

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG**

Skripsi



Nama : Netri Yani

Nim : 201013098

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2017

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG**

Skripsi

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



Nama : Netri Yani

Nim : 212013098

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2017

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Netri Yani
NIM : 212013098
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Bidang Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia


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

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dan segala konsekuensinya.

Palembang, 08 Februari 2017

Penulis,





Netri Yani
Nim : 212013098

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT Pupuk Sriwidjaja
Palembang
Nama : Netri Yani
Nim : 212013008
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal 6 Februari 2017

Dosen Pembimbing



Edy Liswani, S.E., M.Si

NIDN/NBM : 0027086001/944809

Mengetahui,

Dekan

U.b Ketua Program Studi Manajemen



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

NIDN : 0216057001

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

Motto :

- ❖ *Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap (QS. Al-Insyirah, 6-8).*
- ❖ *Barang siapa yang bersungguh-sungguh, sesungguhnya kesungguhannya itu adalah untuk dirinya sendiri (QS al-ankabut : 6)*
- ❖ *Jika kau ingin mencapai impianmu jangan hanya berfikir "suatu saat", tetapi perlakukanlah setiap harimu seolah-olah menjadi hari terakhirmu, karena hari saat kau memulai daftar impianmu, hari itu akan menjadi "suatu saatmu".(Netri Yani)*

Terucap syukur padaMU Allah SWT.

Kupersembahkan skripsi ini dengan segenap cinta dan kasih sayang kepada :

- ❖ *Ayahanda Basri dan Ibunda Pawimah yang sangat kucintai*
- ❖ *Kakakku Rupi Andi dan kakak iparku Sri Afriani*
- ❖ *Sahabat-sahabat terbaikku.*
- ❖ *Pembimbingku Bapak Edy Liswani, SE.,M.Si*
- ❖ *Almamater yang sangat aku banggakan.*

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Allhamdulillah puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG yang merupakan salah satu persyaratan dalam mencapai gelar kesarjanaan dalam ilmu manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang. Penulis menyadari bahwa penyajian skripsi ini secara teknis dan materi masih jauh dari sempurna, akan tetapi dengan kemampuan yang penulis miliki maka penulis mencoba untuk menyusun skripsi ini dengan sebaik-baiknya dan besar harapan agar skripsi ini dapat berguna bagi siapa saja yang membacanya khususnya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang. Dalam penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang setinggi-tingginya terutama kepada kedua orang tuaku tercinta yaitu ayahanda **Basri** dan ibunda **Pawimah**, yang telah banyak melakukan pengorbanan yang tulus, yang selalu mendoakanku, yang mengaharapkan kesuksesanku, yang selalu memberikan semangat hingga aku mendapatkan gelar sarjana, terima kasih untuk

semua yang ayah dan ibu berikan selama ini. Dan penulis juga mengucapkan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli,S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. Fauzi Ridwan,S.E.,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibuk Hj. Maftuhah Nurrahmi,S.E.,M.Si selaku Ketua Jurusan Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Edy Liswani,S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing yang dengan kesabaran membimbing, mendidik dan memberi masukan serta arahan yang sangat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasihat-nasihat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang. Serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
6. Keluarga besarku yang telah mendukung dan medoakan keberhasilanku.
7. Sahabat terbaikku Rica Triana, Riri Dayanti, Agung Ali Mustofa, Panser Yubi, Satri Cahyadi dan seluruh kelas CM 13.01 yang telah menemani perjuanganku dan memberikanku semangat dalam menyelesaikan skripsi.
8. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca dan berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Atas perhatian dan masukan penulis ucapkan terima kasih.

Palembang, 2017

Penulis

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|----------------|
| SAMPUL JUDUL | 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 | xiii |
| HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN | xiv |
| ABSTRAK | Xv |
| ABSTRACT | xvi |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 8 |
| C. Tujuan Penelitian | 9 |
| D. Manfaat Penelitian | 9 |

| | |
|---|----|
| BAB II KAJIAN PUSTAKA | |
| A. Penelitian Sebelumnya | 10 |
| B. Landasan Teori | 11 |
| 1. Kinerja | 11 |
| 2. Motivasi | 16 |
| 3. Disiplin Kerja | 20 |
| C. Hipotesis | 25 |
| BAB III METODE PENELITIAN | |
| A. Jenis Penelitian | 26 |
| B. Lokasi Penelitian | 27 |
| C. Operasionalisasi Variabel | 27 |
| D. Populasi dan Sampel | 28 |
| E. Data yang Diperlukan | 30 |
| F. Metode Pengumpulan Data | 30 |
| G. Analisis Data dan Teknik Analisis..... | 31 |
| 1. Analisis Data | 31 |
| 2. Teknik Analisis | 33 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |
| A. Hasil Penelitian | 38 |
| 1. Gambaran Singkat Perusahaan | 38 |
| 2. Visi dan Misi..... | 39 |

| | |
|---|-----------|
| 3. Struktur Organisasi | 40 |
| 4. Distribusi Responden | 41 |
| B. Pembahasan Hasil Penelitian | 43 |
| 1. Jawaban dari kuesioner variabel motivasi | 43 |
| 2. Jawaban dari kuesioner variabel disiplin kerja | 47 |
| 3. Jawaban dari kuesioner variabel kinerja karyawan | 50 |
| 4. Uji Instrument | 55 |
| a. Uji Validitas..... | 55 |
| b. Uji Reliabilitas..... | 56 |
| 5. Uji Analisis Regresi Linear Berganda | 57 |
| 6. Uji Hipotesis | 59 |
| a. Uji F (Simultan) | 59 |
| b. Uji t (Parsial)..... | 60 |
| 7. Uji Koefisien Determinasi (R) | 62 |
| 8. Perbedaan dan Persamaan dengan Penelitian Sebelumnya | 63 |
| | |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | |
| A. Kesimpulan | 66 |
| B. Saran | 67 |
| | |
| DAFTAR PUSTAKA | 68 |
| | |
| LAMPIRAN | |
| | |
| ARTIKEL PENELITI | |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|--|----------------|
| Gambar IV.1. Struktur Organisasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang..... | 40 |
| Tabel II.1 Penelitian Sebelumnya | 10 |
| Tabel III.1. Operasionalisasi Variabel | 27 |
| Tabel III.2 Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian..... | 28 |
| Tabel IV.1. Hasil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 41 |
| Tabel IV.2. Hasil Responden Berdasarkan Usia..... | 42 |
| Tabel IV.3. Hasil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan..... | 43 |
| Tabel IV.4. Hasil Tanggapan Responden (X1.1)..... | 43 |
| Tabel IV.5. Hasil Tanggapan Responden (X1.2)..... | 44 |
| Tabel IV.6. Hasil Tanggapan Responden (X1.3)..... | 45 |
| Tabel IV.7. Hasil Tanggapan Responden (X1.4) | 46 |
| Tabel IV.8. Hasil Tanggapan Responden (X2.1)..... | 47 |
| Tabel IV.9. Hasil Tanggapan Responden (X2.2)..... | 47 |
| Tabel IV.10. Hasil Tanggapan Responden (X2.3)..... | 48 |
| Tabel IV.11. Hasil Tanggapan Responden (X2.4)..... | 49 |
| Tabel IV.12. Hasil Tanggapan Responden (Y.1)..... | 50 |
| Tabel IV.13. Hasil Tanggapan Responden (Y.2)..... | 51 |
| Tabel IV.14. Hasil Tanggapan Responden (Y.3)..... | 52 |
| Tabel IV.15. Hasil Tanggapan Responden (Y.4)..... | 52 |

| | |
|--|----|
| Tabel IV.16. Hasil Tanggapan Responden (Y.5)..... | 53 |
| Tabel IV.17. Hasil Tanggapan Responden (Y.6)..... | 54 |
| Tabel IV.18. Hasil Uji Validitas | 56 |
| Tabel IV.19. Hasil Uji Reliabilitas..... | 57 |
| Tabel IV.20. Analisis Regresi Linear Berganda | 58 |
| Tabel IV.21. Hasil Uji F (Simultan)..... | 60 |
| Tabel IV.22. Hasil Uji T (Parsial)..... | 61 |
| Tabel IV.23. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) | 62 |

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran : Kuesioner

Lampiran : Tabulasi

Lampiran : Hasil Uji Validitas Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Lampiran : Hasil Uji Reliabilitas Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Lampiran : Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Lampiran : Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Lampiran : Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Lampiran : Hasil Uji F (Simultan)

Lampiran : Hasil Uji t (Parsial)

Lampiran : Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Lampiran : Frekuensi Tanggapan Responden

Lampiran : Surat Keterangan Riset

Lampiran : Jadwal Penelitian

Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran : Sertifikat AIK

Lampiran : sertifikat TOEFL

Lampiran : sertifikat KKN

Lampiran : Biodata Penulis

Lampiran : Tabel r, t, F

ABSTRAK

Netri yani / 212013098 / 2017 / Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang / Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. Penelitian ini dilakukan pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang yang beralamat di Jalan Mayor Zen, Palembang 30118. Jenis penelitian bersifat asosiatif. Dengan sampel 96 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Data yang diperlukan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah kualitatif dan kuantitatif dengan alat analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari perhitungan $F_{hitung} (49.281) > F_{tabel} (3.094)$ dan $t_{hitung} (5.419) > t_{tabel} (1.986)$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Netri yani / 212013098 / 2017 / The Influence Of Motivation And Work Discipline On Employees' Performance At PT Pupuk Sriwidjaja Company Of Palembang / Human Resource Management.

Formulation of the problem in this study was whether or not the influence of motivation and work discipline on employees' performance at PT Pupuk Sriwidjaja Company of Palembang. Objective of the study was for investigating the influence of motivation and work discipline on employees' performance at PT Pupuk Sriwidjaja Company of Palembang. This study was conducted at Mayor Zen Street, Palembang 30118. This study was associative. Sampling technique used purposive sampling. The required data were primary data and secondary data. Data collection techniques used questionnaires. The analisis method used qualitative and quantitative by multiple linear regression analysis.

The results of the study showed that $F_{\text{obtained}}(49.281) > F_{\text{table}}(3,094)$ and $t_{\text{obtained}}(5,419) > t_{\text{table}}(1.986)$ meaning H_0 was rejected and H_a was accepted, it could be concluded that motivation and work discipline influenced simultaneously and partially on employees' performance.

Keywords : Motivation, work Discipline, Employees' Peformance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur penting dalam menggerakkan dan mengelola suatu organisasi. Dalam sebuah organisasi, semua personil di dalamnya, baik yang di jajaran manajerial maupun operasional, bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, merealisasikan harapan, dan impian bersama. Kinerja atau kinerja organisasi sangat tergantung pada kemampuan atau kompetensi para personel tersebut.

Sumber daya manusia (SDM) memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya.

Oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Suatu

perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Evaluasi terhadap SDM (sumber daya manusia) sering diarahkan pada kinerjanya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Menurut Wibowo (2014:3) kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai.

PT Pupuk Sriwidjaja Palembang adalah salah satu perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara). PT Pupuk Sriwidjaja Palembang adalah perusahaan yang didirikan sebagai pelopor produsen pupuk urea di Indonesia pada tanggal 24 Desember 1959 di Palembang Sumatera Selatan, dengan nama PT Pupuk Sriwidjaja (Persero). PT Pusri memulai operasional usaha dengan tujuan utama untuk melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan dan program pemerintah dibidang

ekonomi dan pembangunan nasional, khususnya di industri pupuk urea dan kimia lainnya. Sejarah panjang Pusri sebagai pelopor produsen pupuk nasional selama lebih 50 tahun telah membuktikan kemampuan dan komitmen dalam melaksanakan tugas penting yang diberikan oleh pemerintah.

Dalam mencapai tujuan organisasi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang, tentunya harus mempunyai karyawan yang benar-benar mau bekerja keras, serius dalam bekerja, mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan pimpinan, mempunyai keahlian, penuh semangat dan juga mampu memberikan hasil yang sesuai dengan target perusahaan agar tercapainya tujuan perusahaan.

Pentingnya proses kinerja bagi organisasi untuk menjamin tercapainya tujuan yang diharapkan dan meningkatkan prestasi kerja begitupun di PT Pupuk sriwidjaja Palembang yang mana karyawannya melakukan pekerjaan secara monoton sesuai dengan yang diminta tanpa adanya inisiatif dari dalam diri karyawan yang bersangkutan. Karyawan hanya melakukan pekerjaan yang benar-benar menjadi tanggung jawabnya saja serta menjalankan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Hal tersebut membuat tidak tercapainya target seperti dalam hal memproduksi pupuk urea hanya sekitar 1.720 ton saja per hari sedangkan kapasitas produksi satu unit pabrik urea adalah 1.725 ton per hari.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang dikemukakan di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Dapat memperluas wawasan, pengaturan dan pengolahan ke dalam bidang sesungguhnya dan sebagai aplikasi dari ilmu yang diperoleh peneliti selama perkuliahan serta untuk memperoleh pengalaman yang sifatnya praktis, menambah pengetahuan dan wawasan.

2. Bagi lokasi penelitian

Dengan adanya penelitian ini, maka diharapkan sebagai bahan masukan untuk mengevaluasi karyawan tentang motivasi dan disiplin kerja serta memperhatikan unsur-unsur apa yang membuat karyawan termotivasi dan disiplin dalam meningkatkan kinerja, sehingga nantinya tidak merugikan Perusahaan.

3. Bagi almamater

Sebagai sumber informasi dikemudian hari bagi peneliti untuk penelitian lanjut yang akan melakukan kajian sejenis.

Meskipun karyawan yang diterima di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang memiliki keahlian namun jika tidak bekerja dengan sepenuh hati dan tidak serius dalam bekerja akan menyebabkan tidak tercapainya tujuan organisasi seperti hal yang terjadi yaitu hasil pekerjaan yang tidak sesuai dengan yang diinginkan perusahaan dan penumpukan pekerjaan.

Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi dan disiplin kerja (Wibowo, 2014).

Setiap perusahaan harus bisa menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja SDM yang dimiliki. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja adalah dengan memberikan perhatian berupa motivasi kerja kepada karyawannya. Selain itu, hal terpenting yang harus dilakukan oleh perusahaan, adalah bagaimana karyawan dapat menikmati pekerjaannya sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya tanpa ada tekanan.

Motivasi seseorang untuk melakukan kegiatan muncul karena merasakan perlunya untuk memenuhi kebutuhan. Apabila kebutuhannya telah terpenuhi, motivasinya akan menurun. Kemudian berkembang pemikiran bahwa motivasi juga diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Namun apabila tujuan telah tercapai, biasanya motivasi dapat dikembangkan apabila timbul kebutuhan maupun tujuan baru. Apabila

pemenuhan kebutuhan merupakan kepentingan manusia, maka tujuan dapat menjadi kepentingan manusia maupun organisasi.

Dengan demikian, terdapat kepentingan bersama antara manusia sebagai pekerja dengan organisasi. Pekerja di satu sisi melakukan pekerjaan mengharapkan kompensasi untuk pemenuhan kebutuhannya dan di sisi lainnya untuk mencapai tujuan pribadinya untuk mewujudkan prestasi kerjanya. Sedangkan kinerja organisasi diwujudkan oleh kumpulan kinerja dari semua pekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Apabila pekerja mempunyai motivasi kerja untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerja. Meningkatnya kinerja pekerja akan meningkatkan pula kinerja organisasi. Dengan demikian, meningkatnya motivasi pekerja akan meningkatkan kinerja individu, kelompok maupun organisasi.

Dalam menginspirasi orang untuk bekerja, sebagai individu maupun kelompok dengan cara yang dapat menghasilkan hasil terbaik, kita perlu membuka kekuatan motivasional pribadi mereka sendiri. Menurut Wibowo (2014:323) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014: 141) pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan

mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal begitupun di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang perlunya membangun motivasi yang harus dilakukan oleh bagian supervisi dengan cara memperhatikan, mengarahkan bawahan dalam melakukan perbaikan dan memberikan semangat serta menciptakan suasana yang menyenangkan, sebagaimana yang terjadi di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang karyawan kurang pengarahan dan perhatian sehingga tidak bersemangat, dan kurang serius dalam bekerja sehingga bisa mengakibatkan kurang optimalnya pencapaian tujuan organisasi.

Lokasi tempat bekerja yang aman, nyaman serta tentram tentu akan membuat karyawan jadi termotivasi dan akan meningkatkan kinerja organisasi sedangkan di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang dibagian produksi rawan kecelakaan karena bangunan yang tinggi dan bau pupuk yang sangat menyengat oleh sebab itu PT Pupuk Sriwidjaja Palembang harus menciptakan suasana kerja yang nyaman, aman, dan tentram.

Jika adanya karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi.

Kurang tegasnya pimpinan memberikan hukuman (*punishment*) kepada karyawan akan membuat karyawan tidak disiplin. Seperti saat karyawan telat masuk kantor dan hanya sekedar mendapat teguran saja, disini jelas terlihat bahwa karyawan tidak mendapatkan efek jera terhadap pelanggaran yang ia lakukan, seharusnya diberi surat peringatan sampai pemutusan hubungan kerja (PHK). Disiplin sangat diperlukan baik karyawan yang bersangkutan maupun untuk PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. Pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang misalnyakaryawan yang sering datang terlambat dalam hal pekerjaannya pun menjadi terhambat yang selanjutnya akan mengganggu proses operasi perusahaan pada hari itu.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Pentingnya pengawasan terhadap karyawan agar membuat karyawan lebih disiplin dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerja serta tercapainya tujuan organisasi begitupun di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang pentingnya pengawasan pimpinan secara langsung agar karyawan bekerja dengan baik, sebagaimana hal yang terjadi di PT Pupuk SriwidjajaPalembang pimpinan jarang sekali

mengawasi karyawan pada saat bekerja. Meskipun di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang sudah memasang CCTV (*Closed Circuit Television*) namun agar pengawasan lebih efektif seharusnya memasang CCTV (*Closed Circuit Television*) di setiap ruangan jangan hanya di depan lorong saja.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya baik untuk kepentingan perusahaan maupun karyawan. Bagi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaraan pelaksanaan tugas sehingga mendapatkan hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas perlu dilakukan penelitian atau kajian dengan judul **Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

Adakah pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang dikemukakan di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Dapat memperluas wawasan, pengaturan dan pengolahan ke dalam bidang sesungguhnya dan sebagai aplikasi dari ilmu yang diperoleh peneliti selama perkuliahan serta untuk memperoleh pengalaman yang sifatnya praktis, menambah pengetahuan dan wawasan.

2. Bagi lokasi penelitian

Dengan adanya penelitian ini, maka diharapkan sebagai bahan masukan untuk mengevaluasi karyawan tentang motivasi dan disiplin kerja serta memperhatikan unsur-unsur apa yang membuat karyawan termotivasi dan disiplin dalam meningkatkan kinerja, sehingga nantinya tidak merugikan Perusahaan.

3. Bagi almamater

Sebagai sumber informasi dikemudian hari bagi peneliti untuk penelitian lanjut yang akan melakukan kajian sejenis.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya

Tabel II.1
Penelitian Sebelumnya

| No | Keterangan | Agung Setiawan (2013) | Bryan Johannes Tampi (2014) |
|----|-------------------------|--|--|
| 1 | Judul | Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia,Tbk (Regional Sales Manado). |
| 2 | Rumusan Masalah | Adakah pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Kanjuruhan Malang secara parsial dan bersama-sama. | Adakah pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia,Tbk (regional sales Manado) secara parsial dan bersama-sama. |
| 3 | Jenis Penelitian | Penelitian kausal | Penelitian asosiatif |
| 4 | Variabel dan Indikator | Kinerja (lingkungan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, motivasi kerja). Disiplin kerja (absensi, peraturan, keterampilan, sikap yang baik, semangat kerja yang tinggi). Motivasi (tanggung jawab, pengetahuan, tujuan, prestasi kerja, komunikasi, umpan balik). | Kinerja (kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian). Gaya kepemimpinan (otokratik, militeristik, laissez-faire, kharismatik, demokratik) Motivasi (fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri). |
| 5 | Data yang Digunakan | Data primer dan data skunder. | Data primer dan data skunder. |
| 6 | Teknik Pengumpulan Data | Kuisisioner | Observasi, study pustaka dan kuisisioner. |
| 7 | Teknik Analisis | Kualitatif deskriptif | Deskriptif kuantitatif |
| 8 | Hasil Penelitian | Berdasarkan perhitungan analisis regresi liner berganda nilai koefisiennya yaitu - 0,102 maka disiplin kerja secara simultan dan parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji t didapat nilai koefisien yaitu 0,260 dan nilai signifikasinya yaitu 0,000 maka motivasi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang secara parsial. | Berdasarkan uji t, kepemimpinan memperoleh nilai hitung sebesar 2,098 dan motivasi memperoleh nilai hitung sebesar 3,909, dengan demikian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. |

Sumber : Agung Setiawan (2013) dan Bryan Johannes Tampi (2014).

B. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Wibowo (2014:3) Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja

Armstrong dan Baron, 1998 (dalam Wibowo, 2014:2) Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Dari pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah pengimplementasian dari segala rencana dan kegiatan dan hasil dari rencana yg telah disusun tersebut.

b. Indikator kinerja

Menurut Wibowo (2014:86) indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1) Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan. Tujuan merupakan keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2) Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Standar

menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal.

3) Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4) Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat atau sarana tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia. Jika pekerja dihindari karena supervisor tidak percaya terhadap kualitas atau kepuasan konsumen, mereka secara efektif akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk berprestasi.

c. Kriteria ukuran kinerja

Menurut Armstrong dan Baron, 1998 (dalam Wibowo, 2014) kriteria suatu ukuran seharusnya adalah :

- 1) Dikaitkan dengan tujuan strategis dan mengukur apa yang secara organisasional penting dan mendorong kinerja bisnis.
- 2) Relevan dengan sasaran dan akuntabilitas tim dan individu yang berkepentingan.
- 3) Memfokuskan pada output yang terukur dan penyelesaian tugas dan bagaimana tingkah laku mereka.
- 4) Mengindikasikan data yang akan tersedia sebagai dasar pengukuran.
- 5) Dapat diverifikasi, dengan mengusahakan informasi yang akan mengonfirmasi tingkat seberapa jauh harapan dapat dipenuhi.
- 6) Menjadi setepat mungkin dalam hubungan dengan maksud pengukuran dan ketersediaan data.
- 7) Mengusahakan dasar untuk umpan balik dan tindakan.
- 8) Bersifat komprehensif, mencakup semua aspek kinerja sehingga keluarga ukuran kinerja tersedia.

d. Karakteristik

Menurut Wibowo (2014:158) karakteristik ukuran kinerja antara lain adalah :

- 1) Secara akurat mengukur variabel kunci kinerja.
- 2) Termasuk komparasi untuk membantu pemahaman yang lebih baik yang ditunjukkan tingkat kinerja.
- 3) Dikumpulkan dan didistribusikan berdasarkan waktu.
- 4) Dapat dianalisis secara makro dan mikro.
- 5) Tidak mudah dimanipulasi untuk mencapai hasil yang diinginkan.

e. Manfaat penilaian kinerja

Menurut Wibowo (2014:193).

- 1) Penilaian kinerja yang dilakukan dengan berhati-hati dapat membantu memperbaiki kinerja pekerja sepanjang tahun.
- 2) Proses penilaian yang efektif merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang dapat membantu organisasi berhasil.
- 3) Merupakan komponen kunci dari strategi kompetitif.

2. Motivasi

a. Pengertian motivasi

Menurut Wibowo (2014:323) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:139) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Robert Heller, 1998 (dalam Wibowo, 2014:322) motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan serangkaian proses kegiatan manusia demi mencapai tujuan dan mendapatkan kepuasan.

b. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Menurut Edy Sutrisno (2009:116) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain :

- 1) Faktor intern
 - a) Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk : memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, kondisi kerja yang aman dan nyaman.
 - b) Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki motor, dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
 - c) Keinginan untuk mendapat penghargaan seperti keinginan untuk diakui, dihormati orang lain, nama baik harga diri.
 - d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan seperti adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, dan lain sebagainya.
 - e) Keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan

2) Faktor ekstern

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan jelas memotivasi para karyawan untuk melakukan pekerjaan yang baik. Oleh sebab itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreatifitas yang tinggi mampu menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawannya.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai adalah penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri serta keluarga. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik

Posisi supervisi sangat dekat dengan karyawan dan selalu menghadapi karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari, bila supervisi ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Adanya jaminan pekerjaan membuat karyawan akan bekerja secara sungguh-sungguh mengorbankan apa saja yang ada pada

diri karyawan untuk perusahaan, kalau karyawan merasa adanya jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e) Status dan tanggung jawab

Dengan menduduki jabatan karyawan merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

f) Peraturan yang fleksibel

Peraturan yang fleksibel bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur ini dapat disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi karyawan, seperti hak dan kewajiban, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya.

c. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:146) sebagai berikut:

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

- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat bahan baku

d. Jenis-jenis motivasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:150) jenis-jenis motivasi dibagi menjadi dua yaitu motivasi positif dan motivasi negatif:

1) Motivasi positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar.

2) Motivasi negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman.

3. Disiplin kerja

a. Pengertian disiplin

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Edy Sutrisno (2009:97) 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.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Singodimejo (dalam Sutrisno, 2009:89) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan,

perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Bila aturan disiplin hanya menurut selera pimpinan saja, atau berlaku untuk orang tertentu saja, jangan diharap bahwa para karyawan akan mematuhi aturan tersebut.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5) Ada tidaknya pengawasan pemimpin

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a) Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa walaupun kepada bawahan sekalipun.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:194) faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawandiantaranya :

- 1) Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
- 2) Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan

bawahan pun akan ikut baik. Tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun pasti akan kurang disiplin.

- 3) Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya.
- 4) Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.
- 5) Waskat (pengawas melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasan.
- 6) Sanksi hukuman 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.

Berat/ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan.

- 7) Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi.
- 8) Hubungan kemanusiaan Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat semua karyawannya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini jelas akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada suatu instansi.

c. Perilaku tidak disiplin yang sering dijumpai ditempat kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Melanggar peraturan jam istirahat dan peraturan kerja lainnya.
- 2) Melanggar peraturan keamanan dan kesejahteraan.
- 3) Terlambat masuk kerja, mangkir dari pekerjaan.
- 4) Berkembang rasa tidak puas, saling curiga dan saling melempar rasa tanggung jawab.

C. Hipotesis

Ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:35) jenis penelitian yang berdasarkan tingkat eksplanasi dibedakan menjadi tiga macam yaitu :

1. Penelitian deskriptif

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan terhadap variabel mandiri, tanpa dibandingkan atau dihubungkan dengan variabel lain.

2. Penelitian komparatif

Penelitian komparatif adalah suatu penelitian yang bersifat membandingkan dua variabel atau lebih.

3. Penelitian asosiatif

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

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang yang beralamatkan di Jl. Mayor Zen, Palembang 30118 – INDONESIA. Tel. 62-(711)-712222, 712111. Fax. 62 (711)-712100, 712020.

C. Operasionalisasi Variabel

Tabel III.1
Variabel, Definisi Variabel, dan Indikator

| No | Variabel | Definisi | Indikator |
|----|-------------------------------|--|---|
| 1 | Motivasi karyawan (X1) | Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku karyawan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang di dalam pencapaian tujuan. | 1.kondisi lingkungan kerja 2.supervisi yang baik |
| 2 | Disiplin karyawan (X2) | disiplin adalah kesadaran dan kesediaan karyawan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. | 1.Ketegasan pimpinan 2. Pengawasan |
| 3 | Kinerja karyawan (Y) | Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang | 1. Standar 2. Tujuan 3. Kompetensi |

Sumber: Pendapat penulis berdasarkan teori, 2016.

D. Populasi dan Sampel

Menurut Muhammad Iqbal Hasan (2012:84) populasi (*universe*) adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti (bahan penelitian). Objek atau nilai disebut unit analisis atau elemen populasi. Unit analisis dapat berupa orang, perusahaan, hasil produksi, rumah tangga dan tanah pertanian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang yang berjumlah 2.387 orang dengan kerangka sampel sebagai berikut.

Tabel III.2

Jumlah Karyawan Berdasarkan Bagian Di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang

| No. | Bagian | Jumlah | Sampel |
|--------|--|--------|--------|
| 1 | Bagian Sekretaris perusahaan | 13 | 1 |
| 2 | Bagian Project P II, STG dan Boiler batubara | 51 | 2 |
| 3 | Bagian Pengawasan intern | 291 | 12 |
| 4 | Bagian Operasi | 672 | 28 |
| 5 | Bagian Teknologi | 247 | 10 |
| 6 | Bagian Pemeliharaan | 381 | 15 |
| 7 | Bagian Penjualan | 212 | 8 |
| 8 | Bagian Pemasaran | 23 | 1 |
| 9 | Bagian Keuangan | 107 | 4 |
| 10 | Bagian Teknik dan Pengadaan | 160 | 6 |
| 11 | Bagian Renbang Usaha | 55 | 2 |
| 12 | Bagian SBJ Perkapalan | 14 | 1 |
| 13 | Bagian SDM | 62 | 2 |
| 14 | Bagian Umum | 99 | 4 |
| Jumlah | | 2.387 | 96 |

Sumber : PT Pupuk Sriwidjaja Palembang, 2016.

Menurut Muhammad Iqbal Hasan (2012:91) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus Slovin (Husein Umar, 2014: 78).

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

Dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Tingkat Kesalahan (10%)

Berdasarkan rumus tersebut diperoleh jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{2.387}{1+(2.387 \times 10\%^2)}$$

$$n = 95,97909$$

$$n = 96 \text{ karyawan}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, penulis mengambil ukuran sampel penelitian ini sebanyak 96 karyawan pada PT Pupuk Sriwidjaja (Pusri) Palembang. Distribusi sampel berdasarkan bagian-bagian yang ada di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang sebagai berikut :

| | |
|--|-------------------------------|
| Bagian Sekretaris perusahaan | : $13 / 2387 \times 96 = 1$ |
| Bagian Project P II, STG dan Boiler batubara | : $51 / 2387 \times 96 = 2$ |
| Bagian Pengawasan intern | : $291 / 2387 \times 96 = 12$ |
| Bagian Operasi | : $672 / 2387 \times 96 = 28$ |
| Bagian Teknologi | : $247 / 2387 \times 96 = 10$ |

| | |
|-----------------------------|-------------------------------|
| Bagian Pemeliharaan | : $381 / 2387 \times 96 = 15$ |
| Bagian Penjualan | : $212 / 2387 \times 96 = 8$ |
| Bagian Pemasaran | : $23 / 2387 \times 96 = 1$ |
| Bagian Keuangan | : $107 / 2387 \times 96 = 4$ |
| Bagian Teknik dan Pengadaan | : $160 / 2387 \times 96 = 6$ |
| Bagian Renbang Usaha | : $55 / 2387 \times 96 = 2$ |
| Bagian SBJ Perkapalan | : $14 / 2387 \times 96 = 1$ |
| Bagian SDM | : $62 / 2387 \times 96 = 2$ |
| Bagian Umum | : $99 / 2387 \times 96 = 4$ |

Sehingga data keseluruhan sampel tersebut adalah 96 orang.

E. Data yang Diperlukan

Menurut Sugiyono (2013:187) data diklasifikasikan sebagai

berikut :

1. Data Primer

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

2. Data Sekunder

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

Dalam penelitian ini penulis menggunakan data primer yang berupa hasil jawaban kuesioner yang diedarkan kepada responden dan data sekunder yang berupa jumlah karyawan, visi misi, struktur organisasi, bagian-bagian dalam perusahaan.

F. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013:187) terdapat bermacam-macam pengumpulan data sebagai berikut :

1. Interview (Wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

2. Kuesioner (Angket)

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

3. Observasi

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

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Kuesioner yang berhubungan dengan indikator-indikator yang digunakan.

G. Analisis Data dan Teknik Analisis

1. Analisis Data

Menurut Sugiyono (2013:6) analisis data diklasifikasikan sebagai berikut :

a. Data Kualitatif

Data Kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, gerak tubuh, ekspresi wajah, bagan, gambar dan foto.

b. Data Kuantitatif

Data Kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan/*scoring*.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif. Secara kualitatif, data yang akan diolah adalah jawaban responden yang penentuan alternatifnya menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono, (2013:136) skala likert dipakai untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Dengan skala likert sebagai berikut :

| | |
|---------------------|-------|
| Sangat Setuju | = SS |
| Setuju | = S |
| Ragu – ragu | = RR |
| Tidak Setuju | = TS |
| Sangat Tidak Setuju | = STS |

Kemudian dikuantitatifkan sebagai berikut :

| | |
|---------------------|-----|
| Sangat Setuju | = 5 |
| Setuju | = 4 |
| Ragu – ragu | = 3 |
| Tidak Setuju | = 2 |
| Sangat Tidak Setuju | = 1 |

2. Teknik Analisis

a. Uji Instrument

1) Uji Validitas

Menurut Husein Umar (2014:120), untuk pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Kriteria penelitian yaitu item pertanyaan dianggap valid jika nilai validitasnya lebih besar dari

nilai korelasi product moment table pada taraf signifikan 5% (0,05).

2) Uji Reliabilitas

Menurut Husein Umar (2014:121) 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 reliabilitas dengan metode *Alpha-Cronbach*, maka r-hitung diwakili oleh nilai *Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60.

b. Teknik Analisis Data

1) Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Menurut Muhammad Iqbal Hasan (2012:254) Regresi linier berganda adalah regresi linier dimana variabel terikatnya (variabel Y) dihubungkan dengan dua atau lebih variabel bebas (variabel X). Penambahan variabel bebas ini diharapkan dapat lebih menjelaskan karakteristik hubungan yang ada, walaupun masih saja ada variabel yang terabaikan.

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Persamaan regresi linier berganda dirumuskan :

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

Keterangan :

Y' = Variabel Terikat Kinerja

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Motivasi

b_2 = Koefisien Disiplin Kerja

X_1 = Variabel Bebas Motivasi

X_2 = Variabel Bebas Disiplin Kerja

e = Error

2) Uji Hipotesis

a) Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji variabel-variabel secara simultan atau keseluruhan. Dengan menggunakan aplikasi SPSS *for Windows Versi 16.0*. dengan langkah-langkah sebagai berikut :

(1) Menentukan Hipotesis

Ho: Tidak ada pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan pada PTPupuk Sriwidjaja Palembang.

Ha: Ada pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan pada PTPupuk Sriwidjaja Palembang.

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

(3) Menarik kesimpulan

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

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

b) Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk variabel-variabel secara parsial atau satu persatu. Dengan menggunakan SPSS *for Windows* Versi 16.0. dengan langkah-langkah sebagai berikut:

(1) Menentukan Hipotesis

Ho: Tidak ada pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

Ha: Ada pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

(2) Menentukan Nilai t_{table} dengan tingkat keyakinan 95%, dengan tingkat kesalahan (α) 5% = 0,05 dan derajat kebebasan (df) = n-2. Dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel X_1 , X_2 , terhadap Y.

(3) Menarik kesimpulan

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

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

3) Uji Koefisien Determinasi (R)

Uji determinasi digunakan untuk mengetahui besar pengaruh faktor lain selain motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

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

Keterangan :

R = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Singkat Perusahaan

PT Pupuk Sriwidjaja Palembang menjalankan operasi bisnisnya dengan tujuan utama untuk melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan dan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional, khususnya di industri pupuk dan produk agribisnis lainnya. Selama lebih dari 50 tahun, PT Pupuk Sriwidjaja Palembang telah memberikan kontribusi yang signifikan bagi kemajuan industri pupuk, ketahanan pangan dan kemakmuran nasional.

PT Pupuk Sriwidjaja Palembang adalah perusahaan yang didirikan sebagai pelopor produsen pupuk urea di Indonesia pada tanggal 24 Desember 1959 di Palembang Sumatera Selatan, dengan nama PT Pupuk Sriwidjaja (Persero). PT Pupuk Sriwidjaja Palembang memulai operasional usaha dengan tujuan utama untuk melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan dan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional, khususnya di industri pupuk dan kimia lainnya. Sejarah panjang PT Pupuk Sriwidjaja Palembang sebagai pelopor produsen pupuk nasional selama lebih dari 50 tahun telah membuktikan kemampuan dan komitmen dalam melaksanakan

tugas penting yang diberikan oleh pemerintah. Selain sebagai produsen pupuk nasional, PT Pupuk Sriwidjaja Palembang juga mengemban tugas dalam melaksanakan usaha perdagangan, pemberian jasa dan usaha lain yang berkaitan dengan industri pupuk. PT Pupuk Sriwidjaja Palembang bertanggung jawab dalam melaksanakan distribusi dan pemasaran pupuk bersubsidi kepada petani sebagai bentuk pelaksanaan *Public Service Obligation* (PSO) untuk mendukung program pangan nasional dengan memprioritaskan produksi dan pendistribusian pupuk bagi petani di seluruh wilayah Indonesia. Penjualan pupuk urea non subsidi sebagai pemenuhan kebutuhan pupuk sektor perkebunan, industri maupun ekspor menjadi bagian kegiatan perusahaan yang lainnya diluar tanggung jawab pelaksanaan *Public Service Obligation* (PSO).

Sebagai perusahaan yang bertanggung jawab atas kelangsungan industri pupuk nasional, PT Pupuk Sriwidjaja Palembang telah mengalami berbagai perubahan dalam manajemen dan wewenang yang sangat berkaitan dengan kebijakan-kebijakan pemerintah. Saat ini PT Pupuk Sriwidjaja Palembang secara resmi beroperasi dengan nama PT Pupuk Sriwidjaja Palembang dengan tetap menggunakan brand dan merk dagang PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

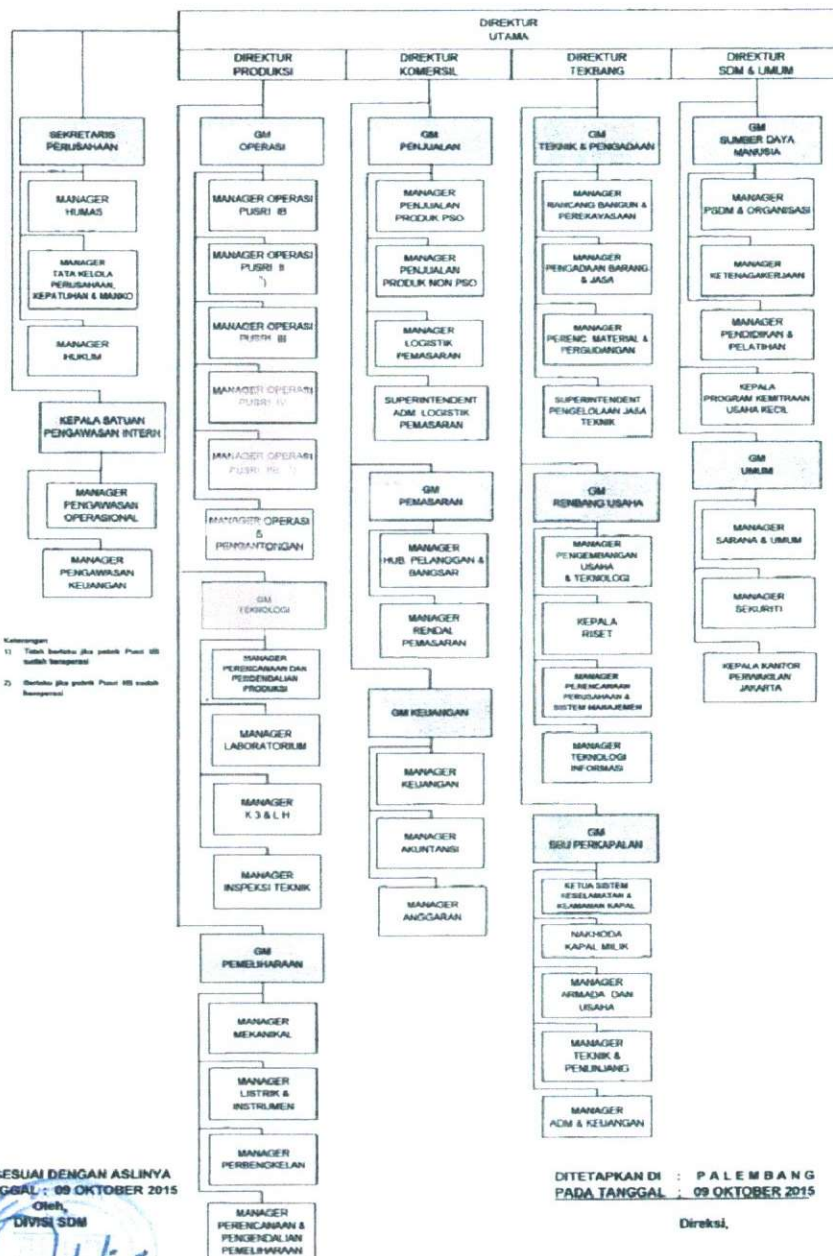
2. Visi dan Misi

Visi : Menjadi Perusahaan Pupuk Terkemuka Tingkat Regional.

Misi : Memproduksi serta memasarkan pupuk dan produk agribisnis secara efisien, berkualitas prima dan memuaskan pelanggan.

3. Struktur Organisasi

Gambar VI.1
Struktur Organisasi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang



Keterangan:
1) Titik berliku jika petak PUSRI 05 sudah terpasang
2) Berliku jika petak PUSRI 08 sudah terpasang

DISALIN SESUAI DENGAN ASLINYA
PADA TANGGAL : 09 OKTOBER 2015

Oleh,
DIVISI SDM
[Signature]
ADE FIRDAUS TAUFICK
General Manager SDM

DITETAPKAN DI : P A L E M B A N G
PADA TANGGAL : 09 OKTOBER 2015

Direksi,
d.l.o
MUSTHOFA
Direktur Utama

4. Distribusi Responden

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

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

Tabel IV.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase % |
|----|---------------|--------|--------------|
| 1 | Laki-Laki | 62 | 64% |
| 2 | Perempuan | 34 | 36% |
| | Jumlah | 96 | 100% |

Sumber : Data Primer yang Telah Diolah, 2017.

Berdasarkan table IV.1 diatas, dapat dilihat bahwa berdasarkan jenis kelamin responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 62 orang (64%), sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 34 orang (36%).

b. 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.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

| No | Usia (Tahun) | Jumlah | Persentase (%) |
|--------|--------------|--------|----------------|
| 1 | 25 – 35 | 20 | 21% |
| 2 | 36 – 45 | 50 | 52% |
| 3 | >45 | 26 | 27% |
| Jumlah | | 96 | 100% |

Sumber : Data Primer yang Telah Diolah, 2017.

Berdasarkan tabel IV.2 diatas, dapat dilihat bahwa berdasarkan usia responden yang berusia 25-35 tahun sebanyak 20 orang (21%), 36-45 tahun sebanyak 50 orang (52%), >45 tahun sebanyak 26 orang. Jadi responden terbanyak adalah yang berusia 36 - 45 tahun dikarenakan pada usia tersebut perusahaan menganggap karyawan sedang memasuki masa produktif dan cukup matang dalam dunia kerja, sehingga mereka sanggup menerima segala konsekuensinya menjadi seorang karyawan.

c. Berdasarkan Tingkat 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:

Table IV.3
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| No | Pendidikan Terakhir | Jumlah | Persentase (%) |
|--------|---------------------|--------|----------------|
| 1 | SLTP | 7 | 7,29 % |
| 2 | SLTA | 16 | 16,67 % |
| 3 | D3 | 19 | 19,79 % |
| 4 | S1 | 34 | 35,42 % |
| 5 | S2 | 20 | 20,83 % |
| Jumlah | | 96 | 100% |

Sumber: Data Primer yang Telah Diolah, 2017.

Berdasarkan pada tabel IV.3 di atas, dapat dijelaskan bahwa pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang didominasi lulusan S1 sebanyak 34 orang (35,42 %), lalu terbanyak berikutnya lulusan S2 sebanyak 20 orang (20,83 %), lulusan D3 sebanyak 19 orang (19,79%), lulusan SLTA sebanyak 16 orang (16,67%), serta lulusan SMP sebanyak 7 orang (7,29%).

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Analisis jawaban responden dari kuesioner variabel motivasi.

Tabel IV.4
Tanggapan Responden Tentang Perusahaan Tempat Saya Bekerja
Memberikan Kenyamanan dan Keamanan dalam Bekerja.

| No | Keterangan | Frekuensi | Persentase (%) |
|-------|---------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 14 | 14,6% |
| 2 | Setuju | 22 | 22,9% |
| 3 | Ragu-Ragu | 32 | 33,3% |
| 4 | Tidak Setuju | 23 | 22,9% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 5 | 5,2% |
| Total | | 96 | 100% |

Sumber: Data Primer yang Telah Diolah, 2017.

Dari 96 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang karyawan dengan persentase (14,6%), setuju sebanyak 22 orang karyawan dengan persentase (22,9%), ragu-ragu sebanyak 32 orang karyawan dengan persentase (33,3%), tidak setuju 23 orang dengan persentase (24%), dan sangat tidak setuju sebanyak 5 orang dengan presentase (5,2) dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi adalah ragu-ragu, artinya karyawan masih ragu dalam hal perusahaan memberikan kenyamanan dan keamanan. Dan terendah sangat tidak setuju adalah 5.2% artinya masih ada karyawan yang merasa belum diberikan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja.

Tabel 1V.5

Tanggapan Responden Tentang Pimpinan Menciptakan Lingkungan Kerja yang Menyenangkan Bagi Bawahannya

| No | Keterangan | Frekuensi | Persentase (%) |
|-------|---------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 11 | 11,5% |
| 2 | Setuju | 30 | 31,3% |
| 3 | Ragu-Ragu | 32 | 33,3% |
| 4 | Tidak Setuju | 19 | 19,8% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 4 | 4,2% |
| Total | | 96 | 100% |

Sumber: Data Primer yang Telah Diolah, 2017.

Dari 96 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang karyawan dengan persentase (11,5%), setuju sebanyak 30 orang karyawan dengan persentase (31,3%), ragu-ragu sebanyak 32 orang karyawan dengan persentase (33,3%), tidak setuju 19 dengan persentase (19,8%) dan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang dengan persentase (4,2%) dapat dijelaskan bahwa jawaban

tertinggi adalah ragu-ragu artinya sebanyak 33,3% karyawan merasa pimpinan sudah menciptakan lingkungan yang menyenangkan. Dan terendah sangat tidak setuju 4,2%, dapat diartikan bahwa masih ada karyawan yang merasa pimpinan kurang menciptakan lingkungan yang menyenangkan.

Tabel 1V.6
Tanggapan Responden Tentang Supervisi Memberi Bimbingan dan Penyaluran Ke Arah Perbaikan Situasi

| No | Keterangan | Frekuensi | Persentase (%) |
|-------|---------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 9 | 9,4% |
| 2 | Setuju | 32 | 33,3% |
| 3 | Ragu-Ragu | 27 | 28,1% |
| 4 | Tidak Setuju | 25 | 26% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 3 | 3,1% |
| Total | | 96 | 100% |

Sumber: Data Primer yang Telah Diolah, 2017.

Dari 96 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang, setuju sebanyak 32 orang karyawan, ragu-ragu sebanyak 27 orang, tidak setuju 25 orang, dan sangat tidak setuju sebanyak 3, jawaban terbanyak yaitu setuju, dapat dijelaskan bahwa 33,3% karyawan sudah mendapatkan bimbingan dari supervisi. Sedangkan jawaban terendah adalah tidak setuju artinya 3,1% karyawan merasa belum dibimbing oleh supervisi.

Tabel 1V.7

Tanggapan Responden Tentang Supervisi Menyediakan Waktu dan Tenaganya Untuk Membantu Mengadakan Perbaikan-Perbaikan

| No | Keterangan | Frekuensi | Persentase (%) |
|-------|---------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 11 | 11,5% |
| 2 | Setuju | 20 | 20,8% |
| 3 | Ragu-Ragu | 30 | 31,3% |
| 4 | Tidak Setuju | 32 | 33,3% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 3 | 3,1% |
| Total | | 96 | 100% |

Sumber: Data Primer yang Telah Diolah, 2017.

Dari 96 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang karyawan dengan persentase (3,1%), setuju sebanyak 20 orang karyawan dengan persentase (20,8%), ragu-ragu sebanyak 30 orang karyawan dengan persentase (31,3%), tidak setuju 32 orang dengan persentase (33,3%), dan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase (3,1%) dapat dijelaskan bahwa dari jumlah 96 orang jawaban terbanyak tidak setuju sebanyak (33,3%) dan jawaban terendah sangat tidak setuju sebanyak (3,1%) dapat dijelaskan bahwa karyawan merasa belum terbantu oleh bagian supervisi.

2. Analisis jawaban responden dari kuesioner variabel disiplin kerja

Tabel 1V.8

Tanggapan Responden Tentang Pimpinan Senantiasa Tegas Dalam Menegur yang Tidak Disiplin dan Memberi Hukuman yang Sesuai

| No | Keterangan | Frekuensi | Persentase (%) |
|-------|---------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 10 | 10,4% |
| 2 | Setuju | 25 | 26% |
| 3 | Ragu-Ragu | 29 | 30,2% |
| 4 | Tidak Setuju | 29 | 30,2% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 3 | 3,1% |
| Total | | 96 | 100% |

Sumber: Data Primer yang Telah Diolah, 2017.

Dari 96 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang karyawan dengan persentase (10,4%), setuju sebanyak 25 orang karyawan dengan persentase (26%), ragu-ragu sebanyak 29 orang karyawan dengan persentase (30,2%) dan tidak setuju sebanyak 29 orang karyawan dengan persentase (30,2%), dan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase (3,1%) dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi adalah tidak setuju (30,2%) dan ragu-ragu (30,2%), artinya 64% karyawan merasa pimpinan belum tegas dalam menegur dan memberikan hukuman.

Tabel 1V.9

Tanggapan Responden Tentang Pimpinan Tegas Dalam Memimpin Bawahannya

| No | Keterangan | Frekuensi | Persentase (%) |
|-------|---------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 15 | 15,6% |
| 2 | Setuju | 26 | 27,1% |
| 3 | Ragu-Ragu | 26 | 27,1% |
| 4 | Tidak Setuju | 29 | 30,2% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Total | | 96 | 100% |

Sumber: Data Primer yang Telah Diolah, 2017.

Dari 96 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang karyawan dengan persentase (15,6%), setuju sebanyak 26 orang dengan persentase (27,1%), ragu-ragu sebanyak 26 orang dengan persentase (27,1%) dan tidak setuju sebanyak 29 orang karyawan dengan persentase (30,2%), dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi adalah tidak setuju, artinya 30,2% karyawan merasa pimpinan belum tegas memimpin bawahannya. Dan jawaban terendah sangat setuju, artinya 15,6% karyawan merasa pimpinan sudah tegas dalam memimpin bawahannya.

Tabel 1V.10
Tanggapan Responden Tentang Pimpinan Melakukan
Pengawasan Terhadap Karyawan Pada Saat Jam Kerja

| No | Keterangan | Frekuensi | Persentase (%) |
|-------|---------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 7 | 7,3% |
| 2 | Setuju | 28 | 29,2% |
| 3 | Ragu-Ragu | 21 | 21,9% |
| 4 | Tidak Setuju | 37 | 38,5% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 3 | 3,1% |
| Total | | 96 | 100% |

Sumber: Data Primer yang Telah Diolah, 2017.

Dari 96 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang karyawan dengan persentase (7,3%), setuju sebanyak 28 orang dengan persentase (29,2%), ragu-ragu sebanyak 21, dengan persentase (21,9%) dan tidak setuju sebanyak 37 dengan persentase (38,5%), dan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang karyawan dengan persentase (3,1%), dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari 96

karyawan adalah tidak setuju, artinya 38,5% karyawan merasa kurang pengawasan pimpinan.

Tabel 1V.11
Tanggapan Responden Tentang Pimpinan Memberikan
Pengarahan, Perhatian dan Petunjuk Kepada Karyawan

| No | Keterangan | Frekuensi | Persentase (%) |
|-------|---------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 13 | 13,5% |
| 2 | Setuju | 23 | 24% |
| 3 | Ragu-Ragu | 25 | 26% |
| 4 | Tidak Setuju | 33 | 34,4% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 2 | 2,1% |
| Total | | 96 | 100% |

Sumber: Data Primer yang Telah Diolah, 2017.

Dari 96 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang karyawan dengan persentase (13,5%), setuju sebanyak 23 dengan persentase (24%), ragu-ragu sebanyak 25 orang dengan persentase (26%) dan sangat tidak setuju sebanyak 33 orang karyawan dengan persentase (34,4%), dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi adalah tidak setuju, artinya 34,4% karyawan merasa kurang pengarahan, perhatian dan petunjuk dari pimpinan.

3. Analisis jawaban responden dari kuesioner variabel kinerja karyawan

Tabel 1V.12
Tanggapan Responden Tentang Karyawan Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Standar yang Telah Di Tentukan

| No | Keterangan | Frekuensi | Persentase (%) |
|-------|---------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 12 | 12,5% |
| 2 | Setuju | 19 | 19,8% |
| 3 | Ragu-Ragu | 35 | 36,5% |
| 4 | Tidak Setuju | 27 | 28,1% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 3 | 3,1% |
| Total | | 96 | 100% |

Sumber: Data Primer yang Telah Diolah, 2017.

Dari 96 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang dengan persentase (12,5%), setuju sebanyak 19 orang dengan persentase (19,8%), ragu-ragu sebanyak 35 orang dengan persentase (36,5%), tidak setuju sebanyak 27 orang dengan persentase (28,1%), dan sangat tidak setuju sebanyak 3, dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi adalah ragu-ragu, artinya 36,5% karyawan menyelesaikan pekerjaannya masih ragu-ragu dalam mencapai standar yang ditentukan oleh PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. Dapat dijelaskan juga jawaban terendah dari 96 orang karyawan adalah sangat tidak setuju, artinya 3,1% karyawan merasa belum mampu mencapai standar yang diharapkan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

Tabel 1V.13
Tanggapan Responden Tentang Karyawan Dalam Menyelesaikan
Pekerjaan Selalu Tepat Waktu

| No | Keterangan | Frekuensi | Persentase (%) |
|-------|---------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 16 | 16,7% |
| 2 | Setuju | 27 | 28,1% |
| 3 | Ragu-Ragu | 32 | 33,2% |
| 4 | Tidak Setuju | 20 | 20,8% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 1% |
| Total | | 96 | 100% |

Sumber: Data Primer yang Telah Diolah, 2017.

Dari 96 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang karyawan dengan persentase (16,7%), setuju sebanyak 27 orang karyawan dengan persentase (28,1%), ragu-ragu sebanyak 32 orang karyawan dengan persentase (33,2%) dan tidak setuju sebanyak 20 orang karyawan dengan persentase (20,8%), dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang, dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari 96 karyawan adalah ragu-ragu, artinya 33,2% karyawan masih ragu-ragu dalam menyelesaikan pekerjaan agar tepat waktu sesuai dengan yang ditentukan oleh PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. Dapat dijelaskan juga jawaban terendah dari 96 orang karyawan adalah sangat tidak setuju, artinya sebanyak 1% karyawan belum mampu dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.

Tabel 1V.14
Tanggapan Responden Tentang Karyawan Bekerja Atas Arahan
Perusahaan Sesuai Dengan Tujuan yang Ingin Dicapai
perusahaan

| No | Keterangan | Frekuensi | Persentase (%) |
|-------|---------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 15 | 15,6% |
| 2 | Setuju | 37 | 38,5% |
| 3 | Ragu-Ragu | 19 | 19,8% |
| 4 | Tidak Setuju | 24 | 25% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 1% |
| Total | | 96 | 100% |

Sumber: Data Primer yang Telah Diolah, 2017.

Dari 96 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang karyawan dengan persentase (15,6%), setuju sebanyak 37 orang karyawan dengan persentase (38,5%), ragu-ragu sebanyak 19 orang dengan persentase (19,8%), tidak setuju 24 orang dengan persentase (25%), sangat tidak setuju 1 orang karyawan dengan persentase (1%), dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari 96 karyawan adalah setuju, artinya 38,5% karyawan bekerja sesuai dengan arahan dari PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

Tabel 1V.15
Tanggapan Responden Tentang Karyawan Mencapai Tujuan
Perusahaan Dengan Menyelesaikan Pekerjaan Secara Individu
dan Bersama-Sama Dengan Rekan Kerja

| No | Keterangan | Frekuensi | Persentase (%) |
|-------|---------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 15 | 15,6% |
| 2 | Setuju | 25 | 26% |
| 3 | Ragu-Ragu | 39 | 40,6% |
| 4 | Tidak Setuju | 16 | 16,7% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 1% |
| Total | | 96 | 100% |

Sumber: Data Primer yang Telah Diolah, 2017.

Dari 96 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang karyawan dengan persentase (15,6%), setuju sebanyak 25 orang karyawan dengan persentase (26%), ragu-ragu 39 orang dengan persentase (40,6%), tidak setuju 16 orang dengan persentase (16,7%) sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase (1%), dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari 96 karyawan adalah ragu-ragu, artinya 40,6% karyawan masih ragu-ragu dalam bekerja bersama-sama dengan rekan kerja dan secara individu.

Tabel 1V.16

Tanggapan Responden Tentang Karyawan Dapat Menyelesaikan Tugas yang Diberikan Sesuai Tingkat Kualitas yang Diharapkan

| No | Keterangan | Frekuensi | Persentase (%) |
|-------|---------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 15 | 15,6% |
| 2 | Setuju | 19 | 19,8% |
| 3 | Ragu-Ragu | 34 | 35,4% |
| 4 | Tidak Setuju | 25 | 26% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 3 | 3,1% |
| Total | | 96 | 100% |

Sumber : Data Primer yang Telah Diolah, 2017.

Dari 96 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang karyawan dengan persentase (15,6%), setuju sebanyak 19 orang karyawan dengan persentase (19,8%), ragu-ragu sebanyak 34 orang dengan persentase (35,4%) dan tidak setuju sebanyak 25 orang dengan persentase (26%), dan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang, dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari 96 karyawan adalah ragu-ragu, artinya 35,4% karyawan masih ragu dalam

menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tingkat kualitas yang telah ditentukan oleh PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. Dan dapat dijelaskan juga jawaban terendah adalah tidak setuju, artinya sebanyak 3,1% karyawan tidak mencapai tingkat kualitas yang telah ditentukan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 1V.17
Tanggapan Responden Tentang Karyawan Bekerja Dibidang
Sesuai Dengan Keahliannya Masing-Masing

| No | Keterangan | Frekuensi | Persentase (%) |
|-------|---------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 7 | 7,3% |
| 2 | Setuju | 28 | 29,2% |
| 3 | Ragu-Ragu | 21 | 21,9% |
| 4 | Tidak Setuju | 37 | 38,5% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 3 | 3,1% |
| Total | | 96 | 100% |

Sumber : Data Primer yang Telah Diolah, 2017.

Dari 96 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang karyawan dengan persentase (7,3%), setuju sebanyak 28 orang karyawan dengan persentase (29,2%), ragu-ragu sebanyak 21 orang dengan persentase (21,9%), tidak setuju sebanyak 37 orang dengan persentase (38,5%), dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari 96 karyawan adalah tidak setuju, artinya 38,5% karyawan bekerja bukan dibidangnya masing-masing sesuai dengan keahliannya masing-masing.

4. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau setidaknya indikator atau keusioner dari masing-masing variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan r hitung dan r tabel dengan menggunakan program SPSS.

Selanjutnya pengujian validitas data dengan menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 5%. Pengujian validitas ini dilakukan terhadap 96 responden, maka $r_{tabel}df = n-2$ dengan taraf signifikan 5%, $df = 96-2 = 94$, maka $r\text{-tabel} = 0,202$

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

Tabel IV.18
Hasil Uji Validitas

| Variabel | Pertanyaan | rhitung | rtabel | Keterangan |
|------------------|--------------|---------|--------|------------|
| Motivasi | Pertanyaan 1 | 0,542 | 0,202 | Valid |
| | Pertanyaan 2 | 0,493 | | |
| | Pertanyaan 3 | 0,478 | | |
| | Pertanyaan 4 | 0,592 | | |
| Disiplin Kerja | Pertanyaan 1 | 0,637 | 0,202 | Valid |
| | Pertanyaan 2 | 0,623 | | |
| | Pertanyaan 3 | 0,483 | | |
| | Pertanyaan 4 | 0,431 | | |
| Kinerja Karyawan | Pertanyaan 1 | 0,444 | 0,202 | Valid |
| | Pertanyaan 2 | 0,334 | | |
| | Pertanyaan 3 | 0,495 | | |
| | Pertanyaan 4 | 0,348 | | |
| | Pertanyaan 5 | 0,415 | | |
| | Pertanyaan 6 | 0,512 | | |

Sumber : Hasil Pengelolaan Data Dengan SPSS Versi 16

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

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas 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 diatas 0,60 dapat diterima dan diatas 0,80 adalah baik.

Tabel IV.19
Hasil Uji Reliabilitas

| <i>Variabel</i> | <i>Cronbach's Alpha</i> | <i>Standar Reliabilits</i> | <i>Keterangan</i> |
|-------------------|-------------------------|----------------------------|-------------------|
| Kinerja Karyawan | 0,656 | 0,60 | Reliabel |
| Disiplin karyawan | 0, 672 | 0,60 | Reliabel |
| Motivasi | 0, 607 | 0,60 | Reliabel |

Sumber: Hasil Pengelolaan Data Dengan SPSS Versi 16

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

5. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Setelah dilakukan penganalisan dengan bantuan program *SPSS*, maka didapatkan output sebagai berikut :

Tabel 1V. 20
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | .762 | .304 | | 2.508 | .014 |
| Motivasi | .415 | .007 | .473 | 5.419 | .000 |
| Disiplin Kerja | .367 | ..096 | .335 | 3.838 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengelolaan Data Dengan SPSS Versi 16

Hasil uji regresi linear berganda diperoleh dengan menggunakan program SPSS Versi 16, Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dapat digambarkan dengan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y=0,762 +0,415 X_1+0,367X_2+e$$

Dimana:

- a. Konstanta sebesar 0,762 positif dengan menyatakan bahwa jika motivasi dan Disiplin kerja nilainya 0, maka kinerja karyawan masih tetap mempunyai kinerja.
- b. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,415 bernilai positif menyatakan bahwa setiap peningkatan variabel motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,415.
- c. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,367 bernilai positif menyatakan bahwa setiap peningkatan variabel disiplin kerja juga akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,367.

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, nilai konstanta sebesar 0,762(positif), menunjukkan bahwa seandainya Motivasi dan Disiplin Kerja bernilai nol (0) maka Kinerja Karyawan Pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang masih tetap ada kinerjanya.

Nilai koefisien regresi motivasi adalah 0,415(positif), artinya jika ada peningkatan terhadap motivasi maka mengakibatkan kinerja kerja karyawan akan meningkat juga. Jika terjadi penurunan terhadap Motivasi maka akan menurunkan Kinerja Karyawan dengan asumsi motivasi tetap.

Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja adalah 0,367(positif), artinya jika ada peningkatan terhadap disiplin kerja maka mengakibatkan kinerja karyawan meningkat begitu juga sebaliknya, jika terjadi penurunan terhadap disiplin kerja maka akan menurunkan Kinerja Karyawan dengan asumsi Disiplin Kerja tetap.

6. Uji Hipotesis

a. Uji F (Secara Simultan)

Selanjutnya untuk menguji Fhitung dan Ftabel pada tabel Anova dapat dilihat pengaruh antara variabel dependen dan independen secara keseluruhan (Simultan). Setelah dilakukan penganalisisan dengan SPSS Versi 16 maka didapat output sebagai berikut :

Tabel 1V. 21
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| 1 | Regression | 23.459 | 2 | 11.729 | 49.281 | .000 |
| | Residual | 22.135 | 93 | .228 | | |
| | Total | 45.594 | 95 | | | |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengelolaan Data Dengan SPSS Versi 16

Berdasarkan tabel Anova diatas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} untuk variabel Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan adalah 49.281. Sedangkan F_{tabel} dengan taraf nyata (α) = 5% dan derajat kebebasan, $(dk) = n - k - 1$ adalah sebesar 3.094. Signifikan sebesar 0,000 atau signifikan yang diperoleh itu lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya H_0 ditolak, H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Uji t (Uji Parsial)

Selanjutnya untuk menguji hipotesis dengan pengujian t-test guna melihat hubungan antara variabel dependen dan independen secara parsial dalam hal ini adalah variabel Motivasi (X_1) Dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel IV. 22
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | .762 | .304 | | 2.508 | .014 |
| Motivasi | .415 | .007 | .473 | 5.419 | .000 |
| Disiplin Kerja | .367 | ..096 | .335 | 3.838 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengelolaan Data Dengan SPSS Versi 16

Nilai t_{tabel} dengan taraf nyata (α) = 5% dan df ($n-2$) = $96-2 = 94$, adalah sebesar 1,986. Dapat dijelaskan bahwa:

a. Pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan tabel coefficients diatas, dapat dilihat t_{hitung} untuk variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 5.419, hal ini berarti $t_{\text{hitung}} (5.419) > t_{\text{tabel}} (1,986)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh Motivasi 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 3.838, hal ini berarti $t_{\text{hitung}} (3.838) > t_{\text{tabel}} (1.986)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian secara parsial hipotesis terbukti.

7. Uji Koefisien Determinasi (R)

Uji koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas, yaitu pengaruh motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

Tabel 1V. 23
Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .717 ^a | .515 | .504 | .48786 |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengelolaan Data Dengan SPSS Versi 16

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

- a. Nilai korelasi (R) diperoleh sebesar 0.717 yang berarti bahwa hubungan antara tingkat asosiasi variabel bebas yaitu motivasi dan disiplin kerja dengan variabel terikat kinerja karyawan adalah tinggi.
- b. Angka R Square (nilai koefisien determinasi R^2) sebesar 0.515 memberikan makna bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja hanya mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0.515 atau 51.5% sedangkan sisanya 0.485 atau

48.5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

8. Perbedaan dan Persamaan dengan Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya pernah dilakukan oleh Agung Setiawan (2013) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. Rumusan masalah dalam penelitian ini Adakah pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Kanjuruhan Malang secara parsial dan bersama-sama. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Kanjuruhan Malang secara parsial dan bersama-sama. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sumber data primer diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner pada karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. Sedangkan data sekunder diperoleh dari bahan yang ada di Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis linear berganda dengan menggunakan SPSS. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 55 orang dengan menggunakan *random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara simultan dan parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga

memperlihatkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang secara parsial. Selanjutnya penelitian sejenis pernah dilakukan oleh Bryan Johannes Tampi (2014) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado). Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada karyawan PT Bank Negara Indonesia Tbk (Regional Sales Manado). Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari sumbernya langsung atau kuesioner yang dibagikan, Populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 orang dengan menggunakan sampling jenuh atau sensus. Teknik analisis yang digunakan adalah asosiatif. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara simultan dengan menggunakan uji F, menunjukkan bahwa semua variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,637 yang dapat diartikan bahwa pengaruh variabel X (gaya kepemimpinan dan motivasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 63,7% sedangkan sisanya 36,3% dipengaruhi variabel lain diluar variabel yang diteliti

Penelitian yang dilakukan oleh Netri Yani (2017) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. Data yang digunakan merupakan data primer dan sekunder. Data primer dan data sekunder diperoleh dari sumbernya langsung atau kuesioner yang dibagikan, Populasi dalam penelitian ini berjumlah 2387 dan sampel yang digunakan sebanyak 96 orang dengan menggunakan *purposive sampling*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa ada hubungan secara bersama-sama kedua variabel tersebut yaitu motivasi 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 dengan kinerja karyawan dan variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan secara signifikan berpengaruh yaitu variabel motivasi (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 Pupuk Sriwidjaja Palembang. Dimana variabel motivasi (0,415) memberikan pengaruh yang lebih besar dibandingkan variabel disiplin kerja (0,376) dalam mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan berdasarkan analisis pada bab terdahulu dapat disimpulkan :

1. Ada pengaruh secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh $F_{hitung} 49.281 > F_{tabel} 3.094$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut berarti ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.
2. Ada pengaruh secara parsial variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh $t_{hitung} X_1$ sebesar (5.419), X_2 sebesar (3.838) $> t_{tabel} (1.986)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

B. Saran

Berdasarkan hasil uji t (parsial) menunjukkan nilai pengaruh motivasi lebih besar dari disiplin kerja, maka dalam hal ini hendaknya perusahaan meningkatkan disiplin kerja karyawan supaya menciptakan sikap pribadi karyawan yang lebih disiplin agar dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi sehingga tujuan karyawan maupun tujuan perusahaan dapat tercapai.

Selain itu juga peneliti memberikan saran untuk motivasi yang telah diberikan harus lebih ditingkatkan lagi agar dapat membuat karyawan lebih bersemangat dan penuh gairah dalam bekerja sehingga kinerja karyawan bisa meningkat serta tujuan karyawan maupun perusahaan dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Setiawan. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4) halaman 1245-1251 (online) (ejournal.unesa.ac.id/article/8620/56/article.pdf diakses 15 Maret 2015).
- Edy Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Husein Umar. (2014). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Malayu S.P Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara.
- M. Iqbal Hasan. (2012). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012a). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methode)*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. (2013b). *Metode Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Tampi, Bryan Johannes. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). *Jurnal Acta Diurna*, 3(4) halaman 1-18. (Online) (ejournal.unsrat.ac.id/index.php/actadiurna/article/download/6228/57 diakses 16 Maret 2016).
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

DAFTAR PERTANYAAN
PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG

Responden yang terhormat,

Mohon kesediaan Ibu/Bapak/Saudara/Saudari untuk mengisi daftar pertanyaan berikut sebagai bahan penulisan penelitian. Jawaban dapat dituliskan dengan memberikan Lamda pada salah satu pilihan jawaban yang menurut Ibu/Bapak/Saudara/Saudari paling tepat. Jawaban ini tidak akan dipublikasikan, karena hanya untuk kepentingan ilmiah semata. Atas kesediaan Ibu/Bapak/Saudara/Saudari saya ucapkan terimakasih. Kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari mengisi kuesioner ini adalah bantuan tak ternilai bagi saya.

Akhirnya, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini, dan peneliti mohon maaf apabila ada pernyataan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu/Saudara/Saudari.

Hormat Saya,
Peneliti

Netri Yani
NIM: 212013098

A. Identitas Responden

1. Nama :

2. Umur :Tahun

3. Jenis Kelamin : Laki-laki
 Perempuan

4. Usia : 25 - 35
 36 – 45
 > 46

5. Pendidikan Terakhir : SLTP SLTA
 Diploma 3 Strata 1 Strata 2

6. Status Karyawan : (Karyawan Tetap/Karyawan Kontrak) coret yang tidak perlu.

7. Jabatan/Pekerjaan :

B. Petunjuk Pengisian :

- a. Isilah semua nomor dalam kuesioner ini dan sebaiknya jangan ada yang terlewatkan.
- b. Pengisian jawaban cukup dengan memberi tanda (√) pada pernyataan yang dianggap sesuai dengan pendapat responden (satu jawaban dalam setiap nomor pernyataan).
- c. Pilhan jawaban :
 - 1) Sangat Tidak Setuju (STS)
 - 2) Tidak Setuju (TS)
 - 3) Ragu-Ragu (RR)
 - 4) Setuju (S)

5) Sangat Setuju (SS)

d. Kuesioner ini diisi oleh karyawan.

C. Pertanyaan Variabel.

Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan

| No. | Pernyataan | Jawaban Responden | | | | |
|-----|--|-------------------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | RR | S | SS |
| 1 | Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah di tentukan | | | | | |
| 2 | Karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan selalu tepat waktu | | | | | |
| 3 | karyawan bekerja atas arahan perusahaan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan | | | | | |
| 4 | karyawan mencapai tujuan perusahaan dengan menyelesaikan pekerjaan secara individu dan bersama-sama dengan rekan kerja | | | | | |
| 5 | Karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai tingkat kualitas yang diharapkan | | | | | |
| 6 | karyawan bekerja dibidang sesuai dengan keahliannya masing-masing | | | | | |

Gagasan peneliti berdasarkan teori, 2017.

Kuesioner Variabel Motivasi

| No. | Pernyataan | Jawaban Responden | | | | |
|-----|---|-------------------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | RR | S | SS |
| 1 | Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja | | | | | |
| 2 | pimpinan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi bawahannya | | | | | |
| 3 | supervisi memberi bimbingan dan penyuluhan ke arah perbaikan situasi | | | | | |
| 4 | supervisi menyediakan waktu dan tenaganya untuk membantu mengadakan perbaikan-perbaikan | | | | | |

Gagasan peneliti berdasarkan teori, 2017.

Kuesioner Variabel Disiplin Kerja

| No. | Pernyataan | Jawaban Responden | | | | |
|-----|---|-------------------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | RR | S | SS |
| 1 | Pimpinan senantiasa tegas dalam menegur yang tidak disiplin dan memberi hukuman yang sesuai | | | | | |
| 2 | pimpinan tegas dalam memimpin bawahannya | | | | | |
| | pimpinan melakukan pengawasan terhadap karyawan pada saat jam kerja | | | | | |
| 4 | pimpinan memberikan pengarahan, perhatian, petunjuk, dan pengawasan kepada karyawan | | | | | |

Sumber : Gagasan peneliti berdasarkan teori, 2017.

TABULASI JAWABAN RESPONDEN

| Responden | MOTIVASI | | | | Total | Rata-rata | DISIPLIN KERJA | | | | Total | Rata-Rata | KINERJA KARYAWAN | | | | | | Total | Rata-Rata |
|-----------|----------|------|------|------|-------|-----------|----------------|------|------|------|-------|-----------|------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-------|-----------|
| | (X1) | | | | | | (X2) | | | | | | (Y) | | | | | | | |
| | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | | | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.6 | | |
| 1 | 3 | 5 | 3 | 2 | 13 | 3.25 | 2 | 5 | 4 | 3 | 14 | 3.50 | 1 | 2 | 5 | 2 | 5 | 4 | 19 | 3.17 |
| 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 13 | 3.25 | 3 | 5 | 2 | 3 | 13 | 3.25 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 24 | 4.00 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3.00 | 2 | 2 | 4 | 3 | 11 | 2.75 | 5 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 19 | 3.17 |
| 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 2.75 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | 3.75 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 16 | 2.67 |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 16 | 4.00 | 2 | 2 | 2 | 3 | 9 | 2.25 | 3 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 17 | 2.83 |
| 6 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 3.75 | 4 | 4 | 5 | 3 | 16 | 4.00 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 5 | 23 | 3.83 |
| 7 | 2 | 3 | 4 | 3 | 12 | 3.00 | 4 | 2 | 4 | 2 | 12 | 3.00 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 22 | 3.67 |
| 8 | 2 | 3 | 4 | 2 | 11 | 2.75 | 2 | 2 | 2 | 5 | 11 | 2.75 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 16 | 2.67 |
| 9 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 2.75 | 3 | 5 | 3 | 2 | 13 | 3.25 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 21 | 3.50 |
| 10 | 2 | 3 | 4 | 4 | 13 | 3.25 | 2 | 2 | 2 | 3 | 9 | 2.25 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 18 | 3.00 |
| 11 | 2 | 5 | 3 | 5 | 15 | 3.75 | 2 | 4 | 3 | 4 | 13 | 3.25 | 5 | 2 | 2 | 4 | 5 | 3 | 21 | 3.50 |
| 12 | 3 | 3 | 2 | 2 | 10 | 2.50 | 2 | 2 | 2 | 3 | 9 | 2.25 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 17 | 2.83 |
| 13 | 2 | 5 | 3 | 3 | 13 | 3.25 | 2 | 3 | 5 | 2 | 12 | 3.00 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 24 | 4.00 |
| 14 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 3.75 | 2 | 3 | 4 | 4 | 13 | 3.25 | 5 | 2 | 5 | 3 | 3 | 4 | 22 | 3.67 |
| 15 | 2 | 3 | 3 | 2 | 10 | 2.50 | 2 | 2 | 5 | 3 | 12 | 3.00 | 3 | 4 | 2 | 5 | 3 | 5 | 22 | 3.67 |
| 16 | 3 | 3 | 5 | 2 | 13 | 3.25 | 3 | 3 | 5 | 2 | 13 | 3.25 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 16 | 2.67 |
| 17 | 2 | 4 | 3 | 4 | 13 | 3.25 | 2 | 4 | 2 | 4 | 12 | 3.00 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 20 | 3.33 |
| 18 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 3.50 | 2 | 2 | 4 | 2 | 10 | 2.50 | 2 | 2 | 5 | 2 | 3 | 4 | 18 | 3.00 |
| 19 | 3 | 3 | 5 | 2 | 13 | 3.25 | 4 | 5 | 2 | 3 | 14 | 3.50 | 1 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 16 | 2.67 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|----|------|---|---|---|---|----|------|---|---|---|---|---|---|----|------|
| 20 | 2 | 5 | 3 | 2 | 12 | 3.00 | 2 | 2 | 2 | 5 | 11 | 2.75 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 20 | 3.33 |
| 21 | 1 | 4 | 3 | 2 | 10 | 2.50 | 2 | 3 | 2 | 2 | 9 | 2.25 | 5 | 2 | 5 | 2 | 4 | 2 | 20 | 3.33 |
| 22 | 2 | 3 | 4 | 2 | 11 | 2.75 | 3 | 2 | 5 | 2 | 12 | 3.00 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 5 | 22 | 3.67 |
| 23 | 2 | 3 | 3 | 2 | 10 | 2.50 | 2 | 3 | 2 | 5 | 12 | 3.00 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 14 | 2.33 |
| 24 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 2.75 | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | 2.25 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 15 | 2.50 |
| 25 | 3 | 5 | 2 | 2 | 12 | 3.00 | 2 | 4 | 3 | 4 | 13 | 3.25 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 19 | 3.17 |
| 26 | 1 | 4 | 3 | 4 | 12 | 3.00 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 2.00 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 18 | 3.00 |
| 27 | 5 | 3 | 5 | 2 | 15 | 3.75 | 1 | 3 | 5 | 2 | 11 | 2.75 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 23 | 3.83 |
| 28 | 2 | 4 | 4 | 5 | 15 | 3.75 | 1 | 2 | 2 | 3 | 8 | 2.00 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 18 | 3.00 |
| 29 | 4 | 3 | 3 | 2 | 12 | 3.00 | 2 | 3 | 5 | 2 | 12 | 3.00 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 21 | 3.50 |
| 30 | 1 | 1 | 5 | 4 | 11 | 2.75 | 4 | 2 | 2 | 4 | 12 | 3.00 | 2 | 3 | 5 | 5 | 1 | 2 | 18 | 3.00 |
| 31 | 2 | 4 | 3 | 3 | 12 | 3.00 | 2 | 3 | 2 | 2 | 9 | 2.25 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 19 | 3.17 |
| 32 | 3 | 2 | 2 | 3 | 10 | 2.50 | 4 | 2 | 2 | 3 | 11 | 2.75 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 15 | 2.50 |
| 33 | 4 | 2 | 4 | 2 | 12 | 3.00 | 2 | 3 | 2 | 3 | 10 | 2.50 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 18 | 3.00 |
| 34 | 2 | 4 | 2 | 4 | 12 | 3.00 | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | 2.25 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 19 | 3.17 |
| 35 | 3 | 1 | 5 | 3 | 12 | 3.00 | 2 | 5 | 2 | 3 | 12 | 3.00 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 16 | 2.67 |
| 36 | 3 | 5 | 2 | 2 | 12 | 3.00 | 4 | 4 | 2 | 5 | 15 | 3.75 | 3 | 2 | 5 | 3 | 5 | 2 | 20 | 3.33 |
| 37 | 4 | 2 | 4 | 4 | 14 | 3.50 | 2 | 4 | 4 | 2 | 12 | 3.00 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 19 | 3.17 |
| 38 | 5 | 3 | 2 | 3 | 13 | 3.25 | 3 | 2 | 2 | 3 | 10 | 2.50 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 20 | 3.33 |
| 39 | 3 | 2 | 5 | 3 | 13 | 3.25 | 2 | 4 | 2 | 2 | 10 | 2.50 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 18 | 3.00 |
| 40 | 3 | 4 | 2 | 5 | 14 | 3.50 | 4 | 2 | 2 | 3 | 11 | 2.75 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 17 | 2.83 |
| 41 | 2 | 2 | 5 | 2 | 11 | 2.75 | 2 | 3 | 4 | 4 | 13 | 3.25 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 21 | 3.50 |
| 42 | 3 | 3 | 2 | 3 | 11 | 2.75 | 4 | 2 | 3 | 2 | 11 | 2.75 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 19 | 3.17 |
| 43 | 2 | 2 | 2 | 4 | 10 | 2.50 | 3 | 4 | 2 | 1 | 10 | 2.50 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 | 2.67 |
| 44 | 3 | 2 | 4 | 2 | 11 | 2.75 | 3 | 3 | 2 | 5 | 13 | 3.25 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 17 | 2.83 |
| 45 | 3 | 1 | 2 | 3 | 9 | 2.25 | 2 | 2 | 1 | 3 | 8 | 2.00 | 3 | 3 | 5 | 5 | 1 | 1 | 18 | 3.00 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|----|------|---|---|---|---|----|------|---|---|---|---|---|---|----|------|
| 46 | 4 | 2 | 4 | 4 | 14 | 3.50 | 3 | 4 | 3 | 5 | 15 | 3.75 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 19 | 3.17 |
| 47 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | 3.25 | 2 | 2 | 2 | 3 | 9 | 2.25 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 20 | 3.33 |
| 48 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 2.00 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 3.50 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 20 | 3.33 |
| 49 | 4 | 1 | 3 | 2 | 10 | 2.50 | 3 | 4 | 3 | 5 | 15 | 3.75 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 15 | 2.50 |
| 50 | 3 | 2 | 1 | 3 | 9 | 2.25 | 1 | 2 | 2 | 3 | 8 | 2.00 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 17 | 2.83 |
| 51 | 4 | 5 | 3 | 2 | 14 | 3.50 | 2 | 5 | 2 | 3 | 12 | 3.00 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 22 | 3.67 |
| 52 | 5 | 2 | 4 | 4 | 15 | 3.75 | 5 | 3 | 2 | 2 | 12 | 3.00 | 2 | 2 | 5 | 3 | 3 | 2 | 17 | 2.83 |
| 53 | 4 | 3 | 2 | 2 | 11 | 2.75 | 2 | 2 | 3 | 5 | 12 | 3.00 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 22 | 3.67 |
| 54 | 2 | 2 | 1 | 2 | 7 | 1.75 | 3 | 3 | 4 | 2 | 12 | 3.00 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 24 | 4.00 |
| 55 | 5 | 4 | 5 | 3 | 17 | 4.25 | 5 | 2 | 2 | 3 | 12 | 3.00 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 19 | 3.17 |
| 56 | 4 | 2 | 2 | 2 | 10 | 2.50 | 2 | 4 | 2 | 4 | 12 | 3.00 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 2 | 23 | 3.83 |
| 57 | 4 | 4 | 1 | 3 | 12 | 3.00 | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | 2.25 | 4 | 5 | 2 | 5 | 2 | 2 | 20 | 3.33 |
| 58 | 3 | 3 | 2 | 5 | 13 | 3.25 | 3 | 4 | 2 | 4 | 13 | 3.25 | 5 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 18 | 3.00 |
| 59 | 4 | 3 | 2 | 5 | 14 | 3.50 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | 3.25 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 24 | 4.00 |
| 60 | 2 | 4 | 4 | 2 | 12 | 3.00 | 4 | 3 | 4 | 2 | 13 | 3.25 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 23 | 3.83 |
| 61 | 2 | 2 | 2 | 3 | 9 | 2.25 | 3 | 2 | 4 | 5 | 14 | 3.50 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 17 | 2.83 |
| 62 | 4 | 4 | 2 | 3 | 13 | 3.25 | 3 | 3 | 4 | 2 | 12 | 3.00 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 20 | 3.33 |
| 63 | 3 | 2 | 3 | 2 | 10 | 2.50 | 4 | 4 | 1 | 2 | 11 | 2.75 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 13 | 2.17 |
| 64 | 5 | 3 | 3 | 5 | 16 | 4.00 | 3 | 5 | 4 | 2 | 14 | 3.50 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 16 | 2.67 |
| 65 | 5 | 2 | 2 | 2 | 11 | 2.75 | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 | 3.25 | 2 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 23 | 3.83 |
| 66 | 4 | 4 | 2 | 4 | 14 | 3.50 | 3 | 2 | 4 | 3 | 12 | 3.00 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 22 | 3.67 |
| 67 | 5 | 4 | 2 | 3 | 14 | 3.50 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 | 4.50 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 23 | 3.83 |
| 68 | 3 | 3 | 2 | 2 | 10 | 2.50 | 4 | 3 | 1 | 5 | 13 | 3.25 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 1 | 20 | 3.33 |
| 69 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 3.75 | 3 | 5 | 2 | 3 | 13 | 3.25 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 19 | 3.17 |
| 70 | 2 | 4 | 4 | 4 | 14 | 3.50 | 5 | 4 | 3 | 2 | 14 | 3.50 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 20 | 3.33 |
| 71 | 4 | 4 | 2 | 3 | 13 | 3.25 | 4 | 2 | 4 | 5 | 15 | 3.75 | 3 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 21 | 3.50 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|----|------|---|---|---|---|----|------|---|---|---|---|---|---|----|------|
| 72 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 | 4.25 | 3 | 3 | 3 | 4 | 13 | 3.25 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 23 | 3.83 |
| 73 | 4 | 5 | 4 | 3 | 16 | 4.00 | 5 | 3 | 4 | 2 | 14 | 3.50 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 18 | 3.00 |
| 74 | 5 | 4 | 2 | 2 | 13 | 3.25 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 3.50 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 21 | 3.50 |
| 75 | 3 | 4 | 4 | 5 | 16 | 4.00 | 3 | 3 | 4 | 2 | 12 | 3.00 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 21 | 3.50 |
| 76 | 3 | 2 | 4 | 2 | 11 | 2.75 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | 4.75 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 21 | 3.50 |
| 77 | 4 | 4 | 4 | 2 | 14 | 3.50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4.00 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 25 | 4.17 |
| 78 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | 3.25 | 4 | 5 | 4 | 2 | 15 | 3.75 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22 | 3.67 |
| 79 | 4 | 3 | 4 | 1 | 12 | 3.00 | 4 | 3 | 3 | 4 | 14 | 3.50 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 20 | 3.33 |
| 80 | 3 | 4 | 2 | 4 | 13 | 3.25 | 4 | 5 | 4 | 1 | 14 | 3.50 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 19 | 3.17 |
| 81 | 5 | 4 | 4 | 3 | 16 | 4.00 | 4 | 3 | 2 | 2 | 11 | 2.75 | 3 | 3 | 2 | 5 | 2 | 2 | 17 | 2.83 |
| 82 | 3 | 2 | 3 | 1 | 9 | 2.25 | 5 | 4 | 4 | 2 | 15 | 3.75 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 21 | 3.50 |
| 83 | 3 | 3 | 4 | 5 | 15 | 3.75 | 3 | 3 | 3 | 2 | 11 | 2.75 | 2 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 19 | 3.17 |
| 84 | 1 | 3 | 3 | 1 | 8 | 2.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4.00 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 21 | 3.50 |
| 85 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 3.75 | 5 | 5 | 3 | 4 | 17 | 4.25 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 22 | 3.67 |
| 86 | 4 | 2 | 4 | 4 | 14 | 3.50 | 4 | 3 | 4 | 5 | 16 | 4.00 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 24 | 4.00 |
| 87 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | 3.25 | 4 | 5 | 2 | 4 | 15 | 3.75 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 17 | 2.83 |
| 88 | 3 | 5 | 2 | 3 | 13 | 3.25 | 5 | 3 | 4 | 4 | 16 | 4.00 | 2 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 21 | 3.50 |
| 89 | 5 | 4 | 3 | 2 | 14 | 3.50 | 4 | 4 | 3 | 2 | 13 | 3.25 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 20 | 3.33 |
| 90 | 4 | 3 | 4 | 5 | 16 | 4.00 | 5 | 4 | 4 | 3 | 16 | 4.00 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 4 | 24 | 4.00 |
| 91 | 3 | 3 | 3 | 4 | 13 | 3.25 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 3.50 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 20 | 3.33 |
| 92 | 5 | 3 | 4 | 2 | 14 | 3.50 | 4 | 5 | 3 | 2 | 14 | 3.50 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 19 | 3.17 |
| 93 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 3.50 | 3 | 4 | 2 | 4 | 13 | 3.25 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 14 | 2.33 |
| 94 | 3 | 3 | 4 | 5 | 15 | 3.75 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 3.50 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 15 | 2.50 |
| 95 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | 4.75 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 3.75 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 20 | 3.33 |
| 96 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4.00 | 4 | 2 | 3 | 2 | 11 | 2.75 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 18 | 3.00 |

CORRELATIONS
 /VARIABLES=A B C D Total
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /STATISTICS DESCRIPTIVES
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Descriptive Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|---------------|-------|----------------|----|
| Pertanyaan 1 | 3.18 | 1.114 | 96 |
| Pertanyaan 2 | 3.26 | 1.039 | 96 |
| Pertanyaan 3 | 3.20 | 1.032 | 96 |
| Pertanyaan 4 | 3.04 | 1.065 | 96 |
| Total Jawaban | 12.68 | 2.241 | 96 |

Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

Correlations

| | | Pertanyaan 1 | Pertanyaan 2 | Pertanyaan 3 | Pertanyaan 4 | Total Jawaban |
|---------------|---------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| Pertanyaan 1 | Pearson Correlation | 1 | .005 | .052 | .038 | .542** |
| | Sig. (2-tailed) | | .960 | .618 | .713 | .000 |
| | N | 96 | 96 | 96 | 96 | 96 |
| Pertanyaan 2 | Pearson Correlation | .005 | 1 | -.088 | .142 | .493** |
| | Sig. (2-tailed) | .960 | | .395 | .167 | .000 |
| | N | 96 | 96 | 96 | 96 | 96 |
| Pertanyaan 3 | Pearson Correlation | .052 | -.088 | 1 | .069 | .478** |
| | Sig. (2-tailed) | .618 | .395 | | .504 | .000 |
| | N | 96 | 96 | 96 | 96 | 96 |
| Pertanyaan 4 | Pearson Correlation | .038 | .142 | .069 | 1 | .592** |
| | Sig. (2-tailed) | .713 | .167 | .504 | | .000 |
| | N | 96 | 96 | 96 | 96 | 96 |
| Total Jawaban | Pearson Correlation | .542** | .493** | .478** | .592** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 96 | 96 | 96 | 96 | 96 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

CORRELATIONS

/VARIABLES=A B C D Total
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /STATISTICS DESCRIPTIVES
 /MISSING=PAIRWISE.

Descriptive Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|---------------|-------|----------------|----|
| Pertanyaan 1 | 3.10 | 1.051 | 96 |
| Pertanyaan 2 | 3.28 | 1.063 | 96 |
| Pertanyaan 3 | 2.99 | 1.051 | 96 |
| Pertanyaan 4 | 3.13 | 1.098 | 96 |
| Total Jawaban | 12.50 | 2.312 | 96 |

Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Correlations

| | | Pertanyaan 1 | Pertanyaan 2 | Pertanyaan 3 | Pertanyaan 4 | Total Jawaban |
|---------------|---------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| Pertanyaan 1 | Pearson Correlation | 1 | .256* | .134 | .007 | .637** |
| | Sig. (2-tailed) | | .012 | .192 | .947 | .000 |
| | N | 96 | 96 | 96 | 96 | 96 |
| | | | | | | |
| Pertanyaan 2 | Pearson Correlation | .256* | 1 | .069 | .033 | .623** |
| | Sig. (2-tailed) | .012 | | .507 | .752 | .000 |
| | N | 96 | 96 | 96 | 96 | 96 |
| | | | | | | |
| Pertanyaan 3 | Pearson Correlation | .134 | .069 | 1 | -.136 | .483** |
| | Sig. (2-tailed) | .192 | .507 | | .188 | .000 |
| | N | 96 | 96 | 96 | 96 | 96 |
| | | | | | | |
| Pertanyaan 4 | Pearson Correlation | .007 | .033 | -.136 | 1 | .431** |
| | Sig. (2-tailed) | .947 | .752 | .188 | | .000 |
| | N | 96 | 96 | 96 | 96 | 96 |
| | | | | | | |
| Total Jawaban | Pearson Correlation | .637** | .623** | .483** | .431** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 96 | 96 | 96 | 96 | 96 |
| | | | | | | |

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=A B C D E F Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Descriptive Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|---------------|-------|----------------|----|
| Pertanyaan 1 | 3.10 | 1.051 | 96 |
| Pertanyaan 2 | 3.39 | 1.030 | 96 |
| Pertanyaan 3 | 3.43 | 1.064 | 96 |
| Pertanyaan 4 | 3.39 | .977 | 96 |
| Pertanyaan 5 | 3.19 | 1.089 | 96 |
| Pertanyaan 6 | 2.99 | 1.051 | 96 |
| Total Jawaban | 19.48 | 2.667 | 96 |

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

| | | Pertanyaan 1 | Pertanyaan 2 | Pertanyaan 3 | Pertanyaan 4 | Pertanyaan 5 | Pertanyaan 6 | Total Jawaban |
|---------------|---------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| Pertanyaan 1 | Pearson Correlation | 1 | .089 | -.012 | -.019 | -.128 | .201* | .444** |
| | Sig. (2-tailed) | | .389 | .908 | .854 | .215 | .050 | .000 |
| | N | 96 | 96 | 96 | 96 | 96 | 96 | 96 |
| Pertanyaan 2 | Pearson Correlation | .089 | 1 | -.142 | .018 | -.075 | -.016 | .334** |
| | Sig. (2-tailed) | .389 | | .167 | .860 | .471 | .879 | .001 |
| | N | 96 | 96 | 96 | 96 | 96 | 96 | 96 |
| Pertanyaan 3 | Pearson Correlation | -.012 | -.142 | 1 | .032 | .266** | .089 | .495** |
| | Sig. (2-tailed) | .908 | .167 | | .754 | .009 | .390 | .000 |
| | N | 96 | 96 | 96 | 96 | 96 | 96 | 96 |
| Pertanyaan 4 | Pearson Correlation | -.019 | .018 | .032 | 1 | -.079 | .004 | .348** |
| | Sig. (2-tailed) | .854 | .860 | .754 | | .447 | .970 | .001 |
| | N | 96 | 96 | 96 | 96 | 96 | 96 | 96 |
| Pertanyaan 5 | Pearson Correlation | -.128 | -.075 | .266** | -.079 | 1 | .020 | .415** |
| | Sig. (2-tailed) | .215 | .471 | .009 | .447 | | .846 | .000 |
| | N | 96 | 96 | 96 | 96 | 96 | 96 | 96 |
| Pertanyaan 6 | Pearson Correlation | .201* | -.016 | .089 | .004 | .020 | 1 | .512** |
| | Sig. (2-tailed) | .050 | .879 | .390 | .970 | .846 | | .000 |
| | N | 96 | 96 | 96 | 96 | 96 | 96 | 96 |
| Total Jawaban | Pearson Correlation | .444** | .334** | .495** | .348** | .415** | .512** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .001 | .000 | .001 | .000 | .000 | |
| | N | 96 | 96 | 96 | 96 | 96 | 96 | 96 |

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

```

RELIABILITY
/VARIABLES=A B C D Total
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 96 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 96 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

UjiReliabilitasVariabelMotivasi (X1)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .656 | 5 |

Item Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|---------------|-------|----------------|----|
| Pertanyaan 1 | 3.18 | 1.114 | 96 |
| Pertanyaan 2 | 3.26 | 1.039 | 96 |
| Pertanyaan 3 | 3.20 | 1.032 | 96 |
| Pertanyaan 4 | 3.04 | 1.065 | 96 |
| Total Jawaban | 12.68 | 2.241 | 96 |

Scale Statistics

| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|-------|----------|----------------|------------|
| 25.35 | 20.084 | 4.481 | 5 |

```

RELIABILITY
/VARIABLES=A B C D Total
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 96 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 96 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

UjiReliabilitasDisiplinKerja (X2)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .672 | 5 |

Item Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|---------------|-------|----------------|----|
| Pertanyaan 1 | 3.10 | 1.051 | 96 |
| Pertanyaan 2 | 3.28 | 1.063 | 96 |
| Pertanyaan 3 | 2.99 | 1.051 | 96 |
| Pertanyaan 4 | 3.13 | 1.098 | 96 |
| Total Jawaban | 12.50 | 2.312 | 96 |

Scale Statistics

| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|-------|----------|----------------|------------|
| 25.00 | 21.389 | 4.625 | 5 |

```

RELIABILITY
/VARIABLES=A B C D E F Total
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 96 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 96 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

UjiReliabilitasVariabelKinerjaKaryawan (Y)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .607 | 7 |

Item Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|---------------|-------|----------------|----|
| Pertanyaan 1 | 3.10 | 1.051 | 96 |
| Pertanyaan 2 | 3.39 | 1.030 | 96 |
| Pertanyaan 3 | 3.43 | 1.064 | 96 |
| Pertanyaan 4 | 3.39 | .977 | 96 |
| Pertanyaan 5 | 3.19 | 1.089 | 96 |
| Pertanyaan 6 | 2.99 | 1.051 | 96 |
| Total Jawaban | 19.48 | 2.667 | 96 |

Scale Statistics

| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|-------|----------|----------------|------------|
| 38.96 | 28.461 | 5.335 | 7 |

Regression

Descriptive Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|------------------|--------|----------------|----|
| Kinerja Karyawan | 3.5734 | .69277 | 96 |
| Motivasi | 3.5286 | .79046 | 96 |
| Disiplin Kerja | 3.6693 | .63193 | 96 |

Correlations

| | | Kinerja Karyawan | Motivasi | Disiplin Kerja |
|---------------------|------------------|------------------|----------|----------------|
| Pearson Correlation | Kinerja Karyawan | 1.000 | .662 | .601 |
| | Motivasi | .662 | 1.000 | .562 |
| | Disiplin Kerja | .601 | .562 | 1.000 |
| Sig. (1-tailed) | Kinerja Karyawan | . | .000 | .000 |
| | Motivasi | .000 | . | .000 |
| | Disiplin Kerja | .000 | .000 | . |
| N | Kinerja Karyawan | 96 | 96 | 96 |
| | Motivasi | 96 | 96 | 96 |
| | Disiplin Kerja | 96 | 96 | 96 |

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|--|-------------------|--------|
| 1 | Disiplin Kerja, Motivasi ^b | . | Enter |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Uji Determinasi (R)

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | .717 ^a | .515 | .504 | .48786 | .515 | 49.281 | 2 | 93 | .000 |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji F (Simultan)

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 23.459 | 2 | 11.729 | 49.281 | .000 ^b |
| Residual | 22.135 | 93 | .238 | | |
| Total | 45.594 | 95 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Uji t (Parsial)

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | .762 | .304 | | 2.508 | .014 |
| Motivasi | .415 | .077 | .473 | 5.419 | .000 |
| Disiplin Kerja | .367 | .096 | .335 | 3.838 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | .762 | .304 | | 2.508 | .014 |
| Motivasi | .415 | .077 | .473 | 5.419 | .000 |
| Disiplin Kerja | .367 | .096 | .335 | 3.838 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Casewise Diagnostics^a

| Case Number | Std. Residual | Kinerja Karyawan | Predicted Value | Residual |
|-------------|---------------|------------------|-----------------|----------|
| 19 | 3.453 | 5.00 | 3.3156 | 1.68435 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Residuals Statistics^a

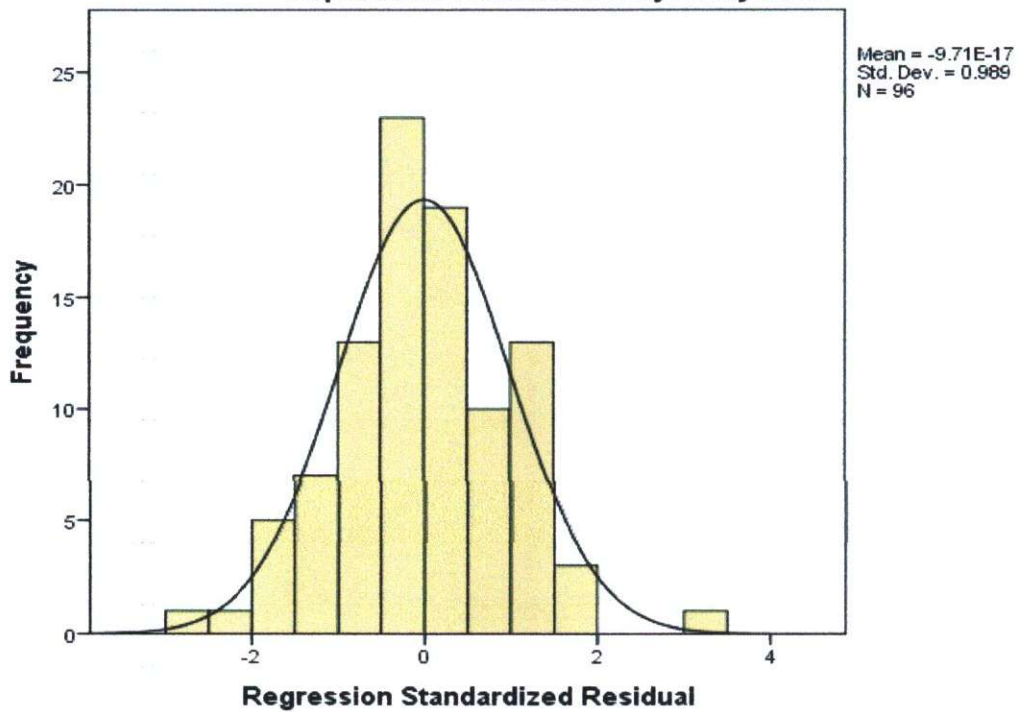
| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|----------------------|----------|---------|--------|----------------|----|
| Predicted Value | 2.6016 | 4.6727 | 3.5734 | .49693 | 96 |
| Residual | -1.29527 | 1.68435 | .00000 | .48270 | 96 |
| Std. Predicted Value | -1.956 | 2.212 | .000 | 1.000 | 96 |
| Std. Residual | -2.655 | 3.453 | .000 | .989 | 96 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

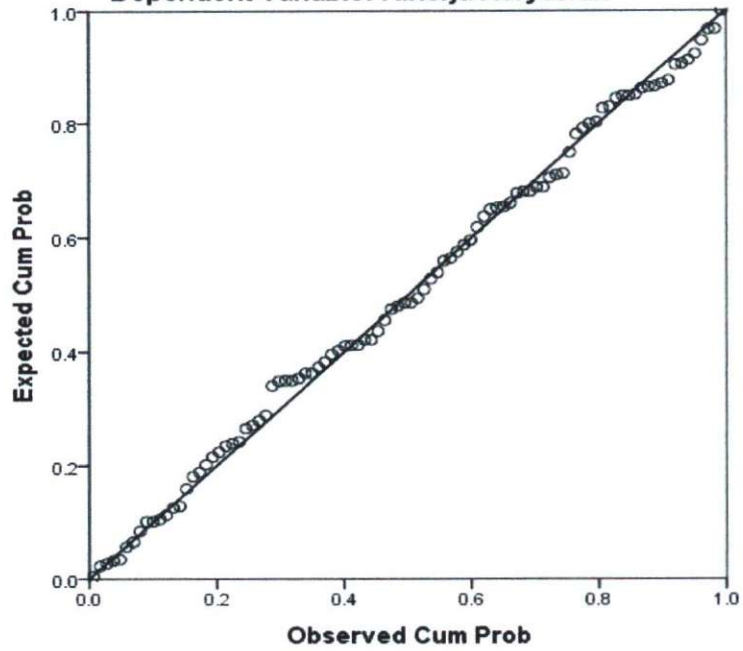
Charts

Histogram

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

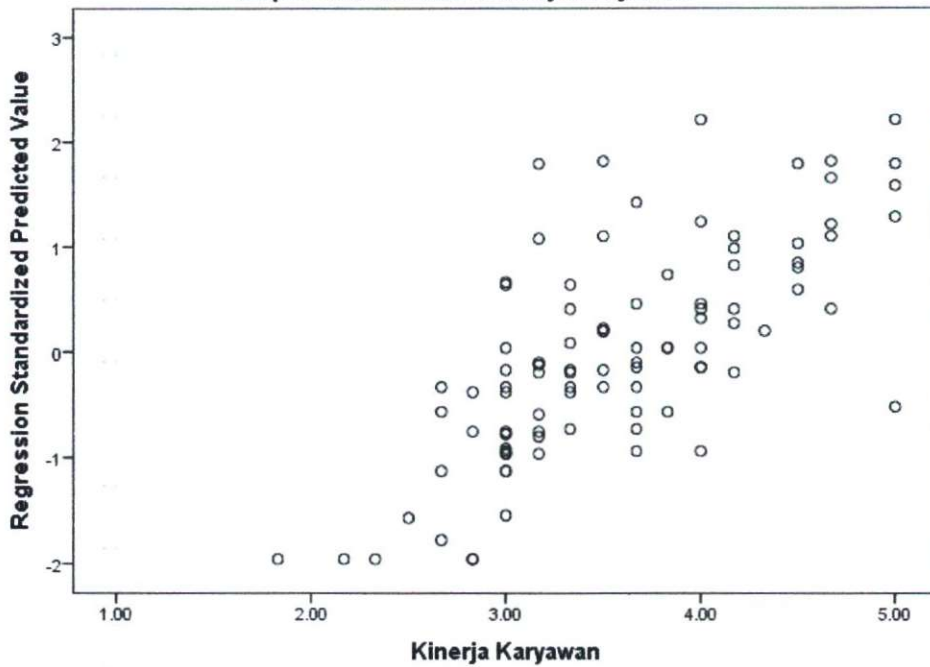


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



FREQUENCIES VARIABLES=A B C D
 /STATISTICS=STDDEV VARIANCE RANGE MEAN MEDIAN MODE SUM
 /ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

| | | Statistics | | | |
|---|----------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | | Pertanyaan 1 | Pertanyaan 2 | Pertanyaan 3 | Pertanyaan 4 |
| N | Valid | 96 | 96 | 96 | 96 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Mean | 3.18 | 3.26 | 3.20 | 3.04 |
| | Median | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 |
| | Mode | 3 | 3 | 4 | 2 |
| | Std. Deviation | 1.114 | 1.039 | 1.032 | 1.065 |
| | Variance | 1.242 | 1.079 | 1.066 | 1.135 |
| | Range | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | Sum | 305 | 313 | 307 | 292 |

Frequency Table

Indikator Variabel Motivasi (X1)

X_{1.1}

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | SANGAT TIDAK SETUJU | 5 | 5.2 | 5.2 | 5.2 |
| | TIDAK SETUJU | 23 | 24.0 | 24.0 | 29.2 |
| | RAGU-RAGU | 32 | 33.3 | 33.3 | 62.5 |
| | SETUJU | 22 | 22.9 | 22.9 | 85.4 |
| | SANGAT SETUJU | 14 | 14.6 | 14.6 | 100.0 |
| Total | | 96 | 100.0 | 100.0 | |

X_{2.2}

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | SANGAT TIDAK SETUJU | 4 | 4.2 | 4.2 | 4.2 |
| | TIDAK SETUJU | 19 | 19.8 | 19.8 | 24.0 |
| | RAGU-RAGU | 32 | 33.3 | 33.3 | 57.3 |
| | SETUJU | 30 | 31.3 | 31.3 | 88.5 |
| | SANGAT SETUJU | 11 | 11.5 | 11.5 | 100.0 |
| Total | | 96 | 100.0 | 100.0 | |

X_{1.3}

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | SANGAT TIDAK SETUJU | 3 | 3.1 | 3.1 | 3.1 |
| | TIDAK SETUJU | 25 | 26.0 | 26.0 | 29.2 |
| | RAGU-RAGU | 27 | 28.1 | 28.1 | 57.3 |
| | SETUJU | 32 | 33.3 | 33.3 | 90.6 |
| | SANGAT SETUJU | 9 | 9.4 | 9.4 | 100.0 |
| | Total | 96 | 100.0 | 100.0 | |

X_{1.4}

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | SANGAT TIDAK SETUJU | 3 | 3.1 | 3.1 | 3.1 |
| | TIDAK SETUJU | 32 | 33.3 | 33.3 | 36.5 |
| | RAGU-RAGU | 30 | 31.3 | 31.3 | 67.7 |
| | SETUJU | 20 | 20.8 | 20.8 | 88.5 |
| | SANGAT SETUJU | 11 | 11.5 | 11.5 | 100.0 |
| | Total | 96 | 100.0 | 100.0 | |

FREQUENCIES VARIABLES=A B C D
 /STATISTICS=STDDEV VARIANCE RANGE MEAN MEDIAN MODE SUM
 /ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics

| | | Pertanyaan 1 | Pertanyaan 2 | Pertanyaan 3 | Pertanyaan 4 |
|---|----------------|----------------|--------------|--------------|--------------|
| N | Valid | 96 | 96 | 96 | 96 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Mean | 3.10 | 3.28 | 2.99 | 3.13 |
| | Median | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 |
| | Mode | 2 ^a | 2 | 2 | 2 |
| | Std. Deviation | 1.051 | 1.063 | 1.051 | 1.098 |
| | Variance | 1.105 | 1.131 | 1.105 | 1.205 |
| | Range | 4 | 3 | 4 | 4 |
| | Sum | 298 | 315 | 287 | 300 |

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Frequency Table

Indikator Variabel Disiplin Kerja (X2)

X_{2.1}

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | SANGAT TIDAK SETUJU | 3 | 3.1 | 3.1 | 3.1 |
| | TIDAK SETUJU | 29 | 30.2 | 30.2 | 33.3 |
| | RAGU-RAGU | 29 | 30.2 | 30.2 | 63.5 |
| | SETUJU | 25 | 26.0 | 26.0 | 89.6 |
| | SANGAT SETUJU | 10 | 10.4 | 10.4 | 100.0 |
| | Total | 96 | 100.0 | 100.0 | |

X_{2.2}

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TIDAK SETUJU | 29 | 30.2 | 30.2 | 30.2 |
| | RAGU-RAGU | 26 | 27.1 | 27.1 | 57.3 |
| | SETUJU | 26 | 27.1 | 27.1 | 84.4 |
| | SANGAT SETUJU | 15 | 15.6 | 15.6 | 100.0 |
| | Total | 96 | 100.0 | 100.0 | |

X_{2.3}

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | SANGAT TIDAK SETUJU | 3 | 3.1 | 3.1 | 3.1 |
| | TIDAK SETUJU | 37 | 38.5 | 38.5 | 41.7 |
| | RAGU-RAGU | 21 | 21.9 | 21.9 | 63.5 |
| | SETUJU | 28 | 29.2 | 29.2 | 92.7 |
| | SANGAT SETUJU | 7 | 7.3 | 7.3 | 100.0 |
| | Total | 96 | 100.0 | 100.0 | |

X_{2.4}

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | SANGAT TIDAK SETUJU | 2 | 2.1 | 2.1 | 2.1 |
| | TIDAK SETUJU | 33 | 34.4 | 34.4 | 36.5 |
| | RAGU-RAGU | 25 | 26.0 | 26.0 | 62.5 |
| | SETUJU | 23 | 24.0 | 24.0 | 86.5 |
| | SANGAT SETUJU | 13 | 13.5 | 13.5 | 100.0 |
| | Total | 96 | 100.0 | 100.0 | |

FREQUENCIES VARIABLES=A B C D E F
 /STATISTICS=STDDEV VARIANCE RANGE MEAN MEDIAN MODE SUM
 /ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

| | | Statistics | | | | | |
|---|----------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | | Pertanyaan 1 | Pertanyaan 2 | Pertanyaan 3 | Pertanyaan 4 | Pertanyaan 5 | Pertanyaan 6 |
| N | Valid | 96 | 96 | 96 | 96 | 96 | 96 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Mean | 3.10 | 3.39 | 3.43 | 3.39 | 3.19 | 2.99 |
| | Median | 3.00 | 3.00 | 4.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 |
| | Mode | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 |
| | Std. Deviation | 1.051 | 1.030 | 1.064 | .977 | 1.089 | 1.051 |
| | Variance | 1.105 | 1.060 | 1.131 | .955 | 1.186 | 1.105 |
| | Range | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | Sum | 298 | 325 | 329 | 325 | 306 | 287 |

Indikator Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Y.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | SANGAT TIDAK SETUJU | 3 | 3.1 | 3.1 | 3.1 |
| | TIDAK SETUJU | 27 | 28.1 | 28.1 | 31.3 |
| | RAGU-RAGU | 35 | 36.5 | 36.5 | 67.7 |
| | SETUJU | 19 | 19.8 | 19.8 | 87.5 |
| | SANGAT SETUJU | 12 | 12.5 | 12.5 | 100.0 |
| | Total | 96 | 100.0 | 100.0 | |

Y.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | SANGAT TIDAK SETUJU | 1 | 1.0 | 1.0 | 1.0 |
| | TIDAK SETUJU | 20 | 20.8 | 20.8 | 21.9 |
| | RAGU-RAGU | 32 | 33.3 | 33.3 | 55.2 |
| | SETUJU | 27 | 28.1 | 28.1 | 83.3 |
| | SANGAT SETUJU | 16 | 16.7 | 16.7 | 100.0 |
| | Total | 96 | 100.0 | 100.0 | |

Y.3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid SANGAT TIDAK SETUJU | 1 | 1.0 | 1.0 | 1.0 |
| TIDAK SETUJU | 24 | 25.0 | 25.0 | 26.0 |
| RAGU-RAGU | 19 | 19.8 | 19.8 | 45.8 |
| SETUJU | 37 | 38.5 | 38.5 | 84.4 |
| SANGAT SETUJU | 15 | 15.6 | 15.6 | 100.0 |
| Total | 96 | 100.0 | 100.0 | |

Y.4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid SANGAT TIDAK SETUJU | 1 | 1.0 | 1.0 | 1.0 |
| TIDAK SETUJU | 16 | 16.7 | 16.7 | 17.7 |
| RAGU-RAGU | 39 | 40.6 | 40.6 | 58.3 |
| SETUJU | 25 | 26.0 | 26.0 | 84.4 |
| SANGAT SETUJU | 15 | 15.6 | 15.6 | 100.0 |
| Total | 96 | 100.0 | 100.0 | |

Y.5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid SANGAT TIDAK SETUJU | 3 | 3.1 | 3.1 | 3.1 |
| TIDAK SETUJU | 25 | 26.0 | 26.0 | 29.2 |
| RAGU-RAGU | 34 | 35.4 | 35.4 | 64.6 |
| SETUJU | 19 | 19.8 | 19.8 | 84.4 |
| SANGAT SETUJU | 15 | 15.6 | 15.6 | 100.0 |
| Total | 96 | 100.0 | 100.0 | |

Y.6

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid SANGAT TIDAK SETUJU | 3 | 3.1 | 3.1 | 3.1 |
| TIDAK SETUJU | 37 | 38.5 | 38.5 | 41.7 |
| RAGU-RAGU | 21 | 21.9 | 21.9 | 63.5 |
| SETUJU | 28 | 29.2 | 29.2 | 92.7 |
| SANGAT SETUJU | 7 | 7.3 | 7.3 | 100.0 |
| Total | 96 | 100.0 | 100.0 | |



PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG

Palembang, Januari 2017
No : U-17 /TB200.DL/2017
Lampiran : -
Perihal : **Selesai Melakukan Penelitian**

Kepada Yth :
Wakil Dekan I
Universitas Muhammadiyah
Jl. Jendral Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263
Telp 0711-511433 Fax 0711-518018

Sehubungan dengan selesainya melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, dengan ini di beritahukan bahwa Mahasiswa dari Universitas Muhammadiyah Palembang, dengan nama sebagai berikut:

| No | Nama | Nim | Jurusan/ Program Studi |
|----|------------|-----------|---------------------------|
| 1 | Netri Yani | 212013098 | Manajemen |

Telah selesai melakukan penelitian di PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.

Selanjutnya hasil Penelitian semata-mata hanya untuk perkembangan ilmu pengetahuan dan tidak untuk di publikasikan / disebarluaskan.

Demikian kami sampaikan, atas kerja sama yang baik di ucapkan terima kasih.

Hormat kami,



Apep Kurnialy, MappSc
Manager Diklat

Tembusan:

- PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (2x)

Jadwal Penelitian

| Keterangan | Oktober | | | | November | | | | Desember | | | | Januari | | | | Februari | | | |
|----------------------------|---------|---|---|---|----------|---|---|---|----------|---|---|---|---------|---|---|---|----------|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Survei Pendahuluan | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Laporan Survei Pendahuluan | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | |
| Proposal | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | |
| Seminar Proposal | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | |
| Revisi Proposal | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | |
| Pengambilan Data | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | |
| Pengolahan Data Analisis | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| Hasil Penelitian | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| Penggandaan Penelitian | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ |
| Ujian Komperhensif | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ |
| Perbaikan Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ |

Gagasan Penulis, 2017.



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

| | |
|---|--|
| NAMA MAHASISWA : Netri Yani | PEMBIMBING |
| NIM : 212013098 | KETUA : Edy Liswani, S.E., M.Si |
| PROGRAM STUDI : Manajemen SDM | ANGGOTA : |
| JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG | |

| NO. | TGL/BL/TH KONSULTASI | MATERI YANG DIBAHAS | PARAF PEMBIMBING | | KETERANGAN |
|-----|----------------------|---------------------|------------------|---------|-------------------|
| | | | KETUA | ANGGOTA | |
| 1 | 24/12 | B.1 | | | paran |
| 2 | 29/12 | B.1 | | | paran. Ute |
| 3 | 5/1/16 | B.11 | | | paran |
| 4 | 11/1 | B.11 | | | paran + 11 |
| 5 | 28/1 2017 | B.111 | | | paran B.111 + 111 |
| 6 | 2/1 2017 | B.111 | | | paran B.111 + 111 |
| 7 | 2/2 2017 | B.V | | | paran B.111 + 111 |
| 8 | 6/2 2017 | | | | |
| 9 | | | | | |
| 10 | | | | | |
| 11 | | | | | |
| 12 | | | | | |
| 13 | | | | | |
| 14 | | | | | |
| 15 | | | | | |
| 16 | | | | | |

CATATAN :

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

Dikeluarkan di : Palembang

Pada tanggal : / /

a.n. Dekan

Program Studi



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

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

Unggul dan Islami



Sertifikat

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

DIBERIKAN KEPADA :

NAMA : NETRI YANI
NIM : 212013098
PROGRAM STUDI : Manajemen

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

Palembang, 2016, الإثنيين, 03 أكتوبر,
an. Dekan

Wakil Dekan IV


Purmansyah Ariadi, S.Ag., M.Hum
NBM/NIDN : 731454/0215126902





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
LEMBAGA BAHASA

Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263

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

email. lembagaBahasaump@yahoo.co.id



TEST OF ENGLISH ABILITY SCORE RECORD

Name : Netri Yani
 Place/Date of Birth : Lahat, November 18th 1994
 Test Times Taken : +2
 Test Date : February, 03rd 2017

Scaled Score

Listening Comprehension : 44
 Structure Grammar : 42
 Reading Comprehension : 42
 OVERALL SCORE : 426

Palembang, February, 06th 2017

Chairperson of Language Institute

LEMBAGA BAHASA
 Universitas Muhammadiyah Palembang
 Chairperson: **Rini Susanti, S.Pd., M.A**

No. 389/TEA FE/LB/UMP/II/2017

NBM/NIDN. 1164932/0210098402

12561112ates



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
STATUS TERAKREDITASI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
PIAGAM

No. 118/H-4/LPKKN/UMP/XI/2016

Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang menerangkan bahwa:

Nama : NETRI YANI
Nomor Pokok Mahasiswa : 212013098
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Tempat Tgl. Lahir : LAHAT, 18-11-1994

telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata Tematik Posdaya Angkatan ke-11 yang dilaksanakan dari tanggal 20 Juli sampai dengan 3 September 2016 bertempat di:

Kelurahan/Desa : KAYUARA KUNING
Kecamatan : BANYUASIN III
Kota/Kabupaten : BANYUASIN
Dinyatakan : Lulus

Palembang, 17 September 2016

Rektor,



Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M.

NBM/MDN: 743462/0230106301

BIODATA PENULIS

Nama : Netri Yani
NIM : 212013098
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat & Tanggal Lahir : Sukamerindu, 18 November 1994
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Alamat Rumah : JL.Lintas Sumatera, Desa Sukamerindu,
Kec. Kikim Barat, Kab. Lahat.
Nama Ayah : Basri
Nama Ibu : Pawimah
No. Telp/Hp : 081373678786
Email : netriachmad18@gmail.com

| No | Sekolah | Tahun |
|----|---|-------|
| 1 | SD Negeri 02 Kec.Kikim Barat, Kab.Lahat | 2007 |
| 2 | MTS Negeri Wonokerto Kec. Kikim Barat, Kab.Lahat | 2010 |
| 3 | SMk Negeri 2 Lahat | 2013 |

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 | 2.37049 | 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 F untuk Probabilita = 0,05

| df untuk penyebut (N2) | df untuk pembilang (N1) | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------|-------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 1 | 161 | 199 | 216 | 225 | 230 | 234 | 237 | 239 | 241 | 242 | 243 | 244 | 245 | 245 | 246 |
| 2 | 18.51 | 19.00 | 19.16 | 19.25 | 19.30 | 19.33 | 19.35 | 19.37 | 19.38 | 19.40 | 19.40 | 19.41 | 19.42 | 19.42 | 19.43 |
| 3 | 10.13 | 9.55 | 9.28 | 9.12 | 9.01 | 8.94 | 8.89 | 8.85 | 8.81 | 8.79 | 8.78 | 8.74 | 8.73 | 8.71 | 8.70 |
| 4 | 7.71 | 6.94 | 6.59 | 6.39 | 6.26 | 6.16 | 6.09 | 6.04 | 6.00 | 5.96 | 5.94 | 5.91 | 5.89 | 5.87 | 5.86 |
| 5 | 6.61 | 5.79 | 5.41 | 5.19 | 5.05 | 4.95 | 4.88 | 4.82 | 4.77 | 4.74 | 4.70 | 4.68 | 4.66 | 4.64 | 4.62 |
| 6 | 5.99 | 5.14 | 4.76 | 4.53 | 4.39 | 4.28 | 4.21 | 4.15 | 4.10 | 4.06 | 4.03 | 4.00 | 3.98 | 3.96 | 3.94 |
| 7 | 5.59 | 4.74 | 4.35 | 4.12 | 3.97 | 3.87 | 3.79 | 3.73 | 3.68 | 3.64 | 3.60 | 3.57 | 3.55 | 3.53 | 3.51 |
| 8 | 5.32 | 4.46 | 4.07 | 3.84 | 3.69 | 3.58 | 3.50 | 3.44 | 3.39 | 3.35 | 3.31 | 3.28 | 3.26 | 3.24 | 3.22 |
| 9 | 5.12 | 4.26 | 3.86 | 3.63 | 3.48 | 3.37 | 3.29 | 3.23 | 3.18 | 3.14 | 3.10 | 3.07 | 3.05 | 3.03 | 3.01 |
| 10 | 4.96 | 4.10 | 3.71 | 3.48 | 3.33 | 3.22 | 3.14 | 3.07 | 3.02 | 2.98 | 2.94 | 2.91 | 2.89 | 2.86 | 2.85 |
| 11 | 4.84 | 3.98 | 3.59 | 3.36 | 3.20 | 3.09 | 3.01 | 2.95 | 2.90 | 2.85 | 2.82 | 2.79 | 2.76 | 2.74 | 2.72 |
| 12 | 4.75 | 3.89 | 3.49 | 3.26 | 3.11 | 3.00 | 2.91 | 2.85 | 2.80 | 2.75 | 2.72 | 2.69 | 2.66 | 2.64 | 2.62 |
| 13 | 4.67 | 3.81 | 3.41 | 3.18 | 3.03 | 2.92 | 2.83 | 2.77 | 2.71 | 2.67 | 2.63 | 2.60 | 2.58 | 2.55 | 2.53 |
| 14 | 4.60 | 3.74 | 3.34 | 3.11 | 2.96 | 2.85 | 2.76 | 2.70 | 2.65 | 2.60 | 2.57 | 2.53 | 2.51 | 2.48 | 2.46 |
| 15 | 4.54 | 3.68 | 3.29 | 3.06 | 2.90 | 2.79 | 2.71 | 2.64 | 2.59 | 2.54 | 2.51 | 2.48 | 2.45 | 2.42 | 2.40 |
| 16 | 4.49 | 3.63 | 3.24 | 3.01 | 2.85 | 2.74 | 2.66 | 2.59 | 2.54 | 2.49 | 2.46 | 2.42 | 2.40 | 2.37 | 2.35 |
| 17 | 4.45 | 3.59 | 3.20 | 2.96 | 2.81 | 2.70 | 2.61 | 2.55 | 2.49 | 2.45 | 2.41 | 2.38 | 2.35 | 2.33 | 2.31 |
| 18 | 4.41 | 3.55 | 3.16 | 2.93 | 2.77 | 2.66 | 2.58 | 2.51 | 2.46 | 2.41 | 2.37 | 2.34 | 2.31 | 2.29 | 2.27 |
| 19 | 4.38 | 3.52 | 3.13 | 2.90 | 2.74 | 2.63 | 2.54 | 2.48 | 2.42 | 2.38 | 2.34 | 2.31 | 2.28 | 2.26 | 2.23 |
| 20 | 4.35 | 3.49 | 3.10 | 2.87 | 2.71 | 2.60 | 2.51 | 2.45 | 2.39 | 2.35 | 2.31 | 2.28 | 2.25 | 2.22 | 2.20 |
| 21 | 4.32 | 3.47 | 3.07 | 2.84 | 2.68 | 2.57 | 2.49 | 2.42 | 2.37 | 2.32 | 2.28 | 2.25 | 2.22 | 2.20 | 2.18 |
| 22 | 4.30 | 3.44 | 3.05 | 2.82 | 2.66 | 2.55 | 2.46 | 2.40 | 2.34 | 2.30 | 2.26 | 2.23 | 2.20 | 2.17 | 2.15 |
| 23 | 4.28 | 3.42 | 3.03 | 2.80 | 2.64 | 2.53 | 2.44 | 2.37 | 2.32 | 2.27 | 2.24 | 2.20 | 2.18 | 2.15 | 2.13 |
| 24 | 4.26 | 3.40 | 3.01 | 2.78 | 2.62 | 2.51 | 2.42 | 2.36 | 2.30 | 2.25 | 2.22 | 2.18 | 2.15 | 2.13 | 2.11 |
| 25 | 4.24 | 3.39 | 2.99 | 2.76 | 2.60 | 2.49 | 2.40 | 2.34 | 2.28 | 2.24 | 2.20 | 2.16 | 2.14 | 2.11 | 2.09 |
| 26 | 4.23 | 3.37 | 2.98 | 2.74 | 2.59 | 2.47 | 2.39 | 2.32 | 2.27 | 2.22 | 2.18 | 2.15 | 2.12 | 2.09 | 2.07 |
| 27 | 4.21 | 3.35 | 2.96 | 2.73 | 2.57 | 2.46 | 2.37 | 2.31 | 2.25 | 2.20 | 2.17 | 2.13 | 2.10 | 2.08 | 2.06 |
| 28 | 4.20 | 3.34 | 2.95 | 2.71 | 2.56 | 2.45 | 2.36 | 2.29 | 2.24 | 2.19 | 2.15 | 2.12 | 2.09 | 2.06 | 2.04 |
| 29 | 4.18 | 3.33 | 2.93 | 2.70 | 2.55 | 2.43 | 2.35 | 2.28 | 2.22 | 2.18 | 2.14 | 2.10 | 2.08 | 2.05 | 2.03 |
| 30 | 4.17 | 3.32 | 2.92 | 2.69 | 2.53 | 2.42 | 2.33 | 2.27 | 2.21 | 2.16 | 2.13 | 2.09 | 2.06 | 2.04 | 2.01 |
| 31 | 4.16 | 3.30 | 2.91 | 2.68 | 2.52 | 2.41 | 2.32 | 2.25 | 2.20 | 2.15 | 2.11 | 2.08 | 2.05 | 2.03 | 2.00 |
| 32 | 4.15 | 3.29 | 2.90 | 2.67 | 2.51 | 2.40 | 2.31 | 2.24 | 2.19 | 2.14 | 2.10 | 2.07 | 2.04 | 2.01 | 1.99 |
| 33 | 4.14 | 3.28 | 2.89 | 2.66 | 2.50 | 2.39 | 2.30 | 2.23 | 2.18 | 2.13 | 2.09 | 2.06 | 2.03 | 2.00 | 1.98 |
| 34 | 4.13 | 3.28 | 2.88 | 2.65 | 2.49 | 2.38 | 2.29 | 2.23 | 2.17 | 2.12 | 2.08 | 2.05 | 2.02 | 1.99 | 1.97 |
| 35 | 4.12 | 3.27 | 2.87 | 2.64 | 2.48 | 2.37 | 2.29 | 2.22 | 2.16 | 2.11 | 2.07 | 2.04 | 2.01 | 1.99 | 1.96 |
| 36 | 4.11 | 3.26 | 2.87 | 2.63 | 2.48 | 2.36 | 2.28 | 2.21 | 2.15 | 2.11 | 2.07 | 2.03 | 2.00 | 1.98 | 1.95 |
| 37 | 4.11 | 3.25 | 2.86 | 2.63 | 2.47 | 2.36 | 2.27 | 2.20 | 2.14 | 2.10 | 2.06 | 2.02 | 2.00 | 1.97 | 1.95 |
| 38 | 4.10 | 3.24 | 2.85 | 2.62 | 2.46 | 2.35 | 2.26 | 2.19 | 2.14 | 2.09 | 2.05 | 2.02 | 1.99 | 1.96 | 1.94 |
| 39 | 4.09 | 3.24 | 2.85 | 2.61 | 2.46 | 2.34 | 2.26 | 2.19 | 2.13 | 2.08 | 2.04 | 2.01 | 1.98 | 1.95 | 1.93 |
| 40 | 4.08 | 3.23 | 2.84 | 2.61 | 2.45 | 2.34 | 2.25 | 2.18 | 2.12 | 2.08 | 2.04 | 2.00 | 1.97 | 1.95 | 1.92 |
| 41 | 4.08 | 3.23 | 2.83 | 2.60 | 2.44 | 2.33 | 2.24 | 2.17 | 2.12 | 2.07 | 2.03 | 2.00 | 1.97 | 1.94 | 1.92 |
| 42 | 4.07 | 3.22 | 2.83 | 2.59 | 2.44 | 2.32 | 2.24 | 2.17 | 2.11 | 2.06 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.94 | 1.91 |
| 43 | 4.07 | 3.21 | 2.82 | 2.59 | 2.43 | 2.32 | 2.23 | 2.16 | 2.11 | 2.06 | 2.02 | 1.99 | 1.96 | 1.93 | 1.91 |
| 44 | 4.06 | 3.21 | 2.82 | 2.58 | 2.43 | 2.31 | 2.23 | 2.16 | 2.10 | 2.05 | 2.01 | 1.98 | 1.95 | 1.92 | 1.90 |
| 45 | 4.06 | 3.20 | 2.81 | 2.58 | 2.42 | 2.31 | 2.22 | 2.15 | 2.10 | 2.05 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.92 | 1.89 |

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

| df untuk penyebut (N2) | df untuk pembilang (N1) | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------|-------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 91 | 3.95 | 3.10 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 |
| 92 | 3.94 | 3.10 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.94 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 |
| 93 | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 |
| 94 | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.77 |
| 95 | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.82 | 1.80 | 1.77 |
| 96 | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.19 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.85 | 1.82 | 1.80 | 1.77 |
| 97 | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.19 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.85 | 1.82 | 1.80 | 1.77 |
| 98 | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.46 | 2.31 | 2.19 | 2.10 | 2.03 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.85 | 1.82 | 1.79 | 1.77 |
| 99 | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.46 | 2.31 | 2.19 | 2.10 | 2.03 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.85 | 1.82 | 1.79 | 1.77 |
| 100 | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.46 | 2.31 | 2.19 | 2.10 | 2.03 | 1.97 | 1.93 | 1.89 | 1.85 | 1.82 | 1.79 | 1.77 |
| 101 | 3.94 | 3.09 | 2.69 | 2.46 | 2.30 | 2.19 | 2.10 | 2.03 | 1.97 | 1.93 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.79 | 1.77 |
| 102 | 3.93 | 3.09 | 2.69 | 2.46 | 2.30 | 2.19 | 2.10 | 2.03 | 1.97 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.79 | 1.77 |
| 103 | 3.93 | 3.08 | 2.69 | 2.46 | 2.30 | 2.19 | 2.10 | 2.03 | 1.97 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.79 | 1.76 |
| 104 | 3.93 | 3.08 | 2.69 | 2.46 | 2.30 | 2.19 | 2.10 | 2.03 | 1.97 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.79 | 1.76 |
| 105 | 3.93 | 3.08 | 2.69 | 2.46 | 2.30 | 2.19 | 2.10 | 2.03 | 1.97 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.81 | 1.79 | 1.76 |
| 106 | 3.93 | 3.08 | 2.69 | 2.46 | 2.30 | 2.19 | 2.10 | 2.03 | 1.97 | 1.92 | 1.88 | 1.84 | 1.81 | 1.79 | 1.76 |
| 107 | 3.93 | 3.08 | 2.69 | 2.46 | 2.30 | 2.18 | 2.10 | 2.03 | 1.97 | 1.92 | 1.88 | 1.84 | 1.81 | 1.79 | 1.76 |
| 108 | 3.93 | 3.08 | 2.69 | 2.46 | 2.30 | 2.18 | 2.10 | 2.03 | 1.97 | 1.92 | 1.88 | 1.84 | 1.81 | 1.78 | 1.76 |
| 109 | 3.93 | 3.08 | 2.69 | 2.45 | 2.30 | 2.18 | 2.09 | 2.02 | 1.97 | 1.92 | 1.88 | 1.84 | 1.81 | 1.78 | 1.76 |
| 110 | 3.93 | 3.08 | 2.69 | 2.45 | 2.30 | 2.18 | 2.09 | 2.02 | 1.97 | 1.92 | 1.88 | 1.84 | 1.81 | 1.78 | 1.76 |
| 111 | 3.93 | 3.08 | 2.69 | 2.45 | 2.30 | 2.18 | 2.09 | 2.02 | 1.97 | 1.92 | 1.88 | 1.84 | 1.81 | 1.78 | 1.76 |
| 112 | 3.93 | 3.08 | 2.69 | 2.45 | 2.30 | 2.18 | 2.09 | 2.02 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.84 | 1.81 | 1.78 | 1.76 |
| 113 | 3.93 | 3.08 | 2.68 | 2.45 | 2.29 | 2.18 | 2.09 | 2.02 | 1.96 | 1.92 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.78 | 1.76 |
| 114 | 3.92 | 3.08 | 2.68 | 2.45 | 2.29 | 2.18 | 2.09 | 2.02 | 1.96 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.78 | 1.75 |
| 115 | 3.92 | 3.08 | 2.68 | 2.45 | 2.29 | 2.18 | 2.09 | 2.02 | 1.96 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.78 | 1.75 |
| 116 | 3.92 | 3.07 | 2.68 | 2.45 | 2.29 | 2.18 | 2.09 | 2.02 | 1.96 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.78 | 1.75 |
| 117 | 3.92 | 3.07 | 2.68 | 2.45 | 2.29 | 2.18 | 2.09 | 2.02 | 1.96 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.80 | 1.78 | 1.75 |
| 118 | 3.92 | 3.07 | 2.68 | 2.45 | 2.29 | 2.18 | 2.09 | 2.02 | 1.96 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.80 | 1.78 | 1.75 |
| 119 | 3.92 | 3.07 | 2.68 | 2.45 | 2.29 | 2.18 | 2.09 | 2.02 | 1.96 | 1.91 | 1.87 | 1.83 | 1.80 | 1.78 | 1.75 |
| 120 | 3.92 | 3.07 | 2.68 | 2.45 | 2.29 | 2.18 | 2.09 | 2.02 | 1.96 | 1.91 | 1.87 | 1.83 | 1.80 | 1.78 | 1.75 |
| 121 | 3.92 | 3.07 | 2.68 | 2.45 | 2.29 | 2.17 | 2.09 | 2.02 | 1.96 | 1.91 | 1.87 | 1.83 | 1.80 | 1.77 | 1.75 |
| 122 | 3.92 | 3.07 | 2.68 | 2.45 | 2.29 | 2.17 | 2.09 | 2.02 | 1.96 | 1.91 | 1.87 | 1.83 | 1.80 | 1.77 | 1.75 |
| 123 | 3.92 | 3.07 | 2.68 | 2.45 | 2.29 | 2.17 | 2.08 | 2.01 | 1.96 | 1.91 | 1.87 | 1.83 | 1.80 | 1.77 | 1.75 |
| 124 | 3.92 | 3.07 | 2.68 | 2.44 | 2.29 | 2.17 | 2.08 | 2.01 | 1.96 | 1.91 | 1.87 | 1.83 | 1.80 | 1.77 | 1.75 |
| 125 | 3.92 | 3.07 | 2.68 | 2.44 | 2.29 | 2.17 | 2.08 | 2.01 | 1.96 | 1.91 | 1.87 | 1.83 | 1.80 | 1.77 | 1.75 |
| 126 | 3.92 | 3.07 | 2.68 | 2.44 | 2.29 | 2.17 | 2.08 | 2.01 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.83 | 1.80 | 1.77 | 1.75 |
| 127 | 3.92 | 3.07 | 2.68 | 2.44 | 2.29 | 2.17 | 2.08 | 2.01 | 1.95 | 1.91 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.77 | 1.75 |
| 128 | 3.92 | 3.07 | 2.68 | 2.44 | 2.29 | 2.17 | 2.08 | 2.01 | 1.95 | 1.91 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.77 | 1.75 |
| 129 | 3.91 | 3.07 | 2.67 | 2.44 | 2.28 | 2.17 | 2.08 | 2.01 | 1.95 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.77 | 1.74 |
| 130 | 3.91 | 3.07 | 2.67 | 2.44 | 2.28 | 2.17 | 2.08 | 2.01 | 1.95 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.77 | 1.74 |
| 131 | 3.91 | 3.07 | 2.67 | 2.44 | 2.28 | 2.17 | 2.08 | 2.01 | 1.95 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.77 | 1.74 |
| 132 | 3.91 | 3.06 | 2.67 | 2.44 | 2.28 | 2.17 | 2.08 | 2.01 | 1.95 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.79 | 1.77 | 1.74 |
| 133 | 3.91 | 3.06 | 2.67 | 2.44 | 2.28 | 2.17 | 2.08 | 2.01 | 1.95 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.79 | 1.77 | 1.74 |
| 134 | 3.91 | 3.06 | 2.67 | 2.44 | 2.28 | 2.17 | 2.08 | 2.01 | 1.95 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.79 | 1.77 | 1.74 |
| 135 | 3.91 | 3.06 | 2.67 | 2.44 | 2.28 | 2.17 | 2.08 | 2.01 | 1.95 | 1.90 | 1.86 | 1.82 | 1.79 | 1.77 | 1.74 |

DISTRIBUSI NILAI r_{tabel} SIGNIFIKANSI 5% dan 1%

| N | The Level of Significance | | N | The Level of Significance | |
|----|---------------------------|-------|------|---------------------------|-------|
| | 5% | 1% | | 5% | 1% |
| 3 | 0.997 | 0.999 | 38 | 0.320 | 0.413 |
| 4 | 0.950 | 0.990 | 39 | 0.316 | 0.408 |
| 5 | 0.878 | 0.959 | 40 | 0.312 | 0.403 |
| 6 | 0.811 | 0.917 | 41 | 0.308 | 0.398 |
| 7 | 0.754 | 0.874 | 42 | 0.304 | 0.393 |
| 8 | 0.707 | 0.834 | 43 | 0.301 | 0.389 |
| 9 | 0.666 | 0.798 | 44 | 0.297 | 0.384 |
| 10 | 0.632 | 0.765 | 45 | 0.294 | 0.380 |
| 11 | 0.602 | 0.735 | 46 | 0.291 | 0.376 |
| 12 | 0.576 | 0.708 | 47 | 0.288 | 0.372 |
| 13 | 0.553 | 0.684 | 48 | 0.284 | 0.368 |
| 14 | 0.532 | 0.661 | 49 | 0.281 | 0.364 |
| 15 | 0.514 | 0.641 | 50 | 0.279 | 0.361 |
| 16 | 0.497 | 0.623 | 55 | 0.266 | 0.345 |
| 17 | 0.482 | 0.606 | 60 | 0.254 | 0.330 |
| 18 | 0.468 | 0.590 | 65 | 0.244 | 0.317 |
| 19 | 0.456 | 0.575 | 70 | 0.235 | 0.306 |
| 20 | 0.444 | 0.561 | 75 | 0.227 | 0.296 |
| 21 | 0.433 | 0.549 | 80 | 0.220 | 0.286 |
| 22 | 0.432 | 0.537 | 85 | 0.213 | 0.278 |
| 23 | 0.413 | 0.526 | 90 | 0.207 | 0.267 |
| 24 | 0.404 | 0.515 | 95 | 0.202 | 0.263 |
| 25 | 0.396 | 0.505 | 100 | 0.195 | 0.256 |
| 26 | 0.388 | 0.496 | 125 | 0.176 | 0.230 |
| 27 | 0.381 | 0.487 | 150 | 0.159 | 0.210 |
| 28 | 0.374 | 0.478 | 175 | 0.148 | 0.194 |
| 29 | 0.367 | 0.470 | 200 | 0.138 | 0.181 |
| 30 | 0.361 | 0.463 | 300 | 0.113 | 0.148 |
| 31 | 0.355 | 0.456 | 400 | 0.098 | 0.128 |
| 32 | 0.349 | 0.449 | 500 | 0.088 | 0.115 |
| 33 | 0.344 | 0.442 | 600 | 0.080 | 0.105 |
| 34 | 0.339 | 0.436 | 700 | 0.074 | 0.097 |
| 35 | 0.334 | 0.430 | 800 | 0.070 | 0.091 |
| 36 | 0.329 | 0.424 | 900 | 0.065 | 0.086 |
| 37 | 0.325 | 0.418 | 1000 | 0.062 | 0.081 |

Eka Nur Kamilah, 2015

Pengaruh keterampilan mengajar guru terhadap hasil belajar siswa pada mata pelajaran Akuntansi

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu



AKREDITASI

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

Nomor : 027 /SK/BAN-PT/Akred /PT/ / 2014
Nomor : 044 /SK/BAN-PT/Akred /S/ / 2014
Nomor : 1262 /SK/BAN-PT/Akred/S/XII/ 2015
Nomor : 771 /SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/VII/ 2015

Website : fe.umpalembang.ac.id

Email : febumpig@umpalembang.ac.id

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Netri Yani
Nim : 21 2013 098
Program Studi : Manajemen
Bidang Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

TELAH DI PERBAIKI DAN DISETUJUI OLEH TIM PENGUJI DAN PEMBIMBING SKRIPSI DAN DIPERKENANKAN UNTUK MENGIKUTI WISUDA

| NO | NAMA DOSEN | JABATAN | TANGGAL PERSETUJUAN | TANDA TANGAN |
|----|-----------------------------------|---------------|---------------------|--------------|
| 1 | Edy Liswani, S.E.,M.Si | Pembimbing | 1 Maret 2017 | |
| 2 | Hj.Kholillah, S.E.,M.Si | Ketua Penguji | 28 februari 2017 | |
| 3 | Edy Liswani, S.E.,M.Si | Penguji I | 1 Maret 2017 | |
| 4 | Hj.Tri Fatri Fatmawati, S.E.,M.Si | Penguji II | 3 Maret 2017 | |

Palembang, Maret 2017

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen



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

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG.

Netri Yani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

Jln A.Yani Plaju Palembang

E-mail: Netriachmad18@yahoo.com

ABSTRACT

Netri yani / 212013098 / 2017 / The Influence Of Motivation And Work Discipline On Employees' Performance At PT Pupuk Sriwidjaja Company Of Palembang / Human Resource Management.

Formulation of the problem in this study was whether or not the influence of motivation and work discipline on employees' performance at PT Pupuk Sriwidjaja Company of Palembang. Objective of the study was for investigating the influence of motivation and work discipline on employees' performance at PT Pupuk Sriwidjaja Company of Palembang. This study was conducted at Mayor Zen Street, Palembang 30118. This study was associative. Sampling technique used purposive sampling. The required data were primary data and secondary data. Data collection techniques used questionnaires. The analisis method used qualitative and quantitative by multiple linear regression analysis.

The results of the study showed that $F_{obtained}(49.281) > F_{table}(3,094)$ and $t_{obtained}(5,419) > t_{table}(3,838)$ X_2 $t_{table} > (1.986)$ meaning H_o was rejected and H_a was accepted, it could be concluded that motivation and work discipline influenced simultaneously and partially on employees' performance.

Keywords : Motivation, work Discipline, Employees' Peformance

ABSTRAK

Netri yani / 212013098 / 2017 / Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang / Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. Penelitian ini dilakukan pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang yang beralamat di Jalan Mayor Zen, Palembang 30118. Jenis penelitian bersifat asosiatif. Dengan sampel 96 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Data yang diperlukan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah kualitatif dan kuantitatif dengan alat analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari perhitungan $F_{hitung} (49.281) > F_{tabel} (3.094)$ dan $t_{hitung} (5.419) X_1, (3.838) X_2 > t_{tabel} (1.986)$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat simpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. (Wibowo, 2014:3). Pentingnya proses kinerja bagi organisasi untuk menjamin tercapainya tujuan yang diharapkan dan meningkatkan prestasi kerja begitupun di PT Pupuk sriwidjaja Palembang yang mana karyawannya melakukan pekerjaan secara monoton sesuai dengan yang diminta tanpa adanya inisiatif dari dalam diri karyawan yang bersangkutan. Karyawan hanya melakukan pekerjaan yang benar-benar menjadi tanggung jawabnya saja serta menjalankan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Hal tersebut membuat tidak tercapainya target seperti dalam hal memproduksi pupuk urea hanya sekitar 1.720 ton saja per hari sedangkan kapasitas produksi satu unit pabrik urea adalah 1.725 ton per hari.

Meskipun karyawan yang diterima di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang memiliki keahlian namun jika tidak bekerja dengan sepenuh hati dan tidak serius dalam bekerja akan menyebabkan tidak tercapainya tujuan organisasi seperti hal yang terjadi yaitu hasil pekerjaan yang tidak sesuai dengan yang diinginkan perusahaan dan penumpukan pekerjaan.

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan (Wibowo, 2014:323). Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014: 141) Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan

antusias mencapai hasil yang optimal begitupun di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang perlunya membangun motivasi yang harus dilakukan oleh bagian supervisi dengan cara memperhatikan, mengarahkan bawahan dalam melakukan perbaikan dan memberikan semangat serta menciptakan suasana yang menyenangkan, sebagaimana yang terjadi di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang karyawan kurang pengarahan dan perhatian sehingga tidak bersemangat, dan kurang serius dalam bekerja sehingga bisa mengakibatkan kurang optimalnya pencapaian tujuan organisasi.

Lokasi tempat bekerja yang aman, nyaman serta tentram tentu akan membuat karyawan jadi termotivasi dan akan meningkatkan kinerja organisasi sedangkan di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang dibagian produksi rawan kecelakaan karena bangunan yang tinggi dan bau pupuk yang sangat menyengat oleh sebab itu PT Pupuk Sriwidjaja Palembang harus menciptakan suasana kerja yang nyaman, aman, dan tentram.

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Malayu S.P Hasibuan, 2014:193). Kurang tegasnya pimpinan memberikan hukuman (*punishment*) kepada karyawan akan membuat karyawan tidak disiplin. Seperti saat karyawan telat masuk kantor dan hanya sekedar mendapat teguran saja, disini jelas terlihat bahwa karyawan tidak mendapatkan efek jera terhadap pelanggaran yang ia lakukan, seharusnya diberi surat peringatan sampai pemutusan hubungan kerja (PHK). Disiplin sangat diperlukan baik karyawan yang bersangkutan maupun untuk PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. Pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang misalnya karyawan yang sering datang terlambat dalam hal pekerjaannya pun menjadi terhambat yang selanjutnya akan mengganggu proses operasi perusahaan pada hari itu.

Pentingnya pengawasan terhadap karyawan agar membuat karyawan lebih disiplin dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerja serta tercapainya tujuan organisasi begitupun di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang pentingnya pengawasan pimpinan secara langsung agar karyawan bekerja dengan baik, sebagaimana hal yang terjadi di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang pimpinan jarang sekali mengawasi karyawan pada saat bekerja. Meskipun di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang sudah memasang CCTV (*Closed Circuit Television*) namun agar pengawasan lebih efektif seharusnya memasang CCTV (*Closed Circuit Television*) di setiap ruangan jangan hanya di depan lorong saja.

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

Kajian Pustaka

Agung Setiawan (2013) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. Rumusan masalah Adakah pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Kanjuruhan Malang secara parsial dan bersama-sama. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Kanjuruhan Malang secara parsial dan bersama-sama. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik analisis yang digunakan adalah

teknik analisis linear berganda dengan menggunakan SPSS. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 55 orang dengan menggunakan *random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara simultan dan parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga memperlihatkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang secara parsial.

Bryan Johannes Tampi (2014) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia,Tbk (Regional Sales Manado). Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada karyawan PT Bank Negara Indonesia Tbk (Regional Sales Manado. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari sumbernya langsung atau kuesioner yang dibagikan, Populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 orang dengan menggunakan sampling jenuh atau sensus. Teknik analisis yang digunakan adalah asosiatif. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara simultan dengan menggunakan uji F, menunjukkan bahwa semua variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan
Pengertian Kinerja.

Menurut Armstrong dan Baron (Wibowo, 2014:2) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Menurut Wibowo (2014:86) indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1) Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.

2) Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

3) Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.

4) Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

2. Motivasi

Definisi motivasi

Menurut Wibowo (2014:323) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi:

Menurut Edy Sutrisno (2014:116)

1) Faktor Intern

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- (1) Keinginan untuk dapat hidup.
- (2) Keinginan untuk dapat memiliki.
- (3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
- (4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
- (5) Keinginan untuk berkuasa.

2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahnya motivasi seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

- (1) Kondisi lingkungan kerja.
- (2) Kompensasi yang memadai.
- (3) Supervisi yang baik.
- (4) Adanya jaminan pekerjaan.
- (5) Status dan tanggung jawab.

3. Disiplin Kerja

Definisi

Menurut Edy Sutrisno (2009:97) 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.

Faktor-faktor yang mempengaruhi:

Menurut Singodimejo (dalam Sutrisno, 2009:89) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

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

Hipotesis

Ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan oleh penulis pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. Kode pos: 30118. Terdapat tiga variabel, variabel motivasi, variabel disiplin kerja, variabel kinerja karyawan. Menggunakan sampel sebanyak 96 orang. Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer yang terdiri dari jawaban responden terhadap kuesioner yang

diedarkan dan data sekunder berupa struktur organisasi, jumlah karyawan, bagian-bagian dalam perusahaan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah koesioner yang berhubungan dengan indikator – indikator yang digunakan. Tekhnis analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda dengan menggunakan uji F, uji t dan uji Determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Hasil dari analisis deskriptif dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

Tabel I
Rekapitulasi Jawaban Kuesioner
Variabel Motivasi (X_1)

| Pernyataan | Sangat Setuju | | Setuju | | Ragu-ragu | | Tidak Setuju | | Sangat Tidak Setuju | |
|------------|---------------|------|----------|------|-----------|------|--------------|------|---------------------|-----|
| | Σ | % | Σ | % | Σ | % | Σ | % | Σ | % |
| P1 | 14 | 14,6 | 22 | 22,9 | 32 | 33,3 | 23 | 23,9 | 5 | 5,3 |
| P2 | 11 | 11,5 | 30 | 31,3 | 32 | 33,3 | 19 | 19,8 | 4 | 4,2 |
| P3 | 9 | 9,4 | 32 | 33,3 | 27 | 28,1 | 25 | 26 | 3 | 3,1 |
| P4 | 11 | 11,5 | 20 | 20,8 | 30 | 31,3 | 32 | 33,3 | 3 | 3,1 |

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan tabel I dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan ragu-ragu dalam menjawab pertanyaan pertama dan kedua. Pada saat pertanyaan ketiga jawaban terbanyak yaitu setuju dan pertanyaan keempat sebagian besar responden menyatakan tidak setuju dalam mengisi setiap pertanyaan yang diajukan.

Tabel II
Rekapitulasi Jawaban Kuesioner
Variabel Disiplin Kerja (X_2)

| Pernyataan | Sangat Setuju | | Setuju | | Ragu-ragu | | Tidak Setuju | | Sangat Tidak Setuju | |
|------------|---------------|------|----------|------|-----------|------|--------------|------|---------------------|-----|
| | Σ | % | Σ | % | Σ | % | Σ | % | Σ | % |
| P1 | 10 | 11,4 | 25 | 26 | 29 | 30,2 | 29 | 30,2 | 3 | 3,1 |
| P2 | 15 | 15,6 | 26 | 27,1 | 26 | 27,1 | 29 | 30,2 | - | - |
| P3 | 7 | 7,3 | 28 | 29,2 | 21 | 21,9 | 37 | 38,5 | 3 | 3,1 |
| P4 | 13 | 13,5 | 23 | 24 | 25 | 26 | 33 | 34,4 | 2 | 2,1 |

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan tabel II dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab tidak setuju dalam pertanyaan yang diajukan.

Tabel III
Rekapitulasi Jawaban Kuesioner
Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| Pernyataan | Sangat Setuju | | Setuju | | Netral | | Tidak Setuju | | Sangat Tidak Setuju | |
|------------|---------------|------|----------|------|----------|------|--------------|------|---------------------|-----|
| | Σ | % | Σ | % | Σ | % | Σ | % | Σ | % |
| P1 | 12 | 12,5 | 19 | 19,8 | 35 | 36,5 | 27 | 28,1 | 3 | 3,1 |
| P2 | 16 | 16,7 | 27 | 28,1 | 32 | 33,2 | 20 | 20,8 | 1 | 1 |
| P3 | 15 | 15,6 | 37 | 38,5 | 19 | 19,8 | 24 | 25 | 1 | 1 |
| P4 | 15 | 15,6 | 25 | 26 | 39 | 40,6 | 16 | 16,7 | 1 | 1 |
| P5 | 15 | 15,6 | 19 | 19,8 | 34 | 35,4 | 25 | 26 | 3 | 3,2 |
| P6 | 7 | 7,3 | 28 | 29,2 | 21 | 21,9 | 37 | 38,5 | 3 | 3,1 |

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan tabel III variabel kinerja karyawan. Pada pertanyaan pertama, kedua, keempat dan kelima sebagian responden menjawab ragu-ragu dalam mengisi pertanyaan yang diajukan

sedangkan pada pertanyaan ketiga sebagian besar menjawab setuju. Dan pertanyaan keenam sebagian besar responden menjawab tidak setuju dalam mengisi pertanyaan yang diajukan.

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen, yaitu: motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dengan variabel dependen, yaitu: kinerja karyawan (Y) apakah masing-masing variabel berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | B | Std. Error | Beta |
| (Constant) | .762 | .304 | |
| Motivasi | .415 | .007 | .473 |
| Disiplin Kerja | .367 | .096 | .335 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 0,762 + 0,415X_1 + 0,367X_2$$

Persamaan regresi linier berganda ini mengandung arti sebagai berikut:

a = Nilai konstanta, perpotongan garis pada sumbu X

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diperoleh nilai konstanta sebesar 0,762. Artinya jika nilai variabel motivasi (X_1)

dan disiplin kerja (X_2) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) masih mempunyai nilai adalah 0,762.

b_1 = Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda, diperoleh nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,415 atau 41,5%. Artinya jika variabel motivasi meningkat 100%, maka variabel motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan meningkat sebesar 0,415 atau 41,5% dan sebaliknya jika variabel motivasi menurun 100%, maka variabel motivasi akan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan menurun sebesar 0,415 atau 41,5%.

b_2 = Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda, diperoleh nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,367 atau 36,7%. Artinya jika variabel disiplin kerja meningkat 100%, maka variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan meningkat sebesar 0,367 atau 36,7% dan sebaliknya jika variabel disiplin kerja menurun 100%, maka variabel disiplin kerja akan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan menurun sebesar 0,367 atau 36,7%.

e = standar error

PENGUJIAN HIPOTESIS

UJI SIMULTAN (UJI F)

Uji F digunakan untuk menguji variabel-variabel secara simultan atau keseluruhan. Dengan menggunakan aplikasi SPSS *for Windows Versi 16.0*, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a) Menentukan Hipotesis

Ho: Tidak ada pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

Ha: Ada pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 23.459 | 2 | 11.729 | 49.281 | .000 ^a |
| | Residual | 22.135 | 93 | .228 | | |
| | Total | 45.594 | 95 | | | |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} untuk variabel Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan adalah 49.281. Sedangkan F_{tabel} dengan taraf nyata (α) = 5% (0,05) dan derajat kebebasan, (dk) = n - k - 1 adalah sebesar 3,094 sedangkan signifikan sebesar 0,000 (0,000 < 0,05), atau signifikan yang diperoleh itu lebih kecil dari α = 0,05, artinya Ho ditolak, Ha diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

UJI SECARA PARSIAL (UJI t)

Uji t digunakan untuk variabel-variabel secara parsial atau satu persatu. Dengan menggunakan SPSS for Windows Versi 16.0, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a) Menentukan Hipotesis

Ho: Tidak ada pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

Ha: ada pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | .0762 | .304 | | 2.508 | .014 |
| Motivasi | 0.415 | .007 | .473 | 5.419 | .000 |
| Disiplin Kerja | 0.367 | .096 | .335 | 3.838 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

1) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

dapat dilihat t_{hitung} untuk variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 1.986, hal ini berarti $t_{hitung}(5.419) > t_{tabel}(1.986)$. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,000 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

dapat dilihat t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 3.838. Hal ini berarti $t_{hitung}(3.838) > t_{tabel}(1,986)$. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,000 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

UJI DETERMINASI

Uji koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas, yaitu motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .717 ^a | .515 | .504 | .48786 |

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Karyawan

Angka R Square (nilai koefisien determinasi R^2) sebesar 0.515 memberikan makna bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja hanya mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0.515 atau 51.5% sedangkan sisanya 0.485 atau 48,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang artinya hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan adalah positif karena karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sebagian dari responden menyatakan bahwa karyawan belum merasa termotivasi dengan apa yang diberikan oleh perusahaan seperti menciptakan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, lingkungan kerja yang menyenangkan, supervisi yang baik, tetapi beberapa responden sudah merasa termotivasi dengan adanya supervisi, lingkungan yang menyenangkan serta kenyamanan dan keamanan.

Hasil penelitian yang didapat mendukung penelitian Agung Setiawan (2013) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung juga oleh penelitian yang dilakukan oleh Bryan Johannes Tampi (2014).

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang artinya hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan adalah positif karena karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Hal ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Sebagian dari responden menyatakan bahwa karyawan merasa pimpinan belum tegas dalam menegur karyawan yang tidak disiplin, dan kurangnya pengawasan dari pimpinan.

Hasil penelitian yang didapat mendukung penelitian Agung Setiawan (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan uraian pada BAB IV, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Ada pengaruh secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh $F_{hitung} 49.281 > F_{tabel} 3.094$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut berarti ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.
2. Ada pengaruh secara parsial variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh $t_{hitung} X_1$ sebesar (5.419), X_2 sebesar (3.838) $> t_{tabel} (1.986)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara

parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

SARAN

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, maka dapat diberikan saran mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji t (parsial) menunjukkan nilai pengaruh motivasi lebih besar dari disiplin kerja, maka dalam hal ini hendaknya perusahaan meningkatkan disiplin kerja karyawan supaya menciptakan sikap pribadi karyawan yang lebih disiplin agar dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi sehingga tujuan karyawan maupun tujuan perusahaan dapat tercapai.

Selain itu juga peneliti memberikan saran untuk motivasi yang telah diberikan harus lebih ditingkatkan lagi agar dapat membuat karyawan lebih bersemangat dan penuh gairah dalam bekerja sehingga kinerja karyawan bisa meningkat serta tujuan karyawan maupun perusahaan dapat tercapai.

DAFTAR FUSTAKA

- Hasan, M. Iqbal. (2012). *Pokok – Pokok Materi Statistik 1 (Statistic Deskriptif)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S,P. Malayu. (2014). *Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012a). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methode)*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono.(2013b). *Metode Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sutrisno Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Setiawan Agung. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4) halaman 1245-1251 (online) (ejournal.unesa.ac.id/article/8620/56/article.pdf diakses 15 Maret 2015).

Tampi, Bryan Johannes. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). *Jurnal Acta Diurna*, 3(4) halaman 1-18 (online) (ejournal.unsrat.ac.id/index.php/actadiurna/article/download/6228/5753 diakses 16 maret 2016).

Umar Husein. (2014). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.