

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja**

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

Menurut Irianto (dalam buku Edy Sutrisno, 2010: 171) mengemukakan kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas.

Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson (dalam buku Wibowo, 2016: 2) mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi baik secara positif maupun negative.

Menurut Soekidjo Notoadmodjo (2015: 124) Kinerja karyawan adalah kemampuan yang dicapai oleh seseorang karyawan selama periode waktu tertentu pada bidang pekerjaan tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya

###### **b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja karyawan**

Menurut Prawiroentono (dalam buku Edy Sutrisno, 2010: 176)

###### **1) Efektifitas dan Efisien**

Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

###### **2) Otoritas dan Tanggung jawab**

Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi hak dan menjadi tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisas. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organiainya dan ditunjang dengan kedisiplinan kerja yang tinggi.

### 3) Disiplin

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

### 4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya fikir kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

## c. Unsur-unsur Kinerja Karyawan

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014: 234)

### 1) Kesetiaan

Tekad dan kesanggupan menanti melaksanakan, dan mengamalkan suatu yang ditaati dengan penuh kesadaran tanggu jawab.

### 2) Prestasi kerja

Kinerja yang dicapai oleh sesorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan keppadanya

## d. Tujuan Kinerja

Tujuan kinerja memperoleh keuntungan.Perusahaan hidup karena aktifitas yang dilakukan oleh para karyawannya.Sesuai dengan unit kerja yang terdapat dalam perusahaan, maka masing-masing unit dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit dapat dinilai secara objektif.

## e. Idikator Kinerja

Menurut Wibowo (2016 :86-88)

### 1) Tujuan

Maksudnya keadaan yang secara aktif dicari dan diinginkan oleh seseorang individu atau organisasi untuk dicapai.

### 2) Standar

Adalah sesuatu ukuran apakah tujuan dapat dicapai karena standar tidak dapat dicapai

### 3) Umpan Balik

Laporan kemajuan baik kualitas maupun kuantitas yang ingin dicapai oleh suatu tujuan yang diefisiensikan oleh standar.

### 4) Kompetensi

Prasaratan dalam kinerja kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

## 2. Motivasi

### a. Pengertian Motivasi

Menurut McClelland (dalam buku Soekidjo Notoatmojo, 2015: 115) mengatakan bahwa dalam diri manusia ada dua motivasi atau motif, yakni motif primer atau motif yang tidak dipelajari, dan motif sekunder atau motif yang dipelajari melalui pengalaman serta interaksi dengan orang lain.

Menurut Hasibuan (dalam buku Edy Sutrisno, 2009:110) motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin di capai.

### b. Jenis-jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:150)

#### 1) Motivasi Positif

Manajer memotivasi bahwa dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya manusia sangat menerima yang baik-baik saja.

#### 2) Motivasi negative

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik, prestasi rendah. Dengan motivasi negative ini

semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum. Penggunaan kedua motivasi tersebut harusla diterapkan kepada siapa dan kapan agar dapat berjalan dengan efektif merangsang gairah bawahan dalam bekerja.

### c. Tujuan motivasi

Menurut Malayu SP Hasibuan (dalam buku Soekidjo Notoatmodjo 2015: 125)

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai atau karyawan
- 2) Meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang akhirnya akan meningkatkan kinerjanya.
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 4) Meningkatkan loyalitas dan integritas keryawan.
- 5) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 6) Meningkatkan kehadiran kerja karyaawa

### d. Indikator Motivasi

Menurut Edy Sutrisno (2009:116) motivasi sebagai psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor internal dan ekxternal sebagai berikut:

#### 1) Faktor internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- (a) Keinginan untuk dapat hidup, kebutuhan setiap manusia dimuka bumi
- (b) Keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

- (c) Keinginan mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati orang lain.
- (d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan, bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi:
  - Adanya penghargaan terhadap prestasi
  - Adanya hubungan kerja dan bujaksana
  - Perusahaan tempat kerja dihargai oleh masyarakat

## 2) Faktor eksternal

Faktor eksternal juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang, faktor eksternal itu adalah:

- (a) Kondisi lingkungan kerja, kondisi lingkungan kerja adalah keseluruhan secara dan prasarana kerja yang sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
- (b) Kompetisi yang memadai, merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk mehidupi diri beserta keluarganya.
- (c) Supervisi yang baik, fungsi supervisi dalam pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melakukan kerja dengan tanpa membuat kesalahan.
- (d) Adanya jaminan pekerjaan, setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
- (e) Status dan tanggung jawab, dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam berkerja.

- (f) Peraturan yang fleksibel, bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

### **3. Disiplin Kerja**

#### **a. Pengertian Disiplin kerja**

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dimana kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Menurut Singodimedjo (dalam buku Edy Sutrisno 2009:86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

#### **b. Faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja**

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh pribadi. Karena itu, untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Menurut Singodimedjo (dalam buku Edy Sutrisno 2009 :89-92) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya diberikan kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2) Ada tidaknya keteladaan pemimpin dalam perusahaan

Keteladaan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakan 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 yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

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

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

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

Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian batin.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif seperti saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktu dll.

**c. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:194-198) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan diantaranya:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta menantang kemampuan karyawan.

2) Teladan pimpinan

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

3) Balas jasa

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

4) Keadilan

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



5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

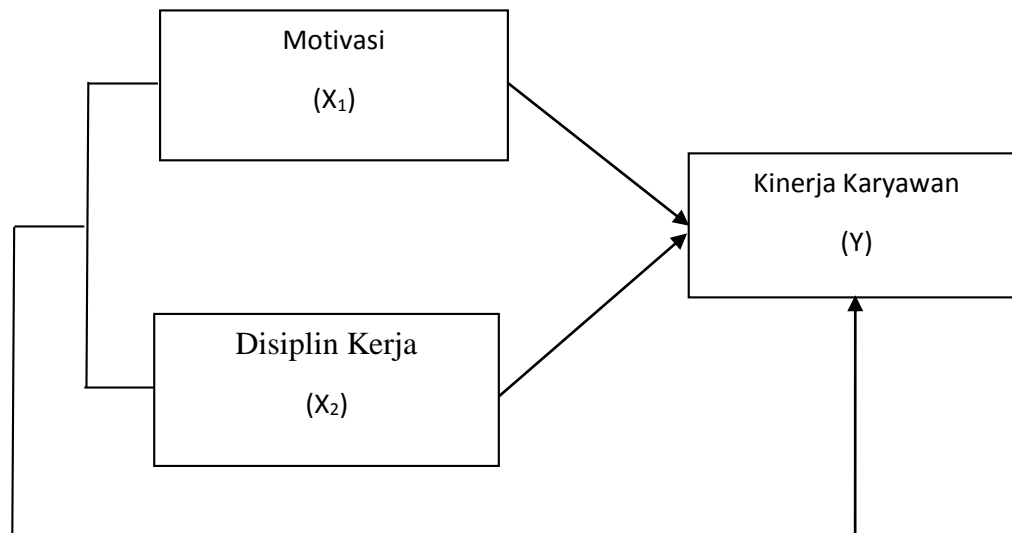
## **B. Penelitian Sebelumnya**

Penelitian sejenis pernah dilakukan oleh Iga Mawarni Marpaung (2014) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PADA Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menjelaskan pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (explanatory research) dan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto, dengan jumlah sampel sebesar 56. Metode dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian kuesioner dan dokumentasi dengan menggunakan analisis linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto. Regresi menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen (motivasi

dan disiplin kerja) yang digunakan dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan dan menunjukkan hasil yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa dengan motivasi yang tinggi dan kesadaran yang lebih dalam melakukan disiplin di tempat kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya juga pernah dilakukan oleh Nur Avni Rozalia (2015) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Pettindo Malang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial. Dan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (explanatory research) dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 82 responden dengan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Dengan menggunakan uji F dan uji t, hasil regresi linier berganda, menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} 5,925 > t_{tabel} 1,990$ . Variabel disiplin kerja menunjukkan nilai  $t_{hitung} 4,651 > t_{tabel} 1,990$  hal ini berarti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil  $F_{hitung}$  sebesar  $50,605 > F_{tabel} 3,112$ , bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

### C. Karangka Pemikiran



### D. Hipotesis

Ada Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

Menurut Sugiyono (2015:53-55) jenis penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengidentifikasi masalah. Jenis penelitian dilihat dari tingkat eksplanasi dibagi menjadi 3 yaitu:

##### 1. Penelitian Deskriptif

Penelitian deskriptif adalah penelitian terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih.

##### 2. Penelitian Komparatif

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

##### 3. Penelitian Asosiatif

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

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, karena penelitian ini akan menjelaskan keterikatan (hubungan atau pengaruh) antara satu variabel dengan variabel yang lain. Dalam hal ini variabel yang akan dikaitkan ialah pengaruh motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PTPN VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir.

## **B. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan di Perusahaan PTPN (PT. Perkebunan Nusantara)VII Distrik Cinta Manis, Desa Ketiau Kecamatan Lubuk Keliat Kabupaten Ogan Ilir Sumatra Selatan. Telp (0712)322033 No:082376622577 Email: [uu-cima@ptpn7.com](mailto:uu-cima@ptpn7.com)  
[distrik.cima@gmail.com](mailto:distrik.cima@gmail.com)

### C. Operasionalisasi Variabel

**Table III.I**  
**Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja adalah nilai serangkaian perilaku karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir. yang memberikan kontribusi baik secara positif maupun negatif.	1. Tujuan 2. Standar 3. Kompetensi	Ordinal
Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	Adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir.	1. Penghargaan atas prestasi 2. Lingkungan kerja 3. Supervisi yang baik	Ordinal
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	Adalah kesadaran dan kesediaan karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.	1. Sanksi hukuman 2. Ketegasan 3. Hubungan kemanusiaan	Ordinal

Sumber: *Gagasan penulis berdasarkan teori, 2019*

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:119) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap administrasi/kantor PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir sebanyak 170 orang.

**Tabel III.2**

**Jumlah Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir**

No	Tingkat Bidang	Jumlah Karyawan
1	Administrasi/kantor	36
2	Tanaman	61
3	Teknik	35
4	Pengolaan	38
	Jumlah	170

Sumber : *PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir.*

### 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016: 120) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian ini dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan

dapat diberlakukan untuk populasi sampel yang di ambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili)

Besarnya sampel yang ditentukan berdasarkan tabel sampel Issac Michele (Sugiono, 2016-131) dengan tarap kesalahan 10% dan sampel yang di ambil sebanyak 105 orang. Teknik pengumpulan sampel menggunakan *Simpel Random Sampling*. Dengan kerangka sampel sebagai berikut :

**Table III.3**

**Kerangka Sampel**

**Jumlah Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Berdasarkan Bidang**

No	Tingkat Bidang	Jumlah Karyawan	Sampel
1	Administrasi/kantor	36	$\frac{105}{170} \times 36 = 22$
2	Tanaman	61	$\frac{105}{170} \times 61 = 37$
3	Teknik	35	$\frac{105}{170} \times 35 = 21$
4	Pengolaan	38	$\frac{105}{170} \times 38 = 23$
	Jumlah	170	105

Sumber :PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir

Teknik pengumpulan sampel menggunakan *Simpel Random Sampling*. Menurut Sugiyono (2016:122) *Simple Random Sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.



## **E. Data yang Diperlukan**

Menurut Sugiyono (2015:12) data penelitian pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi:

### **1. Data Primer**

Data primer yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumbernya (tidak melalui perantara).

### **2. Data Sekunder**

Data sekunder yaitu data penelitian diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh orang lain).

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa jawaban responden terhadap kuisioner.

## **F. Metode Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2015:402-405) bila penelitian dilihat dari segi cara dan teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara :

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

Wawancara dilakukan dengan pihak perusahaan pada saat pra survey, dalam hal ini PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir guna mengetahui permasalahan yang perlu ditindak lanjuti dengan penelitian.

### **2. Angket/kuesioner**

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

### **3. Observasi**

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

#### 4. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner. Kuesioner dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan sesuai dengan variabel yang akan diteliti yaitu variabel kinerja karyawan (Y), motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ).

### **G. Analisis Data dan Teknik Analisis**

#### 1. Analisis Data

Menurut Sugiyono (2015:13-14) analisis data dalam penelitian dapat dikelompokkan menjadi 2, yaitu:

##### a. Analisis Kualitatif

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

##### b. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif yaitu suatu metode analisis dengan menggunakan data berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.

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

## 2. Uji Instrumen

### a. Uji Validitas Data

Menurut Sugiyono (2016:133) pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkoleksikan skor tiap butir dengan skor total merupakan jumlah tiap skor butir, criteria penilaian uji validitas yaitu jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , maka item kuesioner tersebut valid. Tetapi jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka item kuesioner tersebut valid.

### b. Uji Reabilitas

Menurut Sugiyono (2016:130) uji reliabilitas adalah data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel suatu kuesioner di katakan reabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Instrumen yang reliabilitasnya diuji dengan test-test dilakukan dengan cara mencoba instrumen beberapa kali pada responden. Jadi, dalam hal ini instrumen sama, respondennya sama, dan waktunya yang berbeda. Dengan uji Cronbach's Alpha biasanya jika nilai Cronbach's Alpha diatas 0,6 maka variabel tersebut reliable.

## 3 Teknik Analisis

### a. Regresi linear berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan rumus

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

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

a : Bilangan konstanta

- $b_1$   $b_2$  : Bilangan koefisien regresi  
 $X_1$  : Motivasi  
 $X_2$  : Disiplin Kerja  
 $e$  : Standar Error/Residual

b. Uji Hipotesis

1. Uji F (Uji simultan/bersama-sama)

Menurut M. Iqbal Hasan (2013: 264) pengujian hipotesis serentak merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan  $B_1$  dan  $B_2$  serentak atau bersama-sama mempengaruhi  $Y$ . Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

a) Merumuskan Hipotesis

$H_0$  : Tidak ada pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir.

$H_a$  : Ada pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir.

b) Menentukan taraf nyata ( $\alpha$ ).

Tingkat signifikan sebesar 10% taraf nyata dari tabel F tabel ditentukan dari derajat bebas (df)= n-k-1. Taraf nyata ( $\alpha$ ) berarti nilai F tabel dalam hal ini  $\alpha=0,10$  atau 10% dan taraf nyata dari F tabel ditentukan dengan derajat kebebasan df=(n-k-1).

c) Menentukan Kriteria pengujian

$H_0$  = ditolak apabila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

$H_a$  = diterima apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$

d) Nilai uji statistic ( $F_{hitung}$ ) dengan menggunakan SPSS.

e) Menarik Kesimpulan

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau signifikan  $F < \alpha (0,10)$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya Ada pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir.

Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  atau signifikan  $F \geq \alpha (0,10)$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak ada pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir.

2. Uji T (Parsial/Sendiri)

Menurut M. Iqbal Hasan (2013:267) Pengujian hipotesis secara parsial/individual merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi berganda hanya satu B ( $B_1$  atau  $B_2$ ) yang mempengaruhi Y. langkah – langkah dalam uji hipotesis secara parsial atau individual yaitu :

a) Menentukan hipotesis

$H_0$  : Tidak ada pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir.

$H_a$  : Ada pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir.

b) Menentukan taraf nyata ( $\alpha$ )

Tingkat signifikan sebesar 10% taraf nyata dari tabel t tabel ditentukan dari derajat bebas (df)= n-k-1. Taraf nyata ( $\alpha$ ) berarti nilai t tabel dalam hal ini  $\alpha=0,10$  atau 10% dan taraf nyata dari t tabel ditentukan dengan derajat kebebasan df=(n-k-1).

- c) Menentukan kriteria pengujian.

Kriteria pengujian yang ditentukan sama dengan kriteria pengujian dari pengujian hipotesis yang menggunakan distribusi t.

- d) Menentukan nilai uji statistik dengan menggunakan SPSS.

- e) Menarik kesimpulan

Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau signifikan  $t < \alpha (0,10)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir.

Jika  $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$  atau signifikan  $t \geq \alpha (0,10)$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak ada pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Gambaran Umum Objek Penelitian

###### a. Sejarah Singkat PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis

PT Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis (Persero) atau biasa dikenal sebagai PTPN VII merupakan salah satu BUMN hasil penataan kembali (Restrukturisasi / Konsolidasi) BUMN Sub Sektor Perkebunan dan Pemerintah. PT Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis (Persero) dibentuk berdasarkan peraturan pemerintah No. 12 Tahun 1996 tanggal 14 Februari 1996, merupakan konsolidasi dari PT Perkebunan X (Persero), PT Perkebunan XXXI (Persero), serta ex Proyek Pengembangan PT Perkebunan XI (Persero) Lahat dan ex Proyek Pengembangan PT Perkebunan XXIII (Persero) di Bengkulu. (PTPN VII wikipedia Indonesia).

PT Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis (Persero) merupakan perusahaan BUMN milik pemerintah Indonesia, kepemilikan perusahaan ini dimiliki pemerintah Indonesia yang memiliki saham dominan diatas 50 % (Major Stakeholder) sehingga fungsi manajemen dan kebijakan perusahaan digerakkan oleh pemerintah melalui kementrian BUMN. sebelum dimiliki oleh pemerintah Indonesia, PT Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis (Persero) sebelumnya merupakan perkebunan nasionalisasi dari Pemerintah Belanda, terutama PT Perkebunan X (Persero) dan PT Perkebunan XXXI (Persero).

PT Perkebunan X (Persero) semula adalah perusahaan perkebunan milik Belanda yang beroperasi di wilayah Sumatera Selatan dan Lampung. Melalui proses nasionalisasi, perusahaan tersebut diambil-alih oleh Pemerintah Indonesia pada

tahun 1957. Sementara itu PT Perkebunan XXXI (Persero) pada mulanya berawal dari kebijakan Pemerintah Indonesia pada waktu itu untuk mengembangkan industri gula di luar Pulau Jawa pada tahun 1978.

Perusahaan perkebunan ini pada awalnya merupakan proyek pengembangan PT Perkebunan XXI-XXII (Persero) yang berkantor pusat di Surabaya. Pada tahun 1980, proyek pengembangan ini ditetapkan menjadi badan usaha sendiri dengan nama PT Perkebunan XXXI (Persero) yang berkantor pusat di Palembang. Sementara itu Proyek Pengembangan PT Perkebunan XI (Persero) yang berkantor pusat di Jakarta dan Proyek Pengembangan PT Perkebunan XXIII (Persero) yang berkantor pusat di Surabaya merupakan proyek Perkebunan Inti Rakyat yang telah beroperasi sejak tahun 1980-an, namun karena rentang kendali yang terlalu jauh mengakibatkan rendahnya efisiensi pengelolaan proyek serta kondisi topografi alam yang cukup berat mengakibatkan tingginya biaya eksploitasi proyek sehingga proyek tersebut berjalan kurang optimal sehingga diperlukanya penggabungan (merger) ketiga perusahaan pengembangan tersebut menjadi PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis (Persero).

Akte pendirian PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis (Persero) dibuat oleh Notaris Harun Kamil, SH. dengan Akte nomor.40 tanggal 11 Maret 1996, akte pendirian tersebut sudah disahkan oleh Menteri Kehakiman RI dengan keputusan No.C2.8335 HT.01.01 tahun 1996 tanggal 8 Agustus 1996 dan telah diumumkan dalam tambahan Berita Negara RI No.80 tanggal 4 Oktober 1996 dan Akte Pernyataan Keputusan Pemegang Saham Perusahaan Perseorangan (Persero) PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis dibuat oleh Notaris Sri Rahayu H.Prasetyo, SH dengan Akte No. 08 tanggal 11 Oktober 2002 dan disahkan oleh Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia RI dengan keputusan No. C-20863 HT.01.04.TH.2002. Akte Pendirian PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta



Manis (Persero) yang dibuat oleh Ny. Agustina Sulistiowati, SH nomor 4 tanggal 13 Januari 2004.

PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis (Persero) melakukan usaha dalam bidang perkebunan dengan beberapa komoditas andalan dan pokok yang dibudidayakan. Komoditi yang sedang dibudidayakan oleh PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis sebanyak 4 komoditas, yaitu kelapa sawit, karet, tebu, dan teh. Wilayah kerja pengelolaan tersebar di Propinsi Lampung sebanyak 10 Unit Usaha.

#### **b. Visi dan Misi PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis**

##### 1) Visi

“Menjadi perusahaan agribisnis yang tangguh dengan tata kelola yang baik”.

##### 2) Misi

- a) Jalankan penanaman karet, kelapa sawit, teh, dan tebu menggunakan teknologi budidaya dan pengolahan yang ber-kelanjutan, berkelanjutan dan ramah lingkungan.
- b) Hasilkan produksi bahan baku dan selesai untuk industri berkualitas tinggi untuk pasar domestik dan pasar ekspor.
- c) Mewujudkan daya saing produk yang dihasilkan melalui tata kelola perusahaan yang efektif untuk menumbuhkan perusahaan.
- d) Mengembangkan perusahaan industri yang terintegrasi dengan bisnis inti (karet, minyak kelapa sawit, teh dan tebu) menggunakan teknologi terbaru.
- e) Melakukan pengembangan bisnis berdasarkan potensi sumber daya perusahaan.
- f) Menjaga keseimbangan kepentingan para pemangku kepentingan untuk menciptakan lingkungan bisnis yang kondusif.

## 2. Uji Instrumen

Uji instrumen terdiri dari, uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan ketentuan 30 sampel uji coba, dimana untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur dalam melakukan fungsi ukurnya, yaitu agar data diperoleh bisa relevan/sesuai dengan tujuan diadakan pengukuran tersebut.

### a. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini, dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, yang mana nilai  $r_{hitung}$  diwakili oleh nilai *Corrected Item-Total Correlation*, dengan menggunakan bantuan SPSS for windows versi 22.0. Maka hasil pengujian validitas untuk setiap variabel, dapat ditunjukkan sebagai berikut :

**Tabel IV.1**  
**Uji Validitas**

Variabel	Pertanyaan (indikator)	$r_{hitung}$	$r_{tabel} (n-2)$ $n = 30-2$	Keterangan
Kinerja (Y)	Y.P1	<b>0,885</b>	0,3061	Valid
	Y.P2	<b>0,942</b>	0,3061	Valid
	Y.P3	<b>0,917</b>	0,3061	Valid
Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	X1.P1	<b>0,967</b>	0,3061	Valid
	X1.P2	<b>0,923</b>	0,3061	Valid
	X1.P3	<b>0,915</b>	0,3061	Valid
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	X2.P1	<b>0,902</b>	0,3061	Valid
	X2.P2	<b>0,946</b>	0,3061	Valid
	X2.P3	<b>0,845</b>	0,3061	Valid

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2019

Berdasarkan Tabel IV.1 di atas, hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa keseluruhan indikator yang digunakan pada setiap butir pertanyaan dalam penelitian

ini dikatakan valid, karena keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

## b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai *Cronbach Alpha*  $\geq 0,6$  maka reliabel. Jika nilai *Cronbach Alpha*  $< 0,6$  maka tidak reliabel. Maka hasil pengujian reliabilitas untuk setiap variabel, sebagai berikut :

**Tabel IV.2**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kinerja(Y)	<b>0,960</b>	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja(X <sub>1</sub> )	<b>0,969</b>	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja(X <sub>2</sub> )	<b>0,951</b>	0,6	Reliabel

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2019

Berdasarkan uji reliabilitas pada Tabel IV.2 di atas, keseluruhan indikator yang digunakan pada setiap butir pertanyaan dalam penelitian ini dikatakan reliabel, karena keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai  $> 0,6$ .

## 3. Gambaran Umum Karakteristik Responden

Gambaran umum karakteristik responden merupakan data terkait identitas responden yang diperoleh melalui hasil pembagian kuesioner. Gambaran umum karakteristik responden dalam penelitian ini, meliputi karakteristik responden berdasarkan : Jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja.

Penulis dalam penelitian ini menyebarkan 105 kuesioner yang dibagikan kepada responden (karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir). Berikut ini disajikan masing-masing karakteristik tersebut:

**a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berdasarkan jawaban responden terkait identitas responden pada kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh data, sebagai berikut :

**Tabel IV.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Orang	Persentase
1.	Laki-laki	83	79%
2.	Perempuan	22	21%
	Total	105	100%

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2019

Berdasarkan Tabel IV.3 di atas, dapat dijelaskan bahwa jenis kelamin responden laki-laki sebesar 79% dan responden berjenis kelamin perempuan sebesar 21%, responden terbanyak adalah laki-laki hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan lebih mengutamakan penggunaan karyawan laki-laki, sebab kualifikasi kerja yang ada di perusahaannya, memiliki standar fisik dan stamina guna menunjang kegiatan operasional perkebunan, sehingga penggunaan karyawan laki-laki dinilai jauh lebih efektif.

**b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Berdasarkan jawaban responden terkait identitas responden pada kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh data, sebagai berikut

**Tabel IV.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No.	Pendidikan	Jumlah	
		Orang	Persentase
1.	SMA	68	64,8%
2.	D3	16	15,2%
3.	S1	21	20,0%
	Total	105	100%

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2019

Berdasarkan Tabel IV.4 di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir umumnya berpendidikan SMA dengan jumlah 64,8% responden, S1 berjumlah 20% responden, dan hanya 15,2% responden yang berpendidikan D3, hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan lebih banyak menggunakan karyawan berpendidikan SMA, sebab secara spesifikasi perusahaan lebih mengutamakan pengalaman dan kemampuan, sehingga perusahaan tidak mengkhususkan kualifikasinya pada pendidikan yang tinggi, namun tetap distandarkan minimal SMA.

**c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Berdasarkan jawaban responden terkait identitas responden pada kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh data, sebagai berikut :

**Tabel IV.5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No.	Masa Kerja	Jumlah	
		Orang	Persentase
1.	< 1 Tahun	19	18,1%
2.	1-4 Tahun	58	55,2%
3.	4-9 Tahun	28	26,7%
	Total	105	100%

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2019

Berdasarkan Tabel IV.5 di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir umumnya memiliki masa kerja 1-4 tahun dengan jumlah 55,2% responden, masa kerja 4-9 tahun berjumlah 26,7% responden, dan hanya 18,1% responden yang bermasa kerja di bawah 1 tahun, hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan umumnya memiliki karyawan yang terbilang sudah cukup lama memberikan kontribusi kerja untuk perusahaannya.

#### **4. Gambaran Umum Jawaban Responden**

Berdasarkan hasil jawaban responden melalui kuesioner yang telah disebarkan kepada responden, berikut ini adalah hasil tabulasi jawaban yang diberikan responden atas butiran pertanyaan dari masing-masing variabel :

##### **a. Kinerja(Y)**

Berdasarkan jawaban responden terkait indikator-indikator pada kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh data, sebagai berikut :

**Tabel IV.6**  
**Kinerja**

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis mampu mencapai tujuan perusahaan	15 14,3%	14 13,3%	25 23,8%	<b>48</b> <b>45,7%</b>	<b>3</b> <b>2,9%</b>
2.	Hasil pekerjaan karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis sudah memenuhi standar perusahaan	12 11,4%	17 16,2%	21 20%	<b>52</b> <b>49,5%</b>	<b>3</b> <b>2,9%</b>
3.	Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis mampu menyelesaikan pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki	17 16,2%	12 11,4%	23 21,9%	<b>51</b> <b>48,6%</b>	<b>2</b> <b>1,9%</b>

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2019

Berdasarkan Tabel IV.6 di atas, jawaban responden untuk variabel Kinerja dapat dijelaskan, sebagai berikut :

- 1) Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis mampu mencapai tujuan perusahaan  
Sebagian besar karyawan menyatakan ketidaksetujuannya dengan jumlah 48 (45,7%) orang. Maka hal ini mengindikasikan bahwa lebih banyak respon negatif, artinya karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis belum mampu mencapai tujuan perusahaan.
- 2) Hasil pekerjaan karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis sudah memenuhi standar perusahaan  
Sebagian besar karyawan menyatakan ketidaksetujuannya dengan jumlah 52 (49,5%) orang. Maka hal ini mengindikasikan bahwa lebih banyak respon negatif, artinya hasil pekerjaan karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis belum mampu memenuhi standar perusahaan.
- 3) Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis mampu menyelesaikan pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki  
Sebagian besar karyawan menyatakan ketidaksetujuannya dengan jumlah 51 (48,6%) orang. Maka hal ini mengindikasikan bahwa lebih banyak respon

negatif, artinya karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan keahlian yang dimilikinya.

#### b. Motivasi Kerja(X<sub>1</sub>)

Berdasarkan jawaban responden terkait indikator-indikator pada kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh data, sebagai berikut :

**Tabel IV.7**  
**Motivasi Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	N	TS	STS
1.	PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis sudah memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi	19 18,1%	10 9,5%	27 25,7%	<b>45</b> <b>42,9%</b>	<b>4</b> <b>3,8%</b>
2.	Suasana lingkungan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis sangat mendukung sehingga karyawan dapat bekerja lebih baik	20 19%	11 10,5%	21 20%	<b>52</b> <b>49,5%</b>	<b>1</b> <b>1%</b>
3.	Pengarahan yang baik sangat dibutuhkan karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis	19 18,1%	11 10,5%	23 21,9%	<b>49</b> <b>46,7%</b>	<b>3</b> <b>2,9%</b>

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2019

Berdasarkan Tabel IV.7 di atas, jawaban responden untuk variabel Motivasi Kerja dapat dijelaskan, sebagai berikut :

1) PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis sudah memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi

Sebagian besar karyawan menyatakan ketidaksetujuannya dengan jumlah 45 (42,9%) orang. Maka hal ini mengindikasikan bahwa lebih banyak respon negatif, artinya PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis masih belum memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.

2) Suasana lingkungan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis sangat mendukung sehingga karyawan dapat bekerja lebih baik

Sebagian besar karyawan menyatakan ketidaksetujuannya dengan jumlah 52 (49,5%) orang. Maka hal ini mengindikasikan bahwa lebih banyak respon negatif,



artinya suasana lingkungan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis belum mampu mendukung karyawan untuk dapat bekerja lebih baik.

3) Pengarahan yang baik sangat dibutuhkan karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis

Sebagian besar karyawan menyatakan ketidaksetujuannya dengan jumlah 49 (46,7%) orang. Maka hal ini mengindikasikan bahwa lebih banyak respon negatif, artinya pengarahan yang baik masih belum ada untuk karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis.

### c. Disiplin Kerja(X<sub>2</sub>)

Berdasarkan jawaban responden terkait indikator-indikator pada kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh data, sebagai berikut :

**Tabel IV.8**  
**Disiplin Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis siap dikenakan sanksi apabila melanggar peraturan	20 19%	10 9,5%	24 22,9%	<b>45</b> <b>42,9%</b>	<b>6</b> <b>5,7%</b>
2.	Semua karyawan PT. Perkebunan Nusantara Distrik Cinta Manis wajib mentaati peraturan perusahaan	19 18,1%	12 11,4%	23 21,9%	<b>49</b> <b>46,7%</b>	<b>2</b> <b>1,9%</b>
3.	Adanya kepedulian sesama rekan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis	18 17,1%	10 9,5%	21 20%	<b>52</b> <b>49,5%</b>	<b>4</b> <b>3,8%</b>

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2019

Berdasarkan Tabel IV.8 di atas, jawaban responden untuk variabel Disiplin Kerjadapat dijelaskan, sebagai berikut :

1) Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis siap dikenakan sanksi apabila melanggar peraturan

Sebagian besar karyawan menyatakan ketidaksetujuannya dengan jumlah 45 (42,9%) orang. Maka hal ini mengindikasikan bahwa lebih banyak respon negatif,

artinya karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis banyak yang tidak siap dikenakan sanksi apabila melanggar peraturan.

- 2) Semua karyawan PT. Perkebunan Nusantara Distrik Cinta Manis wajib mentaati peraturan perusahaan

Sebagian besar karyawan menyatakan ketidaksetujuannya dengan jumlah 49 (46,7%) orang. Maka hal ini mengindikasikan bahwa lebih banyak respon negatif, artinya terdapat banyak karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis yang tidak mau mentaati peraturan perusahaan.

- 3) Adanya kepedulian sesama rekan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis

Sebagian besar karyawan menyatakan ketidaksetujuannya dengan jumlah 52 (49,5%) orang. Maka hal ini mengindikasikan bahwa lebih banyak respon negatif, artinya belum adanya kepedulian sesama rekan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis.

## **5. Proses Pengujian**

### **a. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini, menggunakan SPSS 22.0 *For Windows* dengan hasil *output* sebagai berikut :

**Tabel IV.9**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized		Standardized
		Coefficients		Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	<b>1,178</b>	0,402	
	X <sub>1</sub>	<b>0,383</b>	0,185	0,405
	X <sub>2</sub>	<b>0,466</b>	0,184	0,494

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2019

Berdasarkan Tabel IV.9 di atas, diperoleh koefisien konstanta( $\alpha$ ) sebesar 1,178 , koefisien untuk variabel motivasi kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,383, dan variabel disiplin kerja(X<sub>2</sub>) sebesar 0,466. Melalui hasil analisis regresi linier berganda terlihat nilai koefisien tersebut dapat dibentuk suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,178 + 0,383 X_1 + 0,466X_2$$

Nilai konstanta sebesar 1,178(positif), menunjukkan bahwa seandainya variabel motivasi dan disiplin kerja tidak ada atau bernilai 0 (nol), maka kinerja karyawan tetap positif, hal ini menggambarkan bahwa kinerja karyawan tetap positif meski tanpa dipengaruhi oleh variabel motivasi dan disiplin kerja.

Nilai koefisien variabel motivasi kerja sebesar 0,383 (positif), menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila terjadi peningkatan pada motivasi kerja maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya apabila motivasi kerja menurun maka kinerja karyawan akan menjadi rendah, dengan asumsi disiplin kerja tetap.

Nilai koefisien variabel disiplin kerja sebesar 0,466 (positif), menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila terjadi peningkatan pada disiplin kerja maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya apabila disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan akan menjadi rendah, dengan asumsi motivasi kerja tetap.

Hasil analisis regresi linier berganda di atas, memperlihatkan bahwa variabel disiplin kerjalebih berpengaruh secara dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerjamerupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir, sedangkan motivasi kerjamerupakan faktor pendukung yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir.

## b. Uji Hipotesis

### 1) Uji F (Simultan)

Uji F ini dimaksudkan untuk menguji variabel-variabel bebas secara simultan/bersama-sama terhadap variabel terikat, dengan langkah-langkah sebagai berikut :

**Tabel IV.10**  
**Uji F**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	872,827	2	463,413	<b>19,977</b>	<b>0,000</b>
Residual	222,830	<b>102</b>	2,185		
Total	1095,657	104			

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2019

Menentukan  $F_{\text{tabel}}$  dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 10% = 0,1 dengan tingkat kebebasan (df)  $v_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$ , dan  $v_2 = n - k = 105 - 3 = 102$  (df yang sama seperti pada Tabel IV.10). Jadi nilai  $F_{\text{tabel}} = 2,36$  (Rumus excel =FINV(0,1;2;102)).

Berdasarkan Tabel IV.10 di atas, dapat dilihat bahwa dari nilai  $F_{\text{hitung}}$  (19,977) >  $F_{\text{tabel}}$ (2,36), dengan tingkat sig.F 0,000 < 0,1 (signifikan), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya adapengaruh signifikan motivasi dan disiplin

kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir.

## 2) Uji t (Parsial)

Uji t ini dimaksudkan untuk menguji variabel-variabel bebas secara parsial/individual terhadap variabel terikat, dengan langkah-langkah sebagai berikut :

**Tabel IV.11**  
**Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,178	0,402		2,933	0,004
X <sub>1</sub>	0,383	0,185	0,405	<b>2,072</b>	<b>0,027</b>
X <sub>3</sub>	0,466	0,184	0,494	<b>2,528</b>	<b>0,013</b>

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2019

Menentukan  $t_{\text{tabel}}$  dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 10% = 0,1 dan tingkat kebebasan (df) = n-k. Maka : (df) = 0,1 (105-3) adalah 0,1 = 102.

Jadi nilai  $t_{\text{tabel}} = 1,659$  (Rumus excel =TINV(0,1;102))

Berdasarkan Tabel IV.11 dapat dilihat sebagai berikut :

(1) Nilai  $t_{\text{hitung}} (2,072) > t_{\text{tabel}} (1,659)$ , dengan tingkat sig.t  $0,027 < 0,1$  (signifikan),

maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir.

(2) Nilai  $t_{\text{hitung}} (2,528) > t_{\text{tabel}} (1,659)$ , dengan tingkat sig.t  $0,013 < 0,1$  (signifikan),

maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh signifikan disiplin

kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir.

### c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas yaitu motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir, dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel IV.12**  
**Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,893 <sup>a</sup>	0,797	<b>0,793</b>	1,47804

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2019

$$\text{Adjusted } R \text{ Square} = 0,793 \times 100\% = 79,3\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel IV.13 di atas, diperoleh nilai *Adjusted R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,793, artinya variabel motivasi dan disiplin kerja mampu berkontribusi menjelaskan perubahan yang terjadi terhadap kinerja karyawan, dengan sumbangan yang disebabkan sebesar 79,3%. Sedangkan sisanya sebesar  $100\% - 79,3\% = 20,7\%$ , dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## B. Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis secara simultan pada tingkat kepercayaan 90%, menunjukkan nilai  $F_{hitung} (19,977) > F_{tabel}(2,36)$ , dengan tingkat sig.F  $0,000 < 0,1$  (signifikan), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya adapengaruh signifikan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir. Artinya antara motivasi dan disiplin kerjasaling berkaitan dan

dapat secara berdampingan dalam berkontribusi mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini dibuktikan juga melalui uji koefisien determinasi yang memperlihatkan sumbangan dari variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi yang disebabkan sebesar 79,3%.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2016:189), mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah: (1) kemampuan dan keahlian, (2) pengetahuan, (3) rancangan kerja, (4) kepribadian, (5) motivasi kerja, (6) kepemimpinan, (7) gaya kepemimpinan, (8) budaya organisasi, (9) kepuasan kerja, (10) lingkungan kerja, (11) loyalitas, (12) komitmen, dan (13) disiplin kerja. Berdasarkan faktor-faktor dinyatakan Kasmir tersebut mendukung hasil penelitian ini, dengan hasil yang menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Iga Mawarni Marpaung (2014), dengan judul "Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto". Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Maka hasil penelitian tersebut dikatakan sejalan dengan hasil penelitian ini, dengan kesamaan hasil yang sama-sama menunjukkan ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini juga didukung penelitian yang dilakukan oleh Nur Avni Rozalia (2015) dengan judul "Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pettindo Malang". Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Maka hasil penelitian tersebut juga dikatakan sejalan dengan hasil penelitian ini, dengan kesamaan hasil yang juga menunjukkan ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebagaimana tinjauan terhadap permasalahan kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir yang masih kurang baik. Sebab apabila dihubungkan dengan gambaran umum jawaban responden (Tabel IV.7 Motivasi Kerja, dan IV.8 Disiplin Kerja), yang memperlihatkan jawaban ketidaksetujuan yang sangat tinggi, maka hal ini diartikan sebagai rendahnya motivasi dan disiplin kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir. Sehingga dampaknya kinerja karyawan menjadi kurang baik, sebagaimana konsistensi hubungannya dengan hasil jawaban responden pada variabel kinerja karyawan (Tabel IV.6 Kinerja Karyawan). Maka hasil jawaban responden tersebut memperlihatkan suatu hubungan sebab akibat yang saling mempengaruhi, yang mengartikan bahwa dampak buruk dari motivasi dan disiplin kerja yang rendah, maka akan mengakibatkan kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir menjadi kurang baik.

## **2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis secara parsial pada tingkat kepercayaan 90%, menunjukkan nilai  $t_{hitung} (2,072) > t_{tabel} (1,659)$ , dengan tingkat  $sig. t 0,027 < 0,1$  (signifikan), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2016:189), mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah: (1) kemampuan dan keahlian, (2) pengetahuan, (3) rancangan kerja, (4) kepribadian, (5) motivasi kerja, (6) kepemimpinan, (7) gaya kepemimpinan, (8) budaya organisasi, (9) kepuasan kerja, (10) lingkungan kerja, (11) loyalitas, (12) komitmen, dan (13) disiplin kerja.

Menurut Malayu SP Hasibuan (dalam buku Soekidjo Notoatmodjo 2015: 125) tujuan motivasi adalah sebagai berikut;



- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai atau karyawan
- 2) Meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang akhirnya akan meningkatkan kinerjanya.
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 4) Meningkatkan loyalitas dan integritas karyawan.
- 5) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 6) Meningkatkan kehadiran kerja karyawan

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Iga Mawarni Marpaung(2014), dan Nur Avni Rozalia (2015) dengan kesamaan hasil yang juga menunjukkan ada pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena motivasi kerja merupakan pemberian dorongan kepada karyawan untuk mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai, dengan adanya dorongan tersebut maka akan merangsang semangat kerja karyawan, sehingga ia akan tergerak untuk bekerja secara aktif dan produktif guna mencapai tujuan yang diinginkannya, dengan demikian kinerjanya pun akan meningkat.

- a. Sebagaimana di PT. Perkebunan Nusantara Distrik Cinta Manis yang masih kurang menghargai prestasi kerja karyawan, karena kurangnya penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan yang berprestasi, sehingga karyawan yang berprestasi menjadi kecewa, dengan demikian menjadi enggan untuk menghasilkan prestasi kerja yang serupa, sehingga kinerjanya pun menurun. Maka pihak perusahaan diharapkan untuk lebih menghargai prestasi kerja karyawan, sebab dengan adanya penghargaan maka karyawan akan terdorong untuk selalu menghasilkan prestasi kerja, sehingga kinerjanya pun akan meningkat.
- b. Sebagaimana lingkungan kerja di PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta manis yang masih dinilai kurang baik bagi karyawan, karena tempat kerja yang kurang bagus, kotor dan bahkan terlihat berantakan, sehingga kondisi lingkungan kerja ini

mempengaruhi kondisi yang dihadapi karyawan pada saat bekerja menjadi tidak nyaman, dengan demikian karyawan akan menjadi kurang bersemangat karena merasa terganggu, sehingga kinerjanya pun menurun. Maka pihak perusahaan diharapkan untuk memperbaiki kualitas lingkungan kerjanya agar dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan yang sedang bekerja, sehingga akan menciptakan suatu kondisi yang mendukung kegiatan operasional kerja karyawan, dengan demikian fokusnya akan meningkat, sehingga kinerjanya pun akan meningkat.

- c. Sebagaimana Supervisi di PT. Perkebunan Nusantara Distrik Cinta Manis yang masih kurang baik dalam mengarahkan karyawan, karena karyawan yang bekerja sangat jarang menerima arahan dan bimbingan dari pimpinan, sehingga alur pelaksanaan kerjanya menjadi kurang terkoordinir dengan baik, dengan demikian pekerjaan yang dilaksanakan karyawan pun seringkali mengalami kesalahan. Maka pihak perusahaan diharapkan untuk lebih meningkatkan peran Supervisinya agar dapat berfungsi dengan baik mengarahkan dan membimbing karyawan, karena pada dasarnya untuk mengkoordinir suatu pelaksanaan kerja sangat dibutuhkan arahan dan bimbingan guna menjaga kelancarannya, sehingga apabila hal ini dapat terpenuhi maka kinerja karyawan pun akan meningkat karena telah terkoordinir dengan baik.

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis secara parsial pada tingkat kepercayaan 90%, menunjukkan nilai  $t_{hitung} (2,528) > t_{tabel}(1,659)$ , dengan tingkat  $sig.t 0,013 < 0,1$  (signifikan), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya adapengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2016:189), mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah: (1) kemampuan dan keahlian, (2) pengetahuan, (3) rancangan kerja, (4) kepribadian, (5) motivasi kerja,

(6)kepemimpinan, (7) gaya kepemimpinan, (8) budaya organisasi, (9) kepuasan kerja, (10) lingkungan kerja, (11)loyalitas, (12)komitmen, dan (13)disiplin kerja.

Menurut Malayu SP Hasibuan (2014 : 21) kedisiplinan adalah fungsi operatif dari manajemen sumberdaya manusia, yang terpenting semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja karyawan yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Iga Mawarni Marpaung(2014), dan Nur Avni Rozalia (2015) dengan kesamaan hasil yang juga menunjukkan ada pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, memberikan suatu gambaran bahwa disiplin kerja memiliki kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena disiplin kerja merupakan suatu faktor yang sifatnya untuk mendisiplinkan karyawan, sebab disiplin kerja sebagai suatu bentuk dari realisasi sikap kesediaan dan kerelaan karyawan untuk mematuhi nilai-nilai dan aturan yang ditetapkan perusahaan, sebagaimana hasil dari kedisiplinan itu mampu menciptakan suatu proses kerja yang kondusif dan selaras dengan harapan perusahaan, sehingga akan berdampak baik dalam meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya apabila karyawan tidak disiplin, maka akan berdampak pada timbulnya perilaku-prilaku yang menyimpang dan tidak bertanggung jawab, dengan demikian akan memperburuk arah pencapaian kerjanya, sehingga mengakibatkan kinerjanya menurun.

a. Sebagaimana karyawan PT. Perkebunan Nusantara Distrik Cinta Manis yang masih kurang baik tingkat kedisiplinannya, karena karyawan yang melakukan pelanggaran belumlah dikenakan sanksi hukuman, sehingga hal ini berdampak pada pelanggaran kerja, yang berdampak pada kinerjanya yang memburuk. Maka pihak perusahaan

diharapkan untuk meningkatkan keefektifan sanksi hukumannya dalam memberikan efek jera kepada karyawan yang tidak disiplin, sehingga karyawan akan menjadi jera, dan akan bekerja sesuai prosedur, dengan demikian kinerjanya pun akan terjaga dengan baik.

- b. Sebagaimana ketegasan di PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta manis yang masih dinilai kurang baik, karena peraturan yang seharusnya wajib ditaati karyawan, namun terdapat banyak karyawan yang tidak mau mentaatinya, sehingga hal ini menjadi penyimpangan yang akan melenceng dari arah dan pencapaian tujuan perusahaan, dengan demikian dalam pelaksanaan kerjanya, karyawan hanya akan menunjukkan kinerja yang buruk karena tidak sesuai aturan. Maka pihak perusahaan diharapkan untuk bertindak tegas kepada semua karyawan, karena peraturan yang wajib dipatuhi hanya akan dipatuhi apabila ditegaskan secara benar kepada karyawan, agar dengan adanya ketegasan tersebut menjadi tekanan yang menekankan karyawan untuk selalu taat, sehingga apabila karyawan menjadi taat maka akan terhindar dari tindakan yang menyimpang, sehingga arah pencapaian kerjanya akan tertata dengan baik, dengan demikian akan menghasilkan kinerja yang baik pula.
- c. Sebagaimana hubungan kemanusiaan di PT. Perkebunan Nusantara Distrik Cinta Manis yang masih kurang baik, karena antara sesama rekan kerjanya para karyawan memiliki sikap yang acuh dan tidak saling memperdulikan, sehingga hal ini mengakibatkan kerjasama diantara karyawan menjadi tidak terjalin dengan baik, dengan demikian hasil kerja yang dihasilkannya pun akan memburuk karena kurangnya kerjasama untuk saling mendukung. Maka pihak perusahaan diharapkan untuk lebih meningkatkan hubungan kemanusiaan di dalam perusahaan, sebab dengan adanya hubungan tersebut akan terjalin suatu sikap kepedulian diantara karyawan, dengan demikian akan ada suatu kerjasama yang akan mendukung kegiatan operasional kerja yang dilaksanakan karyawan, sehingga dengan adanya

dukungan tersebut akan menimbulkan suatu proses kerja yang kondusif, sehingga kinerja yang baik diantara sesama rekan kerja karyawan pun akan tercapai.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut : Ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir. Hal ini dibuktikan melalui hasil sebagai berikut :

1. Hasil uji hipotesis melalui uji F (bersama-sama) pada tingkat kepercayaan 90%, menunjukkan bahwa hipotesis diterima, artinya ada pengaruh signifikan motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir.
2. Hasil uji hipotesis melalui uji t(Parsial) pada tingkat kepercayaan 90%, menunjukkan bahwa hipotesis diterima, artinya ada pengaruh signifikan motivasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir.
3. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja mampu berkontribusi menjelaskan perubahan yang terjadi terhadap kinerja karyawan, dengan besarnya sumbangan yang disebabkan sebesar 79,3%.

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka diajukanlah saran-saran, sebagai berikut :

1. Pihak PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir, diharapkan meningkatkan faktor motivasi kerja karyawannya, karena motivasi kerja memiliki dampak terhadap kinerja karyawan, sebab sebagaimana sifatnya motivasi merupakan suatu dorongan yang akan menciptakan suatu kegairahan kepada karyawan

untuk bekerja secara aktif dan produktif, dengan demikian apabila motivasi kerja telah tercapai maka akan meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

2. Pihak PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir, diharapkan meningkatkan faktor disiplin kerja karyawannya, karena disiplin kerja sangat berdampak besar terhadap kinerja karyawan, karena karyawan yang disiplin akan selalu taat mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan, dengan demikian alur pencapaian kerjanya pun akan lebih terstruktur, karena bebas dari penyimpangan, sehingga kinerjanya pun akan terjaga dengan baik.