Perusahaan memberikan pengakuan terhadap karyawan yang berprestasi	**0 (0%)**	**1 (1,5%)**	**10 (15,4%)**	**36 (55,4%)**	**18 (27,7%)**	**65 (100%)**

Sumber : Perhitungan Data Primer, SPSS Ver.23, 2017

Tabel IV.6 di atas dapat dijelaskan bahwa

Dari 65 orang karyawan yang ada, yang menjawab netral sebanyak 9 orang karyawan dengan persentase (13,8%), setuju

sebanyak 34 orang karyawan dengan persentase (52,3%), dan sangat setuju sebanyak 22 orang karyawan dengan persentase (33,8%) dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari 65 orang karyawan adalah setuju, artinya Sarana dan prasana yang ada di perusahaan sudah cukup mendukung. ini menjelaskan bahwa Sarana dan prasana yang ada di perusahaan sudah cukup mendukung untuk melakukan kegiatan produksi yang dilakukan perusahaan untuk mencapai apa yang telah ditargetkan atau untuk mencapai standar yang ditentukan perusahaan dengan baik.

Dari 65 orang karyawan yang ada, yang menjawab netral sebanyak 1 orang karyawan dengan persentase (1,5%), setuju sebanyak 28 orang karyawan dengan persentase (43,1%), dan sangat setuju sebanyak 36 orang karyawan dengan persentase (55,4%) dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari 65 orang karyawan adalah sangat setuju, ini menjelaskan bahwa Gaji yang diterima karyawan sudah sesuai dengan upah minimum provinsi. artinya perusahaan telah memberikan serta menjalankan peraturan yang ada dalam memberikan gaji untuk para karyawannya sudah sesuai dengan upah minimum provinsi serta apa yang mereka harapkan.

Dari 65 orang karyawan yang ada, yang menjawab setuju sebanyak 29 orang karyawan dengan persentase (44,6%), dan sangat setuju sebanyak 36 orang karyawan dengan persentase (55,4%) dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari 65 orang karyawan adalah sangat setuju, ini menjelaskan bahwa Penghargaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan ketentuan yang telah di tetapkan. artinya karyawan diberikan penghargaan atas prestasi yang mereka capai diberikan perusahaan sesuai dengan ketentuan yang telah di tetapkan perusahaan atau perusahaan mempunyai beberapa penilaian untuk memberikan penghargaan kepada karyawan, sehingga karyawan yang diberikan penghargaan memang benar-benar memiliki kelebihan atau kemampuan kerja yang baik dan berkontribusi besar terhadap perusahaan.

Dari 65 orang karyawan yang ada, yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang karyawan dengan persentase (1,5%), netral sebanyak 10 orang karyawan dengan persentase (15,4%), setuju sebanyak 36 orang karyawan dengan persentase (55,4%), dan sangat setuju sebanyak 18 orang karyawan dengan persentase (27,7%) dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari 65 orang karyawan adalah setuju, artinya perusahaan memberikan pengakuan terhadap karyawan yang berprestasi telah dilakukan

dengan baik, ini menjelaskan bahwa perusahaan sangat memperhatikan para karyawannya namun tidak hanya memperhatikan para karyawannya saja perusahaan juga mengakui serta memberikan perhatiaan yang khusus kepada karyawan yang berprestasi ini dilihat dengan pengakuan terhadap karyawan yang berprestasi diberikan bonus atau pengakuan secara langsung oleh pimpinan serta pengakuan yang paling tinggi yaitu promosi jabatan yang akan diterima karyawan berprestasi tersebut, sehingga membuat karyawan merasa kerja keras yang mereka lakukan selama ini tidak sia-sia karena diakui oleh perusahaan atas prestasi kerja yang mereka lakukan.

3) Analisis jawaban responden dari kuesioner variabel disiplin kerja.

Tabel IV.7

Variabel disiplin kerja

Ket	∑STS	∑TS	∑N	∑S	∑SS	Tot
Memberikan sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan	0 (0%)	4 (6,2%)	3 (4,6%)	14 (21,5%)	44 (67,7%)	65 (100%)
Pimpinan tegas dalam menerapkan kedisiplinan karyawan	0 (0%)	2 (3,1%)	4 (6,2%)	14 (21,5%)	45 (69,2%)	65 (100%)
Semua karyawan mendapatkan perlakuan yang sama tanpa terkecuali	0 (0%)	0 (0%)	3 (4,6%)	16 (24,6%)	46 (70,8%)	65 (100%)
Baikkah pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan	0 (0%)	0 (0%)	1 (1,5%)	16 (24,6%)	48 (73,8%)	65 (100%)

Sumber : Perhitungan Data Primer, SPSS Ver.23, 2017

Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa

Dari 65 orang karyawan yang ada, yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang karyawan dengan persentase (6,2%), netral sebanyak 3 orang karyawan dengan persentase (4,6%), setuju sebanyak 14 orang karyawan dengan persentase (21,5%), dan sangat setuju sebanyak 44 orang karyawan dengan persentase (67,7%) dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari 65 orang karyawan adalah sangat setuju, artinya perusahaan telah melakukan dengan baik memberikan sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan. ini menjelaskan bahwa bagi karyawan yang tidak

mematuhi peraturan atau melanggar peraturan yang telah dibuat perusahaaan maka tanpa ragu perusahaan akan memberikan sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan tersebut sesuai dengan tingkatan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

Dari 65 orang karyawan yang ada, yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang karyawan dengan persentase (3,1%), netral sebanyak 4 orang karyawan dengan persentase (6,2%), setuju sebanyak 14 orang karyawan dengan persentase (21,5%), dan sangat setuju sebanyak 45 orang karyawan dengan persentase (69,2%) dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari 65 orang karyawan adalah sangat setuju, artinya pimpinan tegas dalam menerapkan kedisiplinan bagi setiap karyawan telah dilakukan dengan sangat baik. ini menjelaskan bahwa dengan hal tersebut membuat karyawan semakin disiplin datang tepat waktu kekantor, menyelesikan tugas, serta disiplin dalam mematuhi semua peraturan yang telah dibuat perusaaan karena ketegasan yang dilakukan oleh pimpinan yang memberikan sanksi kepada para karyawan yang tidak disiplin dalam pekerjaan.

Dari 65 orang karyawan yang ada, yang menjawab netral sebanyak 3 orang karyawan dengan persentase (4,6%), setuju sebanyak 16 orang karyawan dengan persentase (24,6%), dan

sangat setuju sebanyak 46 orang karyawan dengan persentase (70,8%) dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari 65 orang karyawan adalah sangat setuju, artinya Semua karyawan mendapatkan perlakuan yang sama tanpa terkecuali dilakukan perusahaan dengan baik. ini menjelaskan bahwa bahwa karyawan telah merasakan bahwa perusahaan memperlakukan para pegawai dengan adil atau setiap karyawan mendapatkan perlakuan yang sama tidak ada karyawan yang mendapat perlakuan yang khusus dari perusahaan dengan hal tersebut membuat karyawan semakin disiplin datang kekantor untuk melakukan tugasnya.

Dari 65 orang karyawan yang ada, yang menjawab netral sebanyak 1 orang karyawan dengan persentase (1,5%), setuju sebanyak 16 orang karyawan dengan persentase (24,6%), dan sangat setuju sebanyak 48 orang karyawan dengan persentase (73,8%) dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari 65 orang karyawan adalah sangat setuju, artinya pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan telah dilakukan dengan baik. ini menjelaskan bahwa perusahaan mengawasi setiap karyawannya agar para karyawan disiplin dalam melaksanakan tugas-tugasnya, karyawan telah merasakan bahwa perusahaan melakukan pengawasan dengan baik serta karyawan juga merasa butuh pengawasan dari perusahaan dalam bekerja atau melaksanakan tugas-tugasnya,

dengan pengawasan yang dilakukan perusahaan tersebut membuat karyawan semakin disiplin untuk melakukan tugas-tugasnya, dan makin giat lagi dalam bekerja.

4) Uji Instrumen

a) Uji Validitas

Uji Validitas untuk menguji sah atau valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu. Uji signifikasi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} (nilai *Corrected item-Total Correlation pada output Cronbach alpha*) dengan nilai r_{tabel} untuk *degree of freedom* (*df*) = n-2 (n adalah jumlah sampel) dan taraf signifikan 5% (0,05). Selanjutnya pengujian validitas data dengan menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 5%. Pengujian validitas ini dilakukan terhadap 65 responden, maka r_{tabel} df = n-2 dengan taraf signifikan 5%, df = 65-2 = 63, maka r_{tabel} = 0,244.

Tingkat kevalidan indikator atau kuesioner dapat ditentukan, apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ = valid dan $r_{hitung} < r_{tabel}$ = tidak valid. Hasil uji validitas dapat dilihat selengkapnya dengan tabel dibawah berikut ini dengan menggunakan r_{hitung} dan r_{tabel}, sebagai berikut ini:

Tabel 1V. 8

Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja	Pernyataan 1	0,510	0,244	Valid
	Pernyataan 2	0,825		
	Pernyataan 3	0,813		
	Pernyataan 4	0,669		
Disiplin Kerja	Pernyataan 1	0,599	0,244	Valid
	Pernyataan 2	0,587		
	Pernyataan 3	0,361		
	Pernyataan 4	0,327		
Kinerja Karyawan	Pernyataan 1	0,486	0,244	Valid
	Pernyataan 2	0,610		
	Pernyataan 3	0,774		
	Pernyataan 4	0,551		

Sumber : Perhitungan Data Primer, SPSS Ver.23, 2017

Dari tabel hasil uji validitas memperlihatkan nilai r_{hitung} setiap indikator variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan lebih besar dibanding nilai r_{tabel}. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan dinyatakan Valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

b) Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya dan handal sebagai alat ukur variabel. *Cronbach's Alpha* sangat cocok digunakan pada

skor berbentuk skala(misal 1-4, 1-5) atau skor rentangan (misal 0-20, 0,50), untuk pengujian biasanya menggunakan batasan tertentu seperti 0,60. Reliabilitas kurang dari 0,60 adalah kurang baik sedangkan 0,70 dapat diterima dan diatas 0,80 adalah baik.

Tabel 1V. 9

Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	*Standar Reabilits*	*Keterangan*
Motivasi Kerja	0,770	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,603	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,718	0,60	Reliabel

Sumber : Perhitungan Data Primer, SPSS Ver.23, 2017

Nilai *Cronbach's Alpha* semua variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan semua dikatakan reliabilitas dan dapat digunakan sebagai alat ukur variabel.

5) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Blitang Panen Raya Di Ogan Komering Ulu.

Setelah dilakukan penganalisisan dengan bantuan program *SPSS* Ver.23, maka didapatkan output sebagai berikut:

Tabel 1V. 10

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.491	.720	
	MOTIVASI KERJA	.249	.107	.271
	DISIPLIN KERJA	.330	.135	.285

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Perhitungan Data Primer, SPSS Ver.23, 2017

Hasil uji regresi linear berganda diperoleh dengan menggunakan program SPSS Versi 23, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Blitang Panen Raya Di Ogan Komering Ulu. Dapat digambarkan dengan persamaan regresi berganda sebabagi berikut:

$Y= 1{,}491 + 0{,}249X_1 + 0{,}330X_2$

Dimana:

a) Konstanta sebesar 1,491 positif dengan menyatakan bahwa jika Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja nilai nya 0, maka kinerja karyawan masih tetap mempunyai kinerja.

b) Koefisien regresi X_1 sebesar 0,249 bernilai positif menyatakan bahwa setiap peningkatan Motivasi kerja akan meningkatkan Kinerja karyawan.

c) Koefisien regresi X_2 Sebesar 0,330 bernilai positif menyatakan bahwa setiap peningkatan variabel Disiplin Kerja juga akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, nilai konstanta sebesar 1,491 (positif), menunjukkan bahwa seandainya Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja bernilai nol (0) maka Kinerja Karyawan PT Blitang Panen Raya Di Ogan Komering Ulu masih tetap ada kinerjanya.

Nilai koefisien regresi motivasi kerja adalah 0,249 (positif), artinya jika ada peningkatan terhadap motivasi kerja maka mengakibatkan kinerja kerja karyawan meningkat juga. Begitu juga sebaliknya Jika terjadi penurunan terhadap motivasi kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan dengan asumsi motivasi kerja tetap.

Nilai koefisien regresi disiplin kerja adalah 0,330 (positif), artinya jika ada peningkatan terhadap disiplin kerja maka mengakibatkan kinerja kerja karyawan meningkat juga. Begitu juga sebaliknya Jika terjadi penurunan terhadap disiplin kerja maka akan menurunkan kinerja kerja karyawan dengan asumsi disiplin kerja tetap.

6) Uji F (Uji Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel motivasi, dan disiplin kerja (secara simultan) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel IV.8 berikut ini:

Tabel 1V. 11

Hasil Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.639	2	.819	6.710	.002[b]
	Residual	7.573	62	.122		
	Total	9.212	64			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA

Sumber : Perhitungan Data Primer, SPSS Ver.23, 2017

Berdasarkan Tabel Anova tersebut diatas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} untuk variabel Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan adalah 6,710. Sedangkan F_{tabel} dengan taraf nyata (α) = 5% (0,05) dan derajat kebebasan, (dk) = n -k-1 adalah (dk) = 65-2-1 = 62 sebesar 3,145 ini menunjukkan bahwa F_{hitung} (6,710) > F_{tabel} (3,145).

Signifikan sebesar 0,002 atau signifikan yang diperoleh itu lebih kecil dari α = 0,05, artinya Ho ditolak, Ha diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Blitang Panen Raya Di Ogan Komering Ulu.

7) Uji t (Uji Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara parsial atau sendiri-sendiri berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel IV.9 berikut ini:

Tabel 1V. 12

Hasil Uji t (Persial)

Model		T	Sig.
1	(Constant)	2.071	.043
	MOTIVASI KERJA	2.331	.023
	DISIPLIN KERJA	2.452	.017

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Perhitungan Data Primer, SPSS Ver.23, 2017

Nilai t_{tabel} dengan taraf nyata (α) = 5% dan df (n-2) = 65-2 = 63, adalah sebesar 1,988.

Dapat dijelaskan bahwa:

a) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan tabel coefficients diatas, dapat dilihat t_{hitung} untuk variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 2.331, hal ini berarti t_{hitung} (2,331) > t_{tabel} (1,988), Artinya ada pegaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,023

(0,023 < 0,05), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan tabel coefficients diatas, dapat dilihat t_{hitung} untuk variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 2.452, hal ini berarti t_{hitung} (2.452) > t_{tabel} (1,988), Artinya ada pegaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan demikian secara persial hipotesis terbukti. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,017 (0,017 < 0,05), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

8) Koefisien Determinasi (R)

koefisien determinan ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas, yaitu Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan PT Blitang Panen Raya Di Ogan Komering Ulu, sebagai berikut:

Tabel 1V. 13

Hasil Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.422[a]	.178	.151	.34948

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Perhitungan Data Primer, SPSS Ver.23, 2017

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas dengan menggunakan program SPSS dapat di interpretasikan sebagai berikut:

a) Nilai korelasi (R) diperoleh sebesar 0,422 yang berarti bahwa hubungan antara tingkat asosiasi variabel bebas yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja dengan variabel terikat kinerja karyawan adalah tinggi.

b) Angka R Square (nilai koefisien determinasi R^2) sebesar 0,178 memberikan makna bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja hanya mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,178 atau 17,8% sedangkan sisanya 0,802 atau 80,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan PT. Belitang Panen Raya Ogan Komering Ulu (Y)

   Mangkunegara (2009:18), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Wibowo (2014:7), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Rusdi Arifai (2009:10) adalah perestasi kerja yang dikur berdasarkan hasil prestasi yang terjadi pada masa lalu yang kemudian ditetapkan sebagai standar untuk mengukur prestasi dimasa yang akan datang.

   Berdasarkan hasil pengujian secara bersama-sama Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Belitang Panen Raya Ogan Komering Ulu, Hal ini menunjukkan bahwa semakin tingginya motivasi yang diberikan dan semakin baik disiplin kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan, begitu pula sebaliknya semakin rendah motivasi yang diberikan dan buruknya disiplin kerja karyawan maka akan berdampak pada turunnya kinerja yang dihasilkan, kinerja karyawan sangat diperlukan dalam mencapai keberhasilan yang menjadi tujuan utama bagi perusahaan.

Maka dari itu, pemimpin perusahaan PT. Belitang Panen Raya Ogan Komering Ulu, harus memberikan motivasi dan ketegasan dalam meningkatkan daya kerja karyawannya. Naik turunnya kinerja pada karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor baik intern maupun ekstern salah satu faktor intern yaitu seperti Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja. Menurut Wibowo (2014: 86) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan pada perusahaan antara lain yaitu tujuan, standar, umpan balik, alat dan sarana, kompetensi, motif serta peluang. Sedangkan tolak ukur kinerja ini dapat di ukur melalui kuantitas, kualitas, biaya, ketepatan waktu dan keselamatan kerja (Rusdy A. Rifai, 2009:306).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Evawati Khumaedi (2016) dan yang dilakukan Sutrisno, Azis Fathoni dan Maria Magdalena Minarsih (2016) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja sangat diperlukan di dalam organisasi maupun lembaga, karena kinerja digunakan sebagai tolak ukur seberapa besar bentuk loyalitas yang karyawan serta perusahaan berikan. Masalah motivasi karyawan di PT. Belitang Panen Raya Di Ogan Komering Ulu ini kurang diperhatikan. Hal tersebut dilihat dari sikap karyawan yang bermalas-malasan dalam bekerja, Adapun masalah ketaatan karyawaan seperti karyawan yang tidak mematuhi ketentuan jam kerja dan kebijakan perusahaan seperti meninggalkan

ruang kerja saat jam kerja, mengkonsumsi makanan saat bekerja, menggunakan waktu kerjanya secara tidak produktif seperti istirahat siang dan karyawan yang menggunakan waktu istirahat melebihi batas waktu istirahat yang diberikan oleh perusahaan.

Kondisi lingkungan kerja kurang memadai di PT. Belitang Panen Raya Di Ogan Komering Ulu, gaji yang diberikan kepada karyawan kecil tidak sesuai dengan UMP (upah minimum provinsi) upah yang seharusnya 2.388.000 namun pada perusahaan ini karyawan hanya di beri gaji 2.000.000. Begitu juga karyawan yang dapat melebihi ketentuan pengepakan barang yang diharuskan dalam perusahaan 1000 pak perbulan, namun karyawan yang dapat melebihi ketentuan dari perusahaan kurang di perhatikan, semua permasalahan yang ada harus sesegera diperbaiki perusahaan atau pimpinan seharusnya perusahaan atau pimpinan memberikan kebijakan berupa insentif, penghargaan untuk karyawan yang kinerjanya tinggi agar karyawan lebih bersemangat lagi dalam bekerja, status karyawan seharusnya di perjelas agar karyawan lebih giat lagi dalam bekerja karna memiliki keinginan untuk naik jabatan, karyawan yang bermalas-malasan dalam bekerja harus diberikan peringatan serta harus terus diawasi oleh pimpinan agar tidak terjadi lagi karyawan yang meninggalkan ruang kerja saat jam kerja, mengkonsumsi makanan saat bekerja, dan menggunakan waktu kerjanya secara tidak produktif serta dengan

pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan akan membuat karyawan lebih mentaati semua peraturan yang ada.

Selain itu masalah Disiplin kerja karyawan PT. Belitang Panen Raya Di Ogan Komering Ulu masih sangat kurang. karena masih ada beberapa karyawan yang sering datang terlambat di karenakan pengawasan dalam perusahaan kurang diperhatikan, karyawan yang sering datang terlambat, Hal ini dikarenakan belum adanya peraturan yang tegas bagi karyawan yang datang terlambat sehingga hal serupa terus diulangi. tidak adanya sanksi hukuman bagi karyawan yang datang terlambat tersebut. Hal itulah yang menyebabkan beberapa karyawan masih sering datang terlambat. Bahkan terkadang beberapa karyawan sengaja untuk datang lebih siang dibandingkan jam kerja seharusnya. Keadaan ini harus diperbaiki oleh pimpinan dengan memberikan sanksi hukuman bagi setiap karyawan yang melanggar aturan agar tidak terjadi lagi karyawan yang datang terlambat ke perusahaan dan hal lainnya, pimpinan harus tegas tanpa memendang siapa yang melakukan kesalahan harus dihukum sesuai dengan peraturan yang ada sehingga karyawan akan disiplin ke perusahaanan dan akan membuat kinerja karyawan dan perusahaan terus meningkat.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Belitang Panen Raya Ogan Komering Ulu (Y)

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Malayu S.P. Hasibuan 2008:141). Berdasarkan hasil pengujian secara parsial ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya Ogan Komering Ulu, Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tingginya Motivasi yang diebrikan perusahaan kepada karyawan akan semakin tinggi pula kinerja yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan, dan sebaliknya semakin rendahnya motivasi kerja yang dilakukan perusahaan akan semakin kecil pula kinerja yang dicapai oleh perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Evawati Khumaedi (2016) dan yang dilakukan Sutrisno, Azis Fathoni dan Maria Magdalena Minarsih (2016) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, motivasi dalam perusahaan harus diberikan, karena motivasi dapat mendorong dan menggerakkan hati seseorang untuk mencapainya. Menurut Edy Sutrisno (2015:109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu,oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Pemimpin yang bijaksana ia

akan menciptakan motivasi dalam diri karyawannya, baik itu motivasi yang bersifat positif maupun negatif. Hal tersebut dimaksudkan agar karyawan yang bekerja dapat bekerja dengan penuh semangat, karena ada sutau hal yang ingin mereka capai.

Masalah motivasi kerja yang ada pada PT. Belitang Panen Raya Ogan Komering Ulu harus diperbaiki oleh pimpinan perusahaan harus memberikan motivasi kepada setiap karyawan agar tidak terjadi karyawan yang tidak mematuhi ketentuan jam kerja dan kebijakan perusahaan seperti meninggalkan ruang kerja saat jam kerja, mengkonsumsi makanan saat bekerja, menggunakan waktu kerjanya secara tidak produktif seperti istirahat siang dan karyawan yang menggunakan waktu istirahat melebihi batas waktu istirahat yang diberikan oleh perusahaan dan dengan motivasi yang diberikan akan membuat karyawan semakin giat dalam bekerja serta akan menguntungkan baik bagi perusahaan maupun karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Belitang Panen Raya Ogan Komering Ulu (Y)

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Sutrisno

2014: 97). Berdasarkan hasil pengujian secara parsial ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya Ogan Komering Ulu. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tingginya disiplin yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan semakin tinggi pula kinerja yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan, dan sebaliknya semakin rendahnya disiplin kerja yang dilakukan perusahaan akan semakin kecil pula kinerja yang dicapai oleh perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Evawati Khumaedi (2016) dan yang dilakukan Sutrisno, Azis Fathoni dan Maria Magdalena Minarsih (2016) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Masalah Disiplin kerja karyawan PT. Belitang Panen Raya Di Ogan Komering Ulu masih sangat kurang. karena masih ada beberapa karyawan yang sering datang terlambat di karenakan pengawasan dalam perusahaan kurang diperhatikan, karyawan yang sering datang terlambat, Hal ini dikarenakan belum adanya peraturan yang tegas bagi karyawan yang datang terlambat sehingga hal serupa terus diulangi. tidak adanya sanksi hukuman bagi karyawan yang datang terlambat tersebut. Hal itulah yang menyebabkan beberapa karyawan masih sering datang terlambat. Bahkan terkadang beberapa karyawan sengaja untuk datang lebih siang dibandingkan jam kerja seharusnya. Keadaan ini harus diperbaiki oleh pimpinan dengan memberikan

sanksi hukuman bagi setiap karyawan yang melanggar aturan agar tidak terjadi lagi karyawan yang datang terlambat ke perusahaan dan hal lainnya, pimpinan harus tegas tanpa memendang siapa yang melakukan kesalahan harus dihukum sesuai dengan peraturan yang ada sehingga karyawan akan disiplin ke perusahaanan dan akan membuat kinerja karyawan dan perusahaan terus meningkat.

D. Perbedaan Dan Persamaan Dengan Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya pernah dilakukan oleh Evawati Khumaedi (2016) dengan judul Pengaruh antara Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sentra Oprasi Terminal PT. Angkasa Pura II. Dalam penelitian ini membahas Pengaruh antara Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Angkasa Pura II. Data diperoleh dengan memberikan kuesioner kepada 38 orang pegawai sebagai responden. Hipotesis yang dilakukan adalah diduga adanya pengaruh antara disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Angkasa Pura II. Dengan menggunakan alat uji analisis SPSS maka didapat nilai pada tabel *Model Summary* nilai R sebesar 0,627, artinya menunjukkan hubungan yang kuat. R square adalah koefisien determinasi yang menunjukkan persentase pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y. Nilai R square sebesar 0,393 menunjukkan bahwa pengaruh X1 dan X2 secara bersama-sama (simultan) terhadap Y adalah sebesar 39,3%, sedangkan sisanya (100% - 39,3%) dipengaruhi oleh faktor lain. Persamaan regresi yang terbentuk Y = 21,015 + 0,396 X1 + 0,278 X2 tanda positif berarti

kerja dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti Heri Wijoko (2017) dengan judul pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Blitang Panen Raya Di Ogan Komering Ulu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Blitang Panen Raya Di Ogan Komering Ulu. Data yang digunakan merupakan data primer. Data primer diperoleh dari sumbernya langsung atau kuestioner yang di bagikan, Populasi dalam penelitian ini berjumlah 80 orang dengan menggunakan *Simple random sampling*, sehingga sampel yang diteliti berjumlah 65 orang responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda.

Hasil penelitian ini juga memperlihatkan bahwa ada hubungan secara bersama-sama kedua variabel tersebut yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dan hasil penelitian ini juga memperlihatkan hubungan secara parsial antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan dan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan berpengaruh yaitu variabel motivasi kerja (X1) memberikan pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan variabel disiplin kerja (X2) memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Blitang Panen Raya Di Ogan Komering Ulu. Dimana variabel disiplin kerja (X2) (2,452) memberikan

pengaruh yang lebih besar dibandingkan variabel motivasi kerja (X1) (2,331) dalam mempengaruhi variabel kinerja Karyawan.

Perbedaan dari penelitian sebelumnya terletak pada jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan oleh Evawati Khumaedi pada tahun 2016 berjumlah 38 orang pegawai atau lebih kecil dibandingkan penelitian yang dilakukan peneliti, dan penelitian sejenis yang dilakukan Sutrisno, Azis Fathoni dan Maria Magdalena Minarsih pada tahun 2016 berjumlah 174 orang sedangkan penelitian yang dilakukan penulis memiliki sempel yang kecil yaitu 65 orang karyawan. Sedangkan Persamaan dari penelitian sebelumnya terletak pada rumusan masalah yaitu bagaimana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, teknik pengumpulan data yang sama-sama menggunakan kuesioner, teknik analisis yang digunakan yaitu teknik analisis regresi linear berganda, dan teknik pengambilan sampel yaitu *Simple random sampling*.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dengan regresi linear berganda yang peneliti lakukan pada variabel Motivasi Kerja (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan Y= 1,491 + $0,249X_1 + 0,330X_2 + e$. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan:

Hasil regresi linear berganda menyatakan bahwa setiap penembahan satu-satuan skor disiplin kerja (X2) akan meningkatkan kinerja sebesar 0,330 dengan menjaga skor motivasi kerja tetap konstan. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan uji F, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} untuk variabel motivasi kerja (X1) Dan disiplin kerja (X2) Terhadap kinerja karyawan Karyawan (Y) adalah 6,710. Sedangkan F_{tabel} dengan taraf nyata (α) = 5% (0,05) dan derajat kebebasan, (dk) = n-k-1 adalah sebesar 3,145 Signifikan sebesar 0,002 atau signifikan yang diperoleh itu lebih kecil dari α = 0,05, artinya Ho ditolak, Ha diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji t (uji parsial) untuk variabel X1 sebesar 2,331. Sedangkan t_{tabel} sebesar 1,988 maka t_{hitung} (2,331) > t_{tabel}(1,988). Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,023 (0,023 < 0,05), maka dapat disimpulkan otivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil uji t (uji parsial) untuk variabel X2 sebesar 2,452 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,988 maka t_{hitung} (2,452) > t_{tabel} (1,988). Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,017 (0,017 < 0,05), maka dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai koefisien determinasi *R Square* (R^2) sebesar 0,178 memberikan makna bahwa variabel pengembangan karyawan dan motivasi kerja mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 17,8% sedangkan 0,802 atau 80,2% dipengaruhi oleh pariabel lain yang tidak termasuk dalam penelitan.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis bahwa terdapat pengaruh yang positif antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Walaupun pengaruhnya hanya sebesar 17,8% perusahaan juga harus sangat memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Karyawan bekerja menggunakan alat dan sarana sesuai dengan kebutuhan pekerjaan karyawan telah diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan dengan baik sehingga dengan alat dan sarana

yang ada karyawan dapat bekerja secara maksimal dan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi.

2. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan telah berjalan dengan baik namun harus terus dijaga serta ditingkatkan lagi agar perusahaan terus maju.
3. Produk yang dihasilkan sesuai dengan standar perusahaan telah berjalan dengan baik sehingga perusahaan harus terus meningkatkan serta menjaga agar produk yang dihasilkan harus sesuai standar perusahaan sehingga dapat bersaing dengan produk pesaing dan semua kegiatan perusahaan sesuai dengan Jadwal pelaksanaan kerja telah dilaksanakan dengan baik sehingga karyawan bekerja dengan sistem yang telah ditentukan perusahaan agar kinerja karyawan terus meningkat.
4. Sarana dan prasana yang ada di perusahaan sudah cukup mendukung apabila perusahaan mampu membuat lingkungan kerja karyawan nyaman dan aman dengan sarana dan prasarana yang baik maka akan membuat karyawan lebih giat dalam bekerja dan Gaji yang diterima karyawan sesuai dengan upah minimum provinsi perusahaan harus sangat diperhatikan dengan baik maka akan membantu kinerja karyawan menjadi lebih baik, dan akan mencapai standar kerja perusahaan.
5. Penghargaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan ketentuan yang telah di tetapkan perusahaan, serta perusahaan memberikan pengakuan

terhadap karyawan yang berprestasi harus ditingkatkan sehingga Karyawan diberikan penghargaan atas prestasi yang mereka capai agar lebih termotivasi untuk mengeluarkan kemampuan terbaiknya.

6. Memberikan sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan telah dilakukan oleh perusahaan dengan baik sehingga karyawan yang melanggar peraturan yang dibuat perusahaan akan diberi sanksi sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan, dan Pimpinan tegas dalam menerapkan kedisiplinan karyawan telah berjalan baik harus di pertahankan serta ditingkatkan agar karyawan lebih disiplin lagi dalam bekerja.
7. Semua karyawan mendapatkan perlakuan yang sama tanpa terkecuali harus terus dijaga sehingga karyawan merasa tidak ada perlakuan berbeda antara satu karyawan dengan yang lainnya, dan pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan telah dilakukan dengan baik harus terus ditingkatkan agar karyawan bekerja dengan baik serta dengan disiplin yang tinggi.