

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi pada Karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo)**

**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta  
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi**



**Oleh:  
NAUFAL NURSIDIQ  
12808141039**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN – JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
2016**

## HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi dengan Judul

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi pada Karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo)

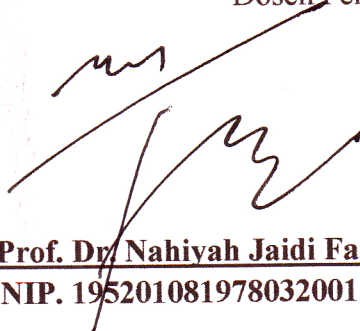
SKRIPSI

Oleh:  
NAUFAL NURSIDIQ  
12808141039

Telah disetujui dan disahkan oleh Dosen Pembimbing untuk diajukan dan dipertahankan didepan Tim Penguji Tugas Akhir Skripsi Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta

Yogyakarta, 22 Juli 2016

Dosen Pembimbing,



**Prof. Dr. Nahiyah Jaidi Faraz, M.Pd**  
NIP. 195201081978032001

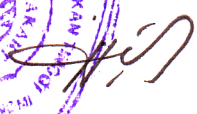
## PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo)”, yang disusun oleh Naufal Nursidiq, NIM: 12808141039, ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 1 Juli 2016 dan dinyatakan lulus.

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Farliato, SE, MBA	Ketua Penguji		22 Juli 2016
Prof. Dr. Nahiyah Jaidi F, M.Pd	Sekretaris Penguji		22 Juli 2016
M. Lies Endarwati, M.Si	Penguji Utama		22 Juli 2016



Yogyakarta, 25 Juli 2016  
Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Yogyakarta  
Dekan.

  
**Dr. Sugiharsono, M.Si**  
NIP. 19550328 198303 1 002

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

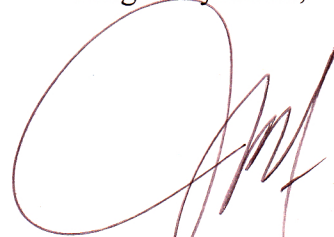
Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Naufal Nursidiq  
NIM : 12808141039  
Program Studi : Manajemen  
Judul Tugas Akhir : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi  
pada Karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo)

Dengan ini, saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Yogyakarta, 1 Juli 2016

Yang menyatakan,



Naufal Nursidiq  
NIM. 12808141039

## **MOTTO**

**“Seseorang yang optimis akan melihat adanya kesempatan dalam  
setiap malapetaka, sedangkan orang yang pesimis melihat  
malapetaka dalam setiap kesempatan”**

**(Nabi Muhammad SAW)**

***“Ambeg utomo, andhap asor”***

## PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT, dengan penuh rasa syukur dan bahagia karya ini penulis persembahkan untuk:

" Kedua Orang tua tercinta, Babe (Drs. Mujiran) dan Ibu(Sri Siswiyati) yang selalu mencurahkan doa dan kasih sayangnya dengan tulus dan sepuh hati, terimakasih telah menjadi orang tua yang hebat dan gokil"

"Saudara-saudara G-10, Dian Eska, Ika Zaniel, Fuad Nurcahyo, Inas Cahyarani, Vina Inayatul, serta Kakek dan Nenek yang telah membantu dan mendampingi saya agar selalu berjuang"

"Sahabat tersabar Ridhani Sabrina yang telah membantu, mendampingi serta memberi motivasi yang bermanfaat"

"Saudara-saudara seperguruan, Angkringan Woless, Makinung, Vespa holic, WashUp Laundry yang telah menjadi pemanis perjalanan hidup saya"

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi pada Karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo)**

**Oleh:  
Naufal Nursidiq  
NIM. 12808141039**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo, (2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo, (3) Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo.

Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo berjumlah 140 karyawan dengan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Uji validitas instrumen menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA), sedangkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda.

Pada taraf signifikansi 5%, hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo dengan  $\beta=0,631$  dan  $p=0,000$ . Kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,390. (2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo dengan  $\beta=0,647$  dan  $p=0,000$ . Kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,429. (3) Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo, yang ditunjukkan dari hasil uji regresi bahwa motivasi kerja  $\beta=0,631$  dan  $p=0,000$  sedangkan disiplin kerja  $\beta=0,647$  dan  $p=0,000$ . Kontribusi motivasi kerja dan disiplin kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,485. Hal ini berarti kemampuan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja dalam menjelaskan variasi variabel kinerja karyawan adalah sebesar 48,5%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja.

***EFFECT OF WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE TOWARD  
EMPLOYEE PERFORMANCE PT. MADUBARU PG/PS MADUKISMO***

**By :  
Naufal Nursidiq  
NIM. 12808141039**

***ABSTRACT***

*This study was aimed to determine: (1) The effects of work motivation on employee performance of PT. Madubaru PG/PS Maduksimo, (2) The effects of work discipline on employee performance of PT. Madubaru PG/PS Madukismo, and (3) The effects of work motivation and work discipline on employee performance of PT. Madubaru PG/PS Madukismo.*

*This study was used survey method with quantitative approach. The sample in this study were 140 employees of the PT. Madubaru PG/PS Madukismo with purposive sampling technique. The data collection technique used was questionnaire. Test the validity of the instrument used was Confirmatory Factor Analysis (CFA) technique, while test the reliability of the instrument used was cronbach alpha. The data analysis technique used was multiple regression.*

*The results of this study indicated that: (1) There was positive and significant relationship between work motivation on employee performance PT. Madubaru PG/PS Madukismo the amount of  $\beta=0,631$ ;  $p=0,000$ , with the contribution of the work motivation on employee performance in the amount of  $(\Delta R^2)$  0,390; (2) There was a positive and significant impact of work discipline on employee performance PT. Madubaru PG/PS Madukismo the amount of  $\beta=0,647$ ;  $p=0,000$  with the contribution of the work discipline on employee performance in the amount of  $(\Delta R^2)$  0,429; (3) There was a positive and significant influence between the variables of work motivation and work discipline on employee performance PT. Madubaru PG/PS Madukismo the amount of work motivation  $\beta=0,390$ ;  $p=0,000$  and work discipline  $\beta=0,647$ ;  $p=0,000$ . The influence of work motivation and work discipline on employee performance PT. Madubaru PG/PS Madukismo  $(\Delta R^2)$  0,485.*

*Key Words : Employee Performance, Work Motivation, Work Discipline.*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo”.

Selama menyusun skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahanhati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd. ,M.A., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., Ketua Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta
4. Prof. Dr. Nahiyah Jaidi Faraz, MPd selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Muniya Alteza, M.Si, dosen pembimbing akademik yang telah memberikan dukungan selama perkuliahan.
6. M. Lies Endarwati, M.Si., dan Farlianto, MB., selaku narasumber dan ketua penguji yang telah memberikan masukan selama penyusunan skripsi ini.

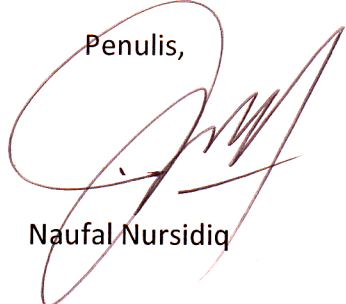
penguji yang telah memberikan masukan selama penyusunan skripsi ini.

7. Segenap dosen dan karyawan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
8. Bapak Fauzi dan seluruh jajaran Karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo.
9. Kedua orang tua, saudara, dan seluruh keluarga tercinta yang selalu memberikan kasih sayang, doa, bantuan dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi.
10. Teman seperjuangan jurusan Manajemen angkatan 2012 Universitas Negeri Yogyakarta.
11. Seluruh responden yang telah bersedia berpartisipasi, dan kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu hingga terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini belum sempurna, oleh karena itu penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Yogyakarta, 1 Juli 2016

Penulis,



Naufal Nursidiq

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	11
C. Batasan Masalah.....	11
D. Rumusan Masalah .....	12
E. Tujuan Penelitian.....	12
F. Manfaat Penelitian.....	13
<b>BAB II. KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>14</b>
A. Landasan Teori .....	14
1. Kinerja Karyawan .....	14
2. Motivasi Kerja.....	18
3. Disiplin Kerja.....	25
B. Penelitian yang Relevan .....	31
C. Kerangka Pikir Penelitian.....	32
D. Paradigma Penelitian .....	37
E. Hipotesis Penelitian .....	37
<b>BAB III. METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>38</b>
A. Desain Penelitian .....	38
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	38
C. Definisi Operasional Variabel .....	38
D. Populasi dan Sampel.....	42
E. Teknik Pengumpulan Data .....	43
F. Instrumen Penelitian.....	43

G. Uji Instrumen.....	44
H. Teknik Analisis Data .....	49
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>54</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	54
B. Hasil Penelitian.....	61
1. Hasil Analisis Deskriptif .....	61
2. Hasil Uji Prasyarat.....	67
3. Pengujian Hipotesis .....	70
C. Pembahasan .....	73
<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>77</b>
1. Kesimpulan .....	77
2. Keterbatasan Penelitian .....	78
3. Saran .....	79
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>81</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>84</b>

## DAFTAR TABEL

1. Data penilaian kinerja karyawan Pelaksana PT. Madubaru PG/PS Madukismo Periode 2011- 2015 .....	3
2. Data Pra-survey terhadap 30 Karyawan Mengenai Masalah di PT. Madubaru PG/PS Madukismo .....	5
3. Data Keterlambatan Kerja Karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo .....	8
4. Data Ijin Kerja Karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo .....	9
5. Kisi-kisi Instrumen Penelitian .....	44
6. <i>Rotated Factor Matrix<sup>a</sup></i> Tahap 1 .....	45
7. <i>Mean, Standard Deviation (SD), AVE, Cronbach`s value and Correlations</i> ..	46
8. <i>Average Variance Extracted, Square Correlation and Discriminant Validity</i> .....	47
9. Hasil Uji Reliabilitas .....	48
10. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin .....	62
11. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	62
12. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Kerja .....	63
13. Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji yang Diterima .....	64
14. Kategorisasi Kinerja Karyawan .....	65
15. Kategorisasi Motivasi Kerja .....	66
16. Kategorisasi Disiplin Kerja .....	67
17. Hasil Uji Normalitas .....	68
18. Hasil Uji Linearitas .....	69
19. Hasil Uji Multikolinieritas .....	70
20. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Motivasi kerja, Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	71
21. Hasil Pengujian Hipotesis .....	72

## DAFTAR GAMBAR

1. Paradigma Penelitian .....	37
-------------------------------	----

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran:

1. Ijin Penelitian .....	85
2. Kuesioner Validitas dan Reliabilitas.....	86
3. Data Uji Validitas, Reliabilitas dan Penelitian.....	91
4. Hasil Uji Validitas Instrumen.....	97
5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	99
6. Hasil Uji Karakteristik Responden.....	100
7. Hasil Uji Deskriptif.....	105
8. Hasil Uji Kategorisasi .....	106
9. Hasil Normalitas .....	107
10. Hasil Uji Linieritas.....	108
11. Hasil Uji Multikolinieritas .....	108
12. Hasil Uji Regresi.....	109

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap perusahaan yang ada di seluruh dunia di semua sektor pasti menginginkan keuntungan yang maksimal pada perusahaannya, baik keuntungan fisik maupun non fisik. Perusahaan akan melakukan berbagai cara untuk mencapai tujuannya tersebut. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor terpenting yang harus menjadi perhatian bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang baik akan menjadikan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Simamora (1997:339), untuk mencapai organisasi yang berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk sigap dalam menganalisis dan memecahkan permasalahan yang timbul atau yang dimungkinkan akan timbul pada kinerja karyawan. Masalah yang terjadi pada kinerja karyawan akan sangat berpengaruh dan berdampak langsung bagi perusahaan.

Seperti halnya di PT Madubaru PG/PS Madukismo, perusahaan yang bergerak di bidang agro bisnis ini adalah satu-satunya Pabrik Gula dan Pabrik Alkohol/Spiritus Di Daerah Istimewa Yogyakarta yang bertujuan untuk mensukseskan program pengadaan pangan nasional khususnya gula pasir.

Sebagai perusahaan padat karya yang banyak menampung tenaga kerja, pastilah banyak masalah yang timbul di perusahaan ini, khususnya masalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan perusahaan dapat ditingkatkan apabila memiliki manajemen pengendalian yang baik terhadap tenaga kerjanya. Dalam upaya terlaksananya fungsi dari perusahaan dengan baik, maka diperlukan sumber daya manusia yang mampu bekerja secara optimal. Oleh karena itu, PT. Madubaru melakukan penilaian kinerja untuk mengetahui dan mengukur kinerja karyawan. Penilaian kinerja ini dilakukan secara periodik setiap satu tahun untuk mengetahui pencapaian kemajuan kinerja seluruh karyawan. Menurut Mangkunegara (2005:10), penilaian kinerja bertujuan untuk mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.

Berdasarkan observasi yang dilakukan dan dari data penilaian kinerja karyawan yang diperoleh menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Madubaru belum mencapai target yang ditetapkan. Menurut kepala HRD (*Human Research Development*) PT. Madubaru, penilaian kinerja karyawan pada perusahaan didasarkan pada beberapa aspek penilaian yaitu kualitas dalam bekerja, pelaksanaan tugas, ketepatan mengerjakan tugas, tanggung jawab akan pekerjaan, dan keterampilan dalam bekerja. Penilaian kinerja karyawan yang ada adalah hasil dari penilaian yang dilakukan langsung oleh masing-masing mandor pada setiap sektor dan diserahkan ke bagian sumber daya manusia untuk diolah menjadi sebuah data penilaian kinerja karyawan. Target kinerja karyawan yang

diharapkan perusahaan adalah dengan memperoleh nilai kumulatif dari BS (Baik Sekali) dan B (Baik), minimal 50% atau setengah jumlah karyawan di perusahaan pada setiap periode penilaian. Hal itu dijelaskan pada tabel berikut:

**Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Karyawan Pelaksana PT. Madubaru PG/PS Madukismo Periode 2011 - 2015**

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Persentase			
			BS	B	C	K
1	2011	283	0	22,26	76,69	1,07
2	2012	292	0	71,91	27,39	0,70
3	2013	310	0	56,78	42,58	0,64
4	2014	330	0	47,27	50,90	1,81
5	2015	325	0,30	49,53	48,92	1,23

(Sumber: Bagian SDM PT. Madubaru PG/PS Madukismo yang diolah peneliti pada tahun 2016)

Berdasarkan data pada tabel 1 dapat dilihat bahwa penilaian kinerja karyawan PT. Madubaru masih *fluktuatif* dan belum stabil. Menurut penjelasan kepala HRD (*Human Research Development*) PT. Madubaru yang menjelaskan bahwa target kinerja karyawan yang diharapkan perusahaan adalah dengan memperoleh nilai kumulatif dari BS (Baik Sekali) dan B (Baik), minimal 50% atau setengah jumlah karyawan di perusahaan pada setiap periode penilaian. Data pada tabel 1 menunjukkan bahwa selama tahun 2011 hingga tahun 2015 hanya tahun 2012 dan tahun 2013 yang mampu memenuhi target penilaian kinerja karyawan dari perusahaan.

Tahun 2011 merupakan periode penilaian karyawan terendah dengan presentase nilai B (baik) hanya sebesar 22,26%. Hal tersebut membuat perusahaan harus bekerja keras untuk memperbaikinya. Pada tahun 2012 perusahaan memperoleh keberhasilan dalam menaikkan penilaian kinerja, terbukti pada tahun

tersebut perusahaan mampu menaikkan kinerja karyawan secara drastis sehingga perusahaan memperoleh persentase nilai B (Baik) sebesar 71,91%. Akan tetapi, pada tahun 2013 perusahaan mengalami penurunan penilaian kinerja menjadi 56,78%, diikuti penurunan pada tahun 2014 menjadi 47,27%.

Pada tahun 2015 penilaian kinerja karyawan mengalami kenaikan presentase nilai B (baik) menjadi 49,23% dan BS (baik sekali) menjadi 0,30% dari tahun sebelumnya. Kenaikan penilaian kinerja tersebut merupakan suatu hal yang positif bagi perusahaan, akan tetapi nilai tersebut masih belum mencapai target yang ditetapkan. Hal tersebut membuktikan bahwa kinerja karyawan di PT Madubaru masih menjadi masalah yang harus dibenahi.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti melakukan *pra-survey* lanjutan dengan terhadap 30 orang karyawan pelaksana yang tersebar di divisi Instalasi, Pabrikasi, Tanaman, SDM dan umum, Pemasaran, Akuntansi Keuangan, Satuan Pengawas Intern(SPI), dan Pabrik Spritus di PT Madubaru PG/PS Madukismo. *Pra-survey* dilakukan untuk mengetahui apa saja faktor yang menyebabkan kinerja karyawan di PT. Madubaru PG/PS Madukismo belum mencapai target yang ditetapkan. Dalam *pra-survey*, responden diwajibkan memilih dua faktor yang paling memengaruhi kinerja. Hasil *pra-survey* yang dilakukan menunjukkan ada faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan secara dominan diantaranya ketersediaan fasilitas perusahaan, tekanan kerja, disiplin kerja, motivasi, kompensasi dan sikap pemimpin.

**Tabel 2. Data *Pra-survey* terhadap 30 Karyawan Mengenai Masalah di PT. Madubaru PG/PS Madukismo**

No	Masalah yang terjadi	Jumlah	Persentase
1	Tekanan kerja	7	11,66
2	Ketersediaan fasilitas kerja	6	10,00
3	Disiplin kerja	13	21,66
4	Kompensasi	9	15,00
5	Motivasi kerja	14	23,33
6	Sikap pemimpin	11	18,33
Jumlah		60	100

(Sumber: Data primer diolah tahun 2016)

Dari hasil tabel 2 dapat dilihat bahwa motivasi merupakan masalah terbesar, terbukti masih ada 14 orang dari 30 orang narasumber yang memilih motivasi kerja sebagai hambatan dalam memaksimalkan kinerja mereka.

Menurut Hasibuan (2003: 55) “Motivasi kerja sangatlah penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi”. Motivasi merupakan perubahan energi dalam diri atau pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya rasa dan tindakan untuk mencapai tujuan. Seorang karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka akan berdampak positif pada kinerja. Seseorang dikatakan memiliki motivasi kerja yang tinggi, apabila seseorang tersebut memiliki alasan yang kuat untuk mencapai apa yang ditargetkan perusahaan dengan mengerjakan pekerjaan secara tepat waktu dan sesuai apa yang diharapkan perusahaan. Menurut Maslow dalam Robbins (2008:203) indikator motivasi kerja antara lain

adalah kebutuhan *fisiologis*, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri.

Hasil pengamatan di PT. Madubaru, dalam kebutuhan *fisiologis* masih banyak karyawan yang kurang puas akan pemenuhan kebutuhan tersebut. Tidak adanya tempat khusus untuk istirahat siang yang memadai. Hal itu menyebabkan waktu istirahat karyawan menjadi kurang maksimal. Selain itu kebersihan dan keterbatasan makanan di kantin juga merupakan hal yang harus diperhatikan perusahaan, karena dengan memiliki kantin dan tempat istirahat yang layak akan dapat menjadikan motivasi khusus pada karyawan.

Pada kebutuhan rasa aman, walaupun sudah ada jaminan kecelakaan kerja dan klinik khusus bagi karyawan perusahaan tetapi masih terjadi beberapa kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja disebabkan antara lain tidak digunakannya alat keselamatan kerja pada saat bekerja. Menurut beberapa karyawan, bangunan yang berusia tua juga menjadikan ketakutan tersendiri bagi karyawan.

Kurangnya motivasi dalam bekerja pada karyawan juga dipengaruhi oleh hubungan antar karyawan kurang erat, bahkan menurut beberapa karyawan masalah senioritas masih terjadi. Masalah senioritas sangat berdampak bagi kualitas pekerjaan karyawan, karena banyak dari karyawan senior yang melimpah tugas mereka pada junior. Hal tersebut dapat mengakibatkan pekerjaan selesai melebihi waktu yang ditetapkan perusahaan.

Menurut Kepala HRD (*Human Research Development*) PT. Madubaru, kurangnya motivasi bekerja karyawan dipengaruhi oleh *reward* yang tidak diterapkan di perusahaan. Karyawan yang selalu datang tepat waktu dan bekerja

dengan baik akan tidak berbeda dengan karyawan lain yang sering datang terlambat dan bekerja biasa saja. Mereka akan tetap memperoleh upah dan penghargaan yang sama sebagai seorang karyawan. Hal tersebut membuat karyawan tidak memiliki motivasi tinggi untuk menjadi seorang karyawan dengan kinerja yang baik. Masalah disiplin dapat dilihat di tabel 2 yang menunjukkan masih ada 13 orang dari 30 orang yang masih mempunyai masalah tentang disiplin kerja.

Hasibuan (2006:237) berpendapat bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Seorang karyawan dikatakan disiplin apabila karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Menurut Rivai (2004: 444) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Masalah disiplin kerja merupakan salah satu masalah yang sering muncul di perusahaan, termasuk di PT. Madubaru. Hal itu dapat dilihat dari masih banyak perilaku karyawan yang tidak sesuai dengan peraturan-peraturan perusahaan yang ada.

Hasil pengamatan peneliti pada tahun 2016, di PT. Madubaru. Peneliti mendapatkan data keterlambatan karyawan. Dari data tersebut menunjukkan masih ada karyawan yang belum hadir tepat waktu saat bekerja. Hal itu dibuktikan dengan data keterlambatan kerja selama November 2015 hingga April 2016

**Tabel 3. Data Keterlambatan Kerja Karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo periode November 2015 - April 2016**

No	Bulan	Tahun	Jumlah Karyawan yang Terlambat	Persentase
1	November	2015	40	12,3
2	Desember	2015	52	16,0
3	Januari	2016	45	13,8
4	Februari	2016	30	9,2
5	Maret	2016	48	14,7
6	April	2016	60	18,4

(Sumber: Bagian SDM dan umum PT. Madubaru PG/PS Madukismo yang diolah peneliti pada tahun 2016)

Berdasarkan data pada tabel 3, jumlah karyawan PT. Madubaru berjumlah 325 dan yang dikategorikan terlambat adalah karyawan yang datang terlambat lebih dari 15 menit. Sesuai peraturan perusahaan yang ada, setiap karyawan harus datang tepat waktu yaitu pukul 06.30 dengan toleransi keterlambatan 15 menit, tetapi menurut kepala HRD (*Human Research Development*) PT. Madubaru ternyata masih ada karyawan yang datang tidak tepat waktu. Masih ada beberapa karyawan yang datang terlambat lebih dari 15 menit dari jam yang dijadwalkan, bahkan masih ada yang datang terlambat lebih dari 30 menit seperti yang dijelaskan pada tabel 3.

Pada tabel 3 dapat dilihat bahwa periode keterlambatan kerja masih sering terjadi pada setiap bulannya, dan bulan April 2016 merupakan periode dengan keterlambatan kerja terbesar dengan 60 orang karyawan (18,4%). Hal ini membuktikan bahwa disiplin dalam bekerja karyawan PT. Madubaru ini belum maksimal karena masih ada karyawan yang datang tidak tepat waktu. Selama periode November 2015 hingga April 2016 keterlambatan karyawan untuk hadir di tempat kerja cenderung mengalami peningkatan.

Selain keterlambatan karyawan untuk hadir di tempat kerja, permasalahan yang sering muncul lainnya adalah, masih ada karyawan yang meninggalkan tempat kerja pada jam kerja. Berikut adalah data mengenai ijin kerja karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo diluar kepentingan perusahaan selama periode September 2015 hingga Maret 2016.

**Tabel 4. Data Ijin Kerja Karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo diluar Kepentingan Perusahaan**

No	Bulan	Tahun	Jumlah	Persentase
1	September	2015	13	4.00
2	Oktober	2015	29	8.92
3	November	2015	20	6.15
4	Desember	2015	10	3.08
5	Januari	2016	14	4.31
6	Februari	2016	8	2.46
7	Maret	2016	19	5.85

(Sumber: Bagian SDM dan Umum PT. Madubaru PG/PS Madukismo yang diolah peneliti pada tahun 2016)

Data pada tabel 4 tersebut dapat dilihat bahwa masih ada beberapa karyawan yang ijin meninggalkan pekerjaan diluar kepentingan perusahaan. Ijin kerja tersebut diajukan kepada bagian keamanan dan ketertiban dengan alasan tertentu dengan catatan karyawan diharuskan kembali ke perusahaan untuk melanjutkan pekerjaannya kembali. Hal itu menjadi sebuah ketidakdisiplinan dikarenakan para karyawan yang ijin kerja sebagian tidak kembali lagi ke perusahaan sesuai yang diharapkan atau sama saja karyawan pulang sebelum waktu yang telah ditentukan perusahaan. Perilaku karyawan seperti itu akan menyebabkan banyaknya pekerjaan yang ditinggalkan dan akan berakibat pekerjaan yang seharusnya diselesaikan hari itu terpaksa dikerjakan hari berikutnya, sehingga menyebabkan menurunnya kinerja karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo.

Banyaknya karyawan yang melanggar larangan merokok dan masih banyak karyawan bekerja tanpa menggunakan alat keamanan seperti sepatu dan helm juga merupakan masalah yang banyak ditemui di perusahaan ini. Bagi sebagian karyawan merokok merupakan hal yang dianggap wajar dan bukan suatu masalah, tetapi bagi beberapa karyawan, asap rokok merupakan suatu gangguan dalam menjalankan pekerjaan,

Peraturan perusahaan sudah jelas bahwa setiap karyawan tidak boleh merokok dan diwajibkan mengenakan alat keamanan dan keselamatan di lingkungan kerja. Peraturan tersebut bukan hanya sebagai peraturan tertulis saja tetapi pihak perusahaan juga telah memasang rambu terkait peraturan larangan merokok dan keselamatan kerja di beberapa tempat di perusahaan. Arah perilaku seperti itu membuktikan bahwa masih kurangnya tingkat kedisiplinan karyawan.

Kepala HRD (*Human Research Development*) PT Madubaru menjelaskan bahwa perilaku karyawan seperti itu dikarenakan tidak adanya *punishment* yang tegas dan jelas dari perusahaan. Pelanggaran ringan, karyawan hanya diberi teguran lisan dan sindiran saja. Untuk pelanggaran berat seperti sering bolos dan mangkir kerja hanya akan diberi surat peringatan tanpa ada hukuman berarti yang dapat membuat karyawan sadar akan pentingnya kedisiplinan.

Berdasarkan data dan observasi tersebut, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan”

## **B. Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah di PT. Madubaru adalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo periode 2011 hingga 2015 masih fluktuatif dan belum stabil.
2. Kurangnya motivasi kerja dari karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo.
3. Masih ada karyawan PT. Madubaru yang datang tidak tepat waktu dalam bekerja.
4. Kurangnya kedisiplinan karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo dalam bekerja.
5. Kurangnya tanggung jawab karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo pada pekerjaan.
6. Tidak adanya *reward* dan *punishment* yang diberikan perusahaan bagi karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo.

## **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka penelitian ini dibatasi pada masalah motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, karena masalah yang masih dihadapi PT. Madubaru PG/PS Madukismo adalah kinerja karyawan yang belum maksimal dan faktor yang memengaruhi antara lain adalah motivasi kerja dan disiplin kerja.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan pokok-pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disebutkan, penelitian ini bertujuan untuk menggali informasi secara empiris tentang seberapa besar pengaruh:

1. Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo.
2. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo.
3. Motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo.

## **F. Manfaat Penelitian**

### 1. Bagi Perusahaan

Penelitian Ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan motivasi kerja dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo.

### 2. Bagi Pihak Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan Pengaplikasian ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia

### 3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi peneliti selanjutnya dan bagi perusahaan lain diharapkan menjadi pembelajaran jika mendapati masalah serupa

### 4. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan peneliti baik secara teori maupun praktik di lapangan khususnya dalam pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan .

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

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

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

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

Menurut Hasibuan (2002:160), kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Mangkunegara (2006:67), mengemukakan pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengertian kinerja karyawan, adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153), sedangkan kinerja karyawan menurut Gomes (2003:195) kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering

dihubungkan dengan produktivitas. Kinerja menurut Simamora (1997:339) bahwa untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal.

**b. Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Prawirosentono (1999:27-30) ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan antara lain:

1. Efektivitas dan efisiensi, adalah bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat akibat yang tidak dicari kegiatan mempunyai nilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.
2. Otoritas (wewenang), adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki (diterima) oleh seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (sumbangan tenaganya). Perintah tersebut menyatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan dalam organisasi tersebut.

3. Disiplin, adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin pegawai/karyawan adalah kegiatan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi di mana dia bekerja.
4. Inisiatif, yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Jadi, inisiatif adalah daya dorong kemajuan yang bertujuan untuk memengaruhi kinerja organisasi.

Dalam penelitian Resti (2014:9) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di antaranya adalah:

1. Faktor individu seperti Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan kemampuan mereka, serta pengalaman kerja.
2. Faktor lingkungan eksternal seperti kehidupan ekonomi, kehidupan sosial dan kompetitor.
3. Faktor lingkungan internal organisasi seperti sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, kebijakan organisasi, strategi organisasi, kompensasi, kepemimpinan dan teman sejawat.

### **c. Karakteristik Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2004:68) Karakteristik karyawan yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut.

- 1) Memiliki tanggungjawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
- 3) Memiliki tujuan yang Realistik.

- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan.
- 5) Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasi rencana yang telah diprogramkan.

**d. Indikator Kinerja Karyawan**

Mangkunegara (2009:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Kualitas kerja ini menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan. Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga

efisiensi dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

### 3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Pelaksanaan tugas meliputi pengalaman, kemampuan bekerja sama, pemahaman tugas, efektifitas dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya, dan keahlian dalam menjalankan tugas, inisiatif dan kepedulian terhadap tugas.

## 2. Motivasi Kerja

### a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan (Mangkunegara, 2009: 184). Robbins (2008:202) berpendapat bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual juga motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.

Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu dan dilakukan secara terus menerus dan dengan rasa senang dan bangga

sehingga apa yang dilakukan akan menyenangkan dan membuat ketagihan dengan hasil yang maksimal. Menurut Hasibuan (2007:143), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintregasi dengan segala daya upaya untuk mencapai pemenuhan kebutuhan. Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong orang untuk berbuat sesuatu (Sutrisno, 2010:109).

Teori motivasi dalam Robbins (2008:203) yaitu Teori Hierarki Kebutuhan. Teori ini merupakan teori motivasi yang paling terkenal dari Abraham Maslow. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Artinya, jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah akan muncul menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima.

Kemudian Maslow menyampaikan hipotesisnya mengatakan bahwa di dalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan, yaitu sebagai berikut: kebutuhan *fisiologis*, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan perwujudan atau aktualisasi diri.

## **b. Tujuan Motivasi Kerja**

Dari defenisi motivasi dapat diketahui apa tujuan dari motivasi itu. menurut Purwanto (2000:71) “secara umum dapat dikatakan tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu”.

Menurut Hasibuan (2003:92) motivasi berasal dari kata lain *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi karyawan penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tujuan Motivasi kerja menurut Hasibuan (2000:145) antara lain adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
4. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
6. Meningkatkan loyalitas, kretivitas dan partisipasi karyawan
7. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugasnya.

### **c. Fungsi Motivasi Kerja**

Menurut Hamalik (2000:175), fungsi motivasi itu ialah: (1) mendorong timbulnya atau suatu perubahan. Tanpa motivasi tidak akan timbul perbuatan positif, (2) sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan kepada pencapaian tujuan yang diinginkan, (3) sebagai penggerak, ia berfungsi sebagai mesin bagi perusahaan. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

Dari pendapat ini, terkandung makna bahwa motivasi berfungsi untuk mendorong timbulnya kelakuan dan memengaruhi serta mengubah kelakuan, sebagai pengarah dan sebagai penggerak.

### **d. Faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut Chidi (2012:34) ada beberapa faktor yang memotivasi seseorang untuk bekerja, antara lain adalah:

#### **1. Bonus**

Hal ini mengacu pada pembayaran tambahan kepada karyawan yang lebih atau berprestasi dan atas gaji yang diberikan sebagai insentif. Para karyawan harus diberi jumlah bonus yang cukup.

#### **2. Insentif**

Organisasi juga dapat memberikan insentif tambahan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan, dan lain-lain.

#### **3. Insentif Khusus Individu**

Perusahaan dapat memberikan insentif khusus kepada individu. Insentif tersebut harus diberikan kepada karyawan untuk ikut memberikan saran yang layak dan berharga untuk perusahaan.

#### 4. Status atau Jabatan

Dengan memberikan status yang lebih tinggi kepada karyawan maka karyawan tersebut akan merasa termotivasi. Karena karyawan lebih suka dan bangga apabila mereka mendapat status atau jabatan yang tinggi di dalam perusahaan.

#### 5. Apresiasi dan Pengakuan

Karyawan harus dihargai karena jasa mereka. Pujian tidak harus datang dari atasan langsung tetapi juga datang dari pihak yang mempunyai wewenang yang lebih tinggi.

#### 6. Pendelegasian wewenang

Pendelegasian wewenang memotivasi bawahan untuk melakukan tugas-tugas dengan dedikasi dan berkomitmen. Ketika tugas-tugas didelegasikan, bawahan harus tahu bahwa perusahaan telah menempatkan kepercayaan pada karyawannya.

#### 7. Kondisi Kerja

Memperhatikan kondisi kerja yang lebih baik seperti sarana dan prasarana yang baik akan memotivasi karyawan.

#### 8. Keamanan Kerja

Jaminan keamanan kerja atau kurangnya pemberhentian pada karyawan juga dapat menjadi cara yang baik untuk memotivasi

karyawan. Apabila ini tidak diperhatikan dapat mengakibatkan karyawan meninggalkan perusahaan.

#### 9. *Job Enrichment*

Pengayaan atau perluasan pekerjaan yang melibatkan tugas dan tanggung jawab yang lebih menantang bagi karyawan. Misalnya, seorang eksekutif yang terlibat dalam penyusunan dan penyajian laporan kinerja juga mungkin diminta untuk membuat rencana kinerja.

#### 10. Hubungan *Cordial* atau Ramah

Hubungan yang baik dan sehat harus ada di seluruh organisasi. Ini pasti akan memotivasi karyawan.

#### 11. Faktor-faktor yang lain

Ada beberapa faktor lain untuk memotivasi karyawan: Memberikan pelatihan kepada karyawan, penempatan pekerjaan yang layak, promosi yang tepat dan transfer, umpan balik kinerja yang tepat, fasilitas kesejahteraan yang tepat, dan jam kerja fleksibel.

### e. **Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Maslow dalam Robbins (2008:203), indikator dalam motivasi kerja yaitu :

#### 1. *Kebutuhan Fisiologis*

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya. Keinginan

untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.

## 2. Kebutuhan Rasa Aman

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

## 3. Kebutuhan Sosial

Jika kebutuhan *fisiologis* dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

## 4. Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

## 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan

potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

### **3. Disiplin Kerja**

#### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Hasibuan (2006:237) berpendapat bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Nitisemito (2002:36) mengemukakan disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Fathoni (2006:172) mengungkapkan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Ardana, dkk (2011:134), disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya.

**b. Tujuan Disiplin Kerja**

Menurut Siswanto (2005:292) maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti:

- 1) Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.
- 2) Tujuan khusus disiplin kerja
  - a) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
  - b) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
  - c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
  - d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
  - e) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun angka panjang.

### c. Faktor-faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2007:194) pada dasarnya banyak hal yang memengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai, di antaranya:

#### 1) Tujuan dan kemampuan

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

#### 2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

#### 3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan

pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa, semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil, kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

#### 4) Keadilan

Keadilan dapat 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 kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan agar kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

#### 5) Waskat

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

perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

6) Sanksi hukuman

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

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani menindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya.

Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

#### 8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *Direct Single Relationship*, *Direct Group Relationship*, dan *Cross Relationship* hendaknya berjalan harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana kemanusiaan yang serasi serta memikat, baik secara vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya *Human Relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

#### **d. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Sinungan (1995:135) indikator-indikator dari disiplin kerja adalah :

##### 1. Absensi.

Adalah pendataan kehadiran karyawan yang sekaligus merupakan alat untuk melihat sejauh mana karyawan itu mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

## 2. Sikap dan Perilaku.

Adalah tingkat penyesuaian diri seorang karyawan dalam melaksanakan semua tugas-tugas dari atasannya sesuai perintah.

## 3. Tanggung Jawab.

Adalah hasil atau konsekuensi seorang karyawan atas tugas-tugas yang diserahkan kepadanya.

### **B. Penelitian yang Relevan**

1. Dalam penelitian yang disusun oleh Arini dkk (2015) yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru)”. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui gambaran umum mengenai kemampuan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan, selain itu untuk mengetahui tentang pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian menggunakan metode *Explanatory Research* dengan pendekatan kuantitatif dan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Sampel yang digunakan sebanyak 65 pegawai tetap pada perusahaan. Analisis data yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan memperhatikan uji asumsi klasik dan analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 30,7%. Sedangkan sisanya 69,3% variabel kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel lain seperti: upah, keamanan kerja, kondisi kerja, prestasi,

pelatihan, pengalaman kerja dan lain-lain. Saran yang diberikan kepada perusahaan adalah perusahaan bisa meningkatkan kemampuan kerja karyawannya melalui pelatihan-pelatihan yang diberikan kepada karyawan yang membutuhkan dan meningkatkan hubungan kerja antar karyawan dengan cara pemberian tugas secara kelompok

2. Dalam penelitian yang disusun oleh Purnomo (2015) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung”. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data dengan program SPSS (*Statistical Program For Social Science*) disimpulkan bahwa: (1) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PTPN X Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung. (2) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PTPN X Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung. (3) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PTPN X Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung. (4) Kompensasi, Motivasi dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PTPN X Pabrik Gula Modjopanggoong

### **C. Kerangka Pikir Penelitian**

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Madubaru

Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu dan

dilakukan secara terus menerus dengan rasa senang dan bangga sehingga apa yang dilakukan akan menyenangkan. Motivasi kerja merupakan dorongan yang menjadikan karyawan akan melakukan sebuah pekerjaan dengan sebaik mungkin. Dengan motivasi kerja yang tinggi karyawan akan bersaing menjadi karyawan terbaik dalam dalam suatu perusahaan.

Hal ini akan berdampak positif pada kinerja karyawan. Sebaliknya, jika karyawan memiliki motivasi yang rendah dalam bekerja, maka karyawan akan bekerja dengan sesuka hati mereka. Menurut Hasibuan (2000:145) tujuan motivasi kerja adalah untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan dan meningkatkan kedisiplinan karyawan. Berdasarkan penjabaran diatas diperoleh hipotesis bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kondisi lapangan di PT. Madubaru ternyata masih ada beberapa masalah tentang motivasi kerja. Masih banyak karyawan yang kurang puas akan tempat istirahat dan kantin yang memadai. Selain itu masih banyak karyawan yang mengalami kecelakaan kerja karena alat keamanan yang tidak digunakan saat bekerja.

Kurangnya motivasi dalam bekerja pada karyawan juga dipengaruhi oleh hubungan antar karyawan kurang erat, bahkan menurut beberapa karyawan masalah senioritas masih terjadi. Masalah senioritas sangat berdampak bagi kualitas pekerjaan karyawan, karena banyak dari karyawan senior yang melimpah tugas mereka pada junior. Hal

tersebut dapat mengakibatkan pekerjaan selesai melebihi waktu yang ditetapkan perusahaan.

Menurut Kepala HRD (*Human Research Development*) PT. Madubaru, kurangnya motivasi bekerja karyawan dipengaruhi oleh *reward* yang tidak diterapkan di perusahaan. Karyawan yang selalu datang tepat waktu dan bekerja dengan baik akan tidak berbeda dengan karyawan lain yang sering datang terlambat dan bekerja biasa saja. Mereka akan tetap memperoleh upah dan penghargaan yang sama sebagai seorang karyawan.

## 2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Madubaru

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seorang karyawan dalam menaati semua peraturan dan larangan yang ada di suatu perusahaan. Menurut Rivai (2004: 444) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disiplin yang tinggi para karyawan akan sangat berdampak baik pada sebuah perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja semua pekerjaan yang ada akan dikerjakan dengan baik dan akan sangat menghemat waktu. Pekerjaan yang dikerjakan dengan baik dan benar dan tanpa pengulangan kembali tidak akan menghabiskan banyak waktu, dan sesuai dengan prinsip efektif dan efisien.

Sebaliknya, jika karyawan memiliki disiplin yang rendah maka akan berdampak negatif pada perusahaan. Para karyawan akan bekerja tidak sesuai peraturan yang ada dan akan berdampak pada kinerja karyawan. Karyawan yang kurang atau tidak disiplin akan banyak melakukan kesalahan pada pekerjaannya.

Kondisi di lapangan ternyata karyawan PT. Madubaru belum memiliki disiplin kerja yang tinggi, hal tersebut dapat dilihat dari masih ada karyawan yang datang terlambat masuk kerja dan pulang tidak sesuai waktu yang ditetapkan perusahaan. Banyaknya karyawan yang melanggar larangan merokok dan masih banyak karyawan bekerja tanpa menggunakan alat keamanan seperti sepatu dan helm juga merupakan masalah yang banyak ditemui di perusahaan ini. Bagi sebagian karyawan merokok merupakan hal yang dianggap wajar dan bukan suatu masalah, tetapi bagi beberapa karyawan, asap rokok merupakan suatu gangguan dalam menjalankan pekerjaan,

Kepala HRD (*Human Research Development*) PT Madubaru menjelaskan bahwa perilaku karyawan seperti itu dikarenakan tidak adanya *punishment* yang tegas dan jelas dari perusahaan. Untuk pelanggaran ringan, karyawan hanya diberi teguran lisan dan sindiran saja. Untuk pelanggaran berat seperti sering bolos dan mangkir kerja hanya akan diberi surat peringatan tanpa ada hukuman berarti yang dapat membuat karyawan sadar akan pentingnya kedisiplinan.

3. Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Madubaru

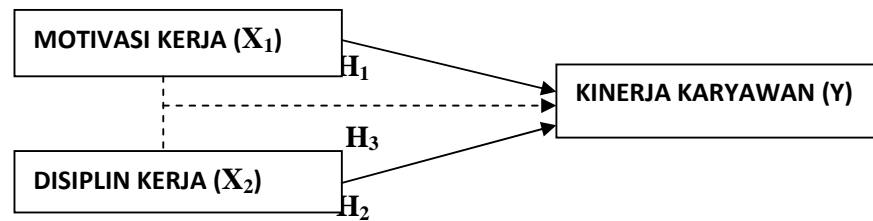
Motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan faktor yang sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Seorang karyawan akan memiliki kedisiplinan yang tinggi jika di dalam dirinya mempunyai motivasi kerja yang tinggi pula, jika kedua faktor tersebut dapat dimiliki karyawan maka akan menaikkan kinerja mereka. Menurut Sajangbati (2013) pemberian motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, motivasi yang tepat akan mendorong terciptanya disiplin yang baik bagi kinerja karyawan.

Motivasi kerja yang tinggi tanpa diimbangi disiplin kerja yang tinggi akan sulit bagi karyawan untuk bekerja dengan baik, hal ini akan menyebabkan karyawan bekerja dengan penuh semangat tetapi tidak mepedulikan prosedur-prosedur yang ada di perusahaan.

Sebaliknya, jika karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi tanpa diimbangi motivasi yang tinggi akan menyebabkan karyawan hanya patuh pada peraturan dan prosedur dalam bekerja tetapi tidak memiliki gairah untuk bekerja. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan meningkat jika kedua faktor tersebut dimiliki oleh setiap karyawan di PT. Madubaru.

#### D. Paradigma Penelitian

Paradigma Penelitian secara sederhana:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan:

H<sub>1</sub> : X<sub>1</sub> berpengaruh pada Y

H<sub>2</sub> : X<sub>2</sub> berpengaruh pada Y

H<sub>3</sub> : X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> berpengaruh pada Y

#### E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dijabarkan diatas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo.

H<sub>2</sub> : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo.

H<sub>3</sub> : Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Madubaru PG/PS Maduksimo.

## **BAB III**

### **METODELOGI PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh variabel motivasi kerja dan variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

##### 1. Tempat

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Madubaru PG/PS Madukismo yang beralamat di Padokan, Kecamatan Kasihan, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta.

##### 2. Waktu

Penelitian dilaksanakan pada bulan Mei 2016 – Juli 2016.

#### **C. Definisi Operasional Variabel**

Menurut Sekaran dan Bougie (2009:24), dalam hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain, macam-macam variabel penelitian dapat dibedakan menjadi:

## 1. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah semua hasil pencapaian kerja karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo dalam melaksanakan tugas. Kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator dari Mangkunegara (2009 : 75) yaitu:

### 1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

### 2. Kuantitas

Seberapa lama seorang karyawan PT. Madubaru bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan .

### 3. Pelaksanaan tugas

Seberapa jauh karyawan PT. Madubaru mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

## 2. Variabel Independen (X)

### a. Motivasi( $X_1$ )

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal karyawan. Motivasi kerja pada penelitian ini diukur

menggunakan indikator Menurut Maslow dalam Robbins (2008:203), indikator dalam motivasi kerja yaitu :

1. Kebutuhan *Fisiologis*

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3. Kebutuhan Sosial

Jika kebutuhan *fisiologis* dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

#### 4. Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

#### 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

#### b. Disiplin kerja ( $X_2$ )

Disiplin kerja yang dimaksudkan adalah suatu kepatuhan secara sadar akan peraturan dalam bekerja oleh karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo. Disiplin kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator yang diadopsi dari Sinungan (1995:135) yaitu:

1. Absensi.

Tingkat absensi karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo.

2. Sikap dan Perilaku.

Sikap dan Perilaku karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo pada saat melaksanakan tugas.

3. Tanggung Jawab.

Tanggung jawab karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo pada saat melaksanakan tugas.

#### **D. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah penelitian (Ferdinand, 2006:34). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pelaksana pada PT. Madubaru yang berjumlah 330 orang.

Berdasarkan perhitungan jumlah sampel menggunakan rumus dari Hair (1995) yang menemukan bahwa ukuran sampel yang sesuai adalah antara 100 sampai 200. Juga dijelaskan bahwa ukuran sampel minimum adalah sebanyak 5 observasi untuk setiap *estimated parameter* dan maksimal adalah 10 observasi dari setiap *estimated parameter*. Dalam penelitian ini, jumlah pertanyaan dalam kuesioner penelitian sebanyak 28, sehingga jumlah sampel adalah 5 kali jumlah pertanyaan atau sebanyak  $5 \times 28 = 140$ . Idealnya penelitian ini menggunakan 140 orang sampel dari seluruh karyawan pelaksana.

Teknik *sampling* menggunakan metode *purposive sampling* dengan distribusi angket melalui HRD PT. Madubaru yang disebar ke 8 Divisi meliputi Divisi Instalasi, Pabrikasi, Tanaman, SDM dan umum, Pemasaran, Akuntansi Keuangan, Satuan Pengawas Intern(SPI), Pabrik Spritus .

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan kuesioner yang berisi sejumlah pertanyaan tertulis dengan maksud untuk memperoleh informasi dari responden secara langsung. Menurut Sugiyono (2010:45) skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala likert 1-4 dengan penjelasan sebagai berikut:

- |    |     |                       |        |
|----|-----|-----------------------|--------|
| 1. | SS  | : Sangat setuju       | skor 4 |
| 2. | S   | : Setuju              | skor 3 |
| 3. | TS  | : Tidak setuju        | skor 2 |
| 4. | STS | : Sangat tidak setuju | skor 1 |

#### **F. Instrumen Penelitian**

Penelitian ini menggunakan instrumen pengukuran yang telah digunakan dikembangkan oleh para peneliti yang terdahulu. Instrumen pada penelitian ini berupa angket, yang terdapat tiga variabel yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Angket yang disajikan berisi 28 pertanyaan, yang terdiri dari 11 pertanyaan tentang kinerja karyawan, 10 pertanyaan tentang motivasi kerja dan 7 pertanyaan tentang disiplin kerja. Kisi-kisi yang telah dibuat peneliti bertujuan agar penyusunan instrumen lebih sistematis sehingga mudah dikontrol dan dikoreksi. Berikut kisi-kisi instrument.

**Tabel 5. Kisi-kisi Instrumen Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>No. Item</b>
<b>Kinerja Karyawan</b> Mangkunegara (2009:75)	1. Kualitas.	1,2,3,4
	2. Kuantitas	5,6,7
	3. Pelaksanaan tugas.	8,9,10,11
<b>Motivasi Kerja</b> Maslow dalam Robbins (2013:203)	1. Kebutuhan fisiologis.	1,2
	2. Kebutuhan rasa aman.	3
	3. Kebutuhan sosial.	4,5
	4. Kebutuhan harga diri.	6,7
	5. Kebutuhan aktualisasi diri.	8,9,10
<b>Disiplin Kerja</b> Sinungan (1995:135)	1. Absensi.	1,2
	2. Sikap dan perilaku.	3,4,5
	3. Tanggung jawab.	6,7

### G. Uji Instrumen

Sebelum uji angket penelitian digunakan yang sesungguhnya, angket penelitian diuji coba terlebih dahulu. Baik buruknya instrumen penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (*validity*) dan keandalan (*reability*). Uji coba instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak tidaknya digunakan untuk pengumpulan data pada penelitian ini.

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen dalam mengukur variabel penelitian. Pengujian ini dilakukan dengan mengajukan butir-butir pernyataan kuesioner yang nantinya diberikan kepada responden. Setelah mendapatkan data dari responden kemudian dilakukan uji *construk validity* dengan menggunakan *Confirmatory*

*Factor Analysis* (CFA). Butir-butir pernyataan yang mempunyai *factor loading* yang valid yaitu  $\geq 0,5$  menunjukkan bahwa indikator-indikator yang ada merupakan satu kesatuan alat ukur yang mengukur suatu konstruk yang sama dan dapat memprediksi apa yang seharusnya dapat diprediksi.

**Tabel 6. Rotated Factor Matrix<sup>a</sup> Tahap 1**

	Rotated Factor Matrix <sup>a</sup>		
	Factor		
	1	2	3
K1			
K2			
K3		.651	
K4		.624	
K5		.911	
K6		.767	
K7			
K8		.523	
K9		.697	
K10		.706	
K11		.814	
M1	.596		
M2			
M3	.510		
M4	.741		
M5	.690		
M6	.841		
M7	.835		
M8	.824		
M9	.758		
M10			
D1			.811
D2			.893
D3			.657
D4			.680
D5			.778
D6			
D7			.661

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

Keterangan: K = Kinerja Karyawan  
M = Motivasi Kerja  
D = Disiplin Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa item Kinerja Karyawan 3, 4, 5, 8, 9, 10 dan 11 yang merupakan item dari Kinerja Karyawan yang mengelompok pada faktor 2. Item Motivasi Kerja 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8 dan 9 yang merupakan item dari Motivasi Kerja mengelompok pada faktor 1. Item Disiplin Kerja 1, 2, 3, 4, 5 dan 7 merupakan item dari variabel Disiplin kerja yang mengelompok pada faktor 3

### 1) *Convergent Validity*

*Convergent validity* diukur berdasarkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). *Convergent validity* digunakan untuk mengetahui atau menguji apakah satu konstruk dan konstruk yang lain adalah sama. Nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE diatas 0.5 (Larcker, 1981). AVE *value* akan ditunjukkan pada tabel 7 berikut.

**Tabel 7. Mean, Standard Deviation (SD), AVE, Cronbach`s value dan Correlations**

		Mean	Std. Deviation	AVE	1	2	3
1	Kinerja karyawan	2.9964	.39979	0.70957	<b>.888</b>		
2	Motivasi kerja	3.1589	.45574	0.72214	.046	<b>.894</b>	
3	Disiplin kerja	3.1000	.50608	0.74352	.014	.012	<b>.878</b>

Sumber: Data diolah tahun 2016

Nilai *Cronbach`s Alpha* pada angka bercetak tebal

### 2) *Divergent validity*

*Divergent validity* diukur berdasarkan nilai korelasi dan *discriminant validity*. *Divergent validity* digunakan untuk menguji apakah antar konstruk signifikan berbeda. Nilai korelasi ditunjukkan pada tabel 7 kurang dari 0,85 menunjukkan bahwa variabel tersebut terbukti berbeda. Pada tabel 8 nilai *discriminant*

*validity* kurang dari 0,85 hal ini menunjukkan bahwa antar variabel memang berbeda. Nilai *discriminant validity* ditunjukkan pada tabel 8.

**Tabel 8. Average Variance Extracted, Square Correlation and Discriminant Validity**

Variabel	AVE	1	2	3
1 Kinerja karyawan	.709	<b>0.70957</b>	0.002146	0.000186
2 Motivasi kerja	.722	0.052302	<b>0.72214</b>	0.000156
3 Disiplin kerja	.743	0.015297	0.014129	<b>0.74352</b>

Sumber: Data diolah tahun 2016

Nilai AVE ditunjukkan pada angka bercetak tebal

*Discriminant validity* ditunjukkan pada sisi kiri nilai AVE

Berdasarkan Tabel 8 dapat dilihat bahwa AVE adalah angka yang bercetak tebal yaitu 0,709; 0,722; dan 0,743. Nilai AVE menunjukkan nilai *convergen validity*. Nilai *square correlation* ditunjukkan pada sisi kanan nilai AVE yaitu 0,00214; 0,00018; 0,00015 sedangkan nilai *Discriminant validity* ditunjukkan di sisi sebelah kiri AVE yaitu 0,015; 0,014 dan 0,052.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011: 47). Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang jika dicobakan secara berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan

asumsi tidak terdapat perubahan psikologis terhadap responden. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left\{ \frac{k}{(k-1)} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum \delta_b^2}{\delta_t^2} \right\}$$

Keterangan:

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \delta_b^2$  = Jumlah varians butir

$\delta_t^2$  = Jumlah varians

Dengan metode *Alpha Cronbach*, koefisien yang diukur akan beragam antara 0 hingga 1. Nilai koefisien yang kurang dari 0,6 menunjukkan bahwa keandalan konsistensi internal yang tidak reliabel (Arikunto, 2010: 193).

Indikator pengukuran reliabilitas menurut Sekaran (2006) yang membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria alpha sebagai berikut:

- a. 0,80 – 1,0 = Reliabilitas Baik
- b. 0,60 – 0,79 = Reliabilitas Diterima
- c. < 0,60 = Reliabilitas Buruk

**Tabel 9. Reabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,855	Reliabilitas Baik
Motivasi Kerja	0,891	Reliabilitas Baik
Disiplin Kerja	0,857	Reliabilitas Baik

Sumber: Data Primer diolah 2016

## H. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa *software* komputer program SPSS. SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik, SPSS yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 20. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menurut Ghozali (2011: 19) adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian maksimum, minimum. Cara pengkategorian data berdasarkan rumus dari Azwar, (2009:108) adalah sebagai berikut:

- a. Tinggi :  $X \geq M + SD$
- b. Sedang :  $M - SD \leq X < M + SD$
- c. Rendah :  $X < M - SD$

### 2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu agar penelitian tidak bias dan untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan dalam penelitian. Menurut Ghozali (2011:103) model regresi yang digunakan akan menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif (*BLUE = Best Linier Unbiased Estimator*)

apabila memenuhi asumsi dasar klasik regresi yaitu apabila tidak terjadi gejala:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005:46). Dalam penelitian ini, menggunakan Uji Kolmogrov-smirnov dengan pedoman sebagai berikut:

- 1)  $H_0$  diterima jika nilai *p-value* pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed)  $>$  level of significant ( $\alpha = 0,05$ ), sebaliknya  $H_a$  ditolak (Nugroho, 2005:37)
- 2)  $H_0$  ditolak jika nilai *p-value* pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed)  $<$  level of significant ( $\alpha = 0,05$ ), sebaliknya  $H_a$  diterima (Nugroho, 2005:37).

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2011:166). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2011: 105). Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak di jelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai  $tolerance \leq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$ .

**I. Pengujian Hipotesis**

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (motivasi kerja dan disiplin kerja ) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, di mana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.

Penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan, dua variabel independen yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja, dan variabel kontrol yang diambil dari data karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja. Pengujian pengaruh kinerja karyawan dengan menggunakan model regresi berganda. Persamaan statistik yang digunakan untuk membantu menentukan variabel kontrol yang mendukung pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

$$Y = \sigma + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Usia} + \beta_3 \text{ Pendidikan} \\ + \beta_4 \text{ Lama Bekerja} + R \dots \dots \dots \text{(I)}$$

$$Y = \sigma + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Usia} + \beta_3 \text{ Pendidikan} \\ + \beta_4 \text{ Lama Bekerja} + \beta_5 X_1 + R \dots \dots \dots \text{(II)}$$

$$Y = \sigma + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Usia} + \beta_3 \text{ Pendidikan} \\ + \beta_4 \text{ Lama Bekerja} + \beta_5 X_2 + R \dots \dots \dots \text{(III)}$$

$$Y = \sigma + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Usia} + \beta_3 \text{ Pendidikan} \\ + \beta_4 \text{ Lama Bekerja} + \beta_5 X_1 + \beta_6 X_2 + R \dots \dots \dots \text{(IV)}$$

Keterangan:

Y : Kinerja karyawan

$\sigma$  : Konstanta

$\beta_{1-6}$  : Koefisien regresi dari tiap-tiap variabel-variabel independen

$X_1$  : Motivasi kerja

$X_2$  : Disiplin kerja

R : Residual

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh

dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta ( $\beta$ ). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak.

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **A. Gambaran Umum Obyek Penelitian**

#### **1. Sejarah Berdirinya PT. Madubaru PG/PS Madukismo**

PG/PS Madukismo adalah satu-satunya pabrik gula dan pabrik alkohol/spirtus di propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang mengemban tugas untuk mensukseskan program pengadaan pangan Nasional, khususnya Gula Pasir. Sebagai Perusahaan padat karya banyak menampung tenaga kerja dari Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Perusahaan ini dibangun tahun 1955 atas prakarsa Sri Sultan Hamengkubuwono IX yang diresmikan oleh presiden RI Pertama Ir. Soekarno. Pabrik Gula mulai memproduksi tahun 1958 dan Pabrik Spiritus mulai memproduksi tahun 1959.

PT Madubaru dibangun di atas lokasi Bangunan Pabrik Gila Padokan ( satu diantara dari 17 Pabrik Gula di Daerah Istimewa Yogyakarta yang dibangun Pemerintah belanda, tetapi di bumi hanguskan pada masa Pemerintah Jepang ), yang terletak di Desa Padokan, Kelurahan Tirtonirmolo, Kecamatan Kasihan, Kabupaten Bantul, Propinsi daerah Istimewa Yogyakarta. Status dari perusahaan ini adalah Perseroan Terbatas, didirikan tanggal 14 Juni 1955 diberi nama: “Pabrik-Pabrik Gula Madubaru PT”( P2G Madubaru PT ), memiliki dua pabrik : Pabrik Gula ( PG ) Madukismo dan pabrik Alkohol/Spirtus ( PS ) Madukismo.

Pada awal berdiri perusahaan ini pemilik saham 75% adalah Sri Sultan Hamengku Buwono IX sedangkan 25%nya adalah milik pemerintah RI ( Departemen Pertanian RI ). Saat ini telah dirubah menjadi 65% milik Sri Sultan Hamengku Buwono X dan 35% milik Pemerintah ( dikuasai kepada PT. Rajawali Nusantara Indonesia, sebuah BUMN ).

## **2. Perkembangan Perusahaan :**

Tahun 1955 – 1962 : Perusahaan Swasta ( PT )

Tahun 1962 – 1966 : Bergabung dengan Perusahaan Negara dibawah BPU-PPN (Badan Pimpinan Umum-Perusahaan Negara), karena adanya policy Pemerintah RI yang mengambil alih semua Perusahaan di Indonesia.

Tahun 1966 : BPU – PPN Bubar. PG/PG di Indonesia boleh memilih tetap. Sebagai Perusahaan Negara atau keluar menjadi perusahaan swasta (PT). PT MADUBARU memilih Perusahaan Swasta.

Tahun 1966-1984 : PT MADUBARU kembali menjadi Perusahaan Swasta dengan susunan Direksi yang dipimpin Sri Sultan Hamengkubuwono IX sebagai Presiden Direktur.

Tanggal 4 Maret 1984 - 24 Februari 2004 diadakan kontrak manajemen dengan PT Rajawali Nusantara Indonesia (RNI) yaitu salah satu BUMN milik

Departemen Keuangan RI. Tanggal 24 Februari 2004 - sekarang PT MADUBARU menjadi perusahaan mandiri yang dikelola secara profesional dan *independent*.

### **3. Visi dan Misi PT. Madubaru PG/PS Madukismo**

Visi :

- PT Madubaru menjadi perusahaan agro industri yang unggul di Indonesia dengan petani sebagai mitra sejati.

Misi :

- Menghasilkan gula dan etanol yang berkualitas untuk memenuhi permintaan masyarakat dan industri di Indonesia
- Menghasilkan produk dengan memanfaatkan teknologi maju yang ramah lingkungan, dikelola secara profesional dan inovatif memberikan pelayanan yang prima kepada pelanggan serta mengutamakan kemitraan dengan petani
- Mengembangkan produk atau bisnis baru yang mendukung bisnis inti
- Menempatkan karyawan dan *stackholder* lainnya sebagai bagian terpenting dalam proses penciptaan keunggulan produksi dan pencapaian shareholder value

### **4. Struktur Organisasi PT. Madubaru PG/PS Madukismo**

PT. Madubaru mempunyai susunan organisasi yang dipimpin oleh Administratur. Dalam menjalankan tugasnya administratur dibantu oleh

kepala-kepala bagian yang terdiri dari kepala bagian keuangan, umum, tanaman, instalasi dan pabrikasi. Administrasi juga membawahi staf secara langsung.

Kepala-kepala bagian membawahi kepala sub bagian dan atau kepala seksi. Masing-masing kepala seksi membawahi sub seksi, setiap sub bagian dan seksi mempunyai tugas dan wewenang yang telah ditetapkan oleh direksi. Adapun tugas-tugas administratur dan masing- masing kepala bagian adalah sebagai berikut:

1. Direksi:

- a. Menentukan tujuan serta menerapkan strategi untuk mencapai tujuan tersebut
- b. Menyusun rencana kerja jangka panjang yang berkesinambungan
- c. Membuat kebijakan dalam bidang keuangan dan personalia
- d. Membuat kebijaka dan pedoman peyusunan tahunan

2. Administrasi

Adalah pimpinan tertinggi yang menangani proses produksi.

Tugas-tugasnya adalah sebagai berikut:

- a. Memimpin, mengkoordinir dan mengawasi bagian-bagian dibawahnya
- b. Melaksanakan policy perusahaan sesuai dengan yang ditetapkan direksi
- c. Mengajukan rencana poduksi

### 3. Kepala Bagian Keuangan

Tugas-tugasnya adalah:

- a. Menyediakan keuangan sebagai modal kerja
- b. Menyusun pembukuan dan mengurus arsip surat-surat perusahaan
- c. Menyediakan keuangan untuk administrasi dan pengobatan karyawan serta memberikan dana sosial
- d. Mengajukan laporan keuangan dan melaksanakan tugas lain

### 4. Kepala Bagian Sumber Daya Manusia.

- a. Melaksanakan fungsi operasional berupa pengadaan tenaga kerja,
- b. latihan pengembangan dan pemeliharaan kerja
- c. Memelihara hubungan baik dengan organisasi karyawan, misal yayasan pensiunan dan koperasi karyawan
- d. Kepala bagian sumber daya manusia membawahi kepala seksi pekerjaan, kepala seksi pelatihan dan pengembangan, kepala seksi poliklinik serta beberapa kepala sub seksi.

### 5. Kepala Bagian Umum.

- a. Membantu kepala bagian keuangan dalam menjalankan tugas pemimpin
- b. Melaksanakan pengawasan terhadap orang luar yang masuk kedalam lingkungan pabrik

- c. Kepala bagian umum membawahi kepala seksi rumah tangga dan sekretariat, kepala seksi kendaraan dan kepala seksi keamanan

#### 6. Kepala Bagian Tanaman

- a. Mengkoordinasikan urusan tanaman mulai dari pengadaan bibit, pengolahan tanah, penanaman sampai penebangan tebu
- b. Menyusun anggaran belanja tanaman
- c. Menyusun kebutuhan tanaman, misal alat-alat pertanian dan pupuk

#### 7. Kepala Bagian Pabrikasi

Dalam melaksanakan tugas-tugasnya kepala bagian pabrikasi dibantu oleh beberapa chemicer. Tugas-tugasnya adalah sebagai berikut :

- a. Mengatur, memimpin dan melaksanakan proses produksi
- b. Memeriksa bahan pmbantu, menentukan redemen tebu dan menentukan jadwal tebang
- c. Melaksanakan pengawasan mutu gula

#### 8. Kepala Bagian Pabrik Spiritus

Tugas-tugasnya adalah :

- a. Menjalankan kebijaksanaan administratur dalam bidang produksi alkohol dan spiritus

- b. Melaksanakan kebijakan-kebijakan administratur dalam hal proses produksi, pengendalian dan pemeliharaan produk serta reparasi dan perluasan instalasi pabrik alkohol dan spiritus.

#### 9. Kepala Bagian Instalasi

Dalam melaksanakan tugasnya bagian instalasi dibantu oleh beberapa masinis yang bekerja sesuai dengan bagian-bagiannya.

Adapun tugas-tugas kepala bagian instalasi adalah sebagai berikut:

- a. Melakukan perbaikan-perbaikan pada mesin-mesin produksi yang mengalami kerusakan
- b. Memelihara dan merawat pesawat-pesawat proses produksi serta mesin-mesinnya

### 5. Ketenagakerjaan di PT. Madubaru PG/PS Madukismo

Ketenagakerjaan di PT. Madubaru diklasifikasikan menjadi dua golongan yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap

#### a. Karyawan Tetap

Karyawan tetap pada umumnya menempati posisi managerial namun ada pula yang terjun langsung lapangan, misal masinis dan mandor. Karyawan tetap ada yang bekerja sepanjang tahun, mereka digaji setiap bulan ada pula yang bekerja pada musim giling saja dan mendapati gaji setiap bulan pada musim giling tersebut.

b. Karyawan tidak tetap

Karyawan tidak tetap terdiri dari karyawan musiman, karyawan harian dan karyawan borongan yang bekerja hanya pada musim giling saja. Kebanyakan karyawan tidak tetap bekerja pada bagian produksi, mengenai pengupahan berdasarkan pada jumlah hari kerjanya. Mereka biasanya bekerja tidak membutuhkan keahlian khusus untuk karyawan borongan mempunyai ikatan berupa kontrak.

## **B. Hasil Penelitian**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebar kuesioner di PT. Madubaru PG/PS Madukismo. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 140 responden. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

### **1. Hasil Analisis Deskriptif**

a. Analisis Karakteristik Responden

Gambaran tentang karakteristik responden yang diperoleh dari identitas responden. Hal ini meliputi penggolongan jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama kerja, dan gaji.

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data ini untuk mengetahui proporsi jenis kelamin responden. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel 10 berikut ini:

**Tabel 10. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki – laki	117	83,6
2.	Perempuan	23	16,4
Total		140	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Tabel 10 merepresentasikan karakteristik responden yang terdapat di PT. Madubaru PG/PS Madukismo, dilihat dari persentase jenis kelamin. Responden terbanyak adalah karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 83,6% dan sisanya berjenis kelamin perempuan sebesar 16,4%. Dengan demikian mayoritas responden dari PT. Madukismo adalah laki-laki hal ini karena proses rekrutmen karyawan laki-laki yang lebih memenuhi kriteria yang telah ditetapkan.

## 2) Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Data ini untuk mengetahui proporsi tingkat pendidikan responden. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan pendidikan disajikan pada tabel 11 berikut ini:

**Tabel 11. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Jumlah karyawan	Persentase
SD	4	2,9
SMP	35	25,0
SMA/SMK	92	65,7
D-3	3	2,1
S-1	6	4,3
Total	140	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

Berdasarkan jawaban dari tabel 11, mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan antara SMA/SMK sederajat yaitu sebesar 65,7% diikuti dengan pendidikan tingkat SMP sebesar 25,0%. Sisanya memiliki tingkat pendidikan antara S-1 sebesar 4,3%, SD sebesar 2,9% dan D-3 sebesar 2,1%. Mayoritas responden yang ada di PT. Madubaru memiliki tingkat pendidikan SMA. Hal tersebut dikarenakan dalam proses *recruitment* PT. Madubaru memang menetapkan standar SMA sebagai syarat minimal untuk bekerja

### 3) Karakteristik Responden berdasarkan Lama Kerja

Data ini untuk mengetahui proporsi Lama kerja responden. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan lama kerja disajikan pada tabel 12 berikut ini:

**Tabel 12. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Kerja**

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
<5 tahun	4	2,3
1-5 tahun	60	42,9
6-10 tahun	43	30,7
11-20 tahun	18	12,9
>20 tahun	15	10,7
Total	140	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

Berdasarkan jawaban dari tabel 12, mayoritas responden memiliki masa kerja lebih dari 1-5 tahun sebesar 42,9% dilanjutkan dengan masa kerja 6-10 tahun sebesar 30,7% dan masa kerja 11-20 tahun sebesar 12,9%. Sisanya memiliki masa kerja lebih dari 20 tahun 10,7%, dan antara kurang dari 5 tahun sebesar 2,3%. Artinya dari tabel 15 dapat diketahui jika sebagian besar karyawan yang bekerja

masih cenderung baru bekerja di PT. Madubaru 1-5 tahun, tetapi banyak dari karyawan memiliki cukup pengalaman dan memiliki pemahaman yang cukup tentang pekerjaannya, karena sebagian karyawan bekerja dalam rentan 6-10 tahun.

#### 4) Karakteristik Responden berdasarkan Gaji

Data ini untuk mengetahui proporsi gaji yang diterima karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan gaji yang diterima disajikan pada tabel 13:

**Tabel 13. Karakteristik Responden berdasarkan Gaji yang Diterima**

Gaji	Frekuensi	Persentase
1-2juta	45	32,1
2-4 juta	66	47,1
4-6 juta	24	17,1
>6 juta	5	3,6
Total	140	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

Berdasarkan jawaban dari tabel 13, mayoritas responden memiliki gaji 2-4 juta sebesar 47,1%. Sisanya memiliki gaji 1-2 juta sebesar 32,1%, gaji 4-6 juta sebesar 17,1%, dan gaji >6 juta sebesar 3,6%. Mayoritas responden dari PT. Madubaru memiliki gaji 2-4 juta, hal ini dikarenakan disesuaikan dengan pangkat dan golongan yang dimiliki oleh para karyawan.

#### b. Analisis Deskriptif Variabel

Analisis karakteristik variabel ini bertujuan untuk mengetahui gambaran jawaban responden terhadap variabel. Variabel yang terdapat

pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y), Motivasi kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja kerja ( $X_2$ ).

#### 1) Kinerja Karyawan

Hasil deskriptif pada variabel ini memiliki nilai minimum sebesar 2,00 dan maksimum sebesar 4,00 dengan *mean* sebesar 2,99 dan standar deviasi sebesar 0,399. Selanjutnya data kinerja karyawan dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kinerja sebanyak 11 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4. Kategorisasi untuk variabel kinerja karyawan terdapat pada tabel 14 berikut ini:

**Tabel 14. Kategorisasi Kinerja Karyawan**

<b>Kategorisasi</b>	<b>Interval Skor</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Tinggi	$X \geq 3,39$	12	8,57
Sedang	$2,59 \leq X < 3,39$	114	81,43
Rendah	$X < 2,59$	14	10,00
Jumlah		140	100,00

Sumber : Data Primer yang diolah 2016

Dari tabel 14 dapat disimpulkan bahwa responden memiliki tingkat kinerja dalam kategori sedang, dengan jumlah mayoritas responden yaitu sebesar 81,43%. Sedangkan untuk kategori tinggi terdapat sebesar 8,57% dan kategori rendah sebesar 10%. Artinya dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dari karyawan di PT. Madubaru PG/PS Madukismo berada dalam kategori sedang. Tidak ada karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang sangat tinggi, tetapi juga tidak ada karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang sangat rendah.

## 2) Motivasi Kerja

Hasil deskriptif pada variabel ini memiliki nilai minimum sebesar 2,00 dan maksimum sebesar 4,00 dengan *mean* sebesar 3,15 dan standar deviasi sebesar 0,455. Selanjutnya data motivasi kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel motivasi kerja sebanyak 10 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4. Kategorisasi untuk variabel motivasi kerja terdapat pada tabel 15 berikut ini:

**Tabel 15. Kategorisasi Motivasi Kerja**

Kategorisasi	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 3,61$	9	6,43
Sedang	$2,70 \leq X < 3,61$	123	87,86
Rendah	$X < 2,703$	8	5,71
Jumlah		140	100

Sumber : Data Primer yang diolah 2016

Dari tabel 15 dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki tingkat kategori sedang dengan jumlah responden yaitu sebesar 87,86%. Sedangkan untuk kategori tinggi terdapat sebesar 6,43% dan kategori rendah sebesar 5,71%. Artinya dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang diterapkan di PT. Madubaru tidak dalam kategori yang tinggi, namun juga tidak dalam kategori yang rendah.

## 3) Disiplin Kerja

Hasil deskriptif pada variabel ini memiliki nilai minimum sebesar 1,17 dan maksimum sebesar 4,33 dengan *mean* sebesar 3,10 dan standar deviasi sebesar 0,506. Selanjutnya data disiplin kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD).

Jumlah butir pertanyaan untuk variabel disiplin kerja sebanyak 7 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4. Kategorisasi untuk variabel disiplin kerja terdapat pada tabel 16 berikut ini:

**Tabel 16. Kategorisasi Disiplin Kerja**

<b>Kategorisasi</b>	<b>Interval Skor</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Tinggi	$X \geq 3,60$	11	7,86
Sedang	$2,59 \leq X < 3,60$	121	86,43
Rendah	$X < 2,59$	8	5,71
Jumlah		140	100

Sumber : Data Primer yang diolah 2016

Dari 16 dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat disiplin kerja dalam kategori sedang dengan jumlah responden yaitu sebesar 86,43%. Sedangkan untuk kategori tinggi terdapat sebesar 7,86% dan kategori rendah sebesar 5,71%. Artinya dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan PT. Madubaru masih dalam taraf sedang. Tidak ada responden yang memiliki tingkat kedisiplinan yang sangat tinggi, tetapi juga tidak ada responden yang memiliki tingkat kedisiplinan sangat rendah.

## **2. Hasil Uji Prasyarat**

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas. Uji prasyarat analisis menggunakan *SPSS 20.00 for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011: 160). Uji statistik sederhana yang digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari *Kolmogorov Smirnov*. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika signifikan lebih besar dari 0,05 pada taraf signifikansi *alpha* 5%, maka menunjukkan distribusi data normal. Dalam penelitian ini, menggunakan Uji *Kolmogorov-smirnov* dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 17. Hasil Uji Normalitas**

<b>Variabel</b>	<b>Signifikansi</b>	<b>Kesimpulan</b>
Kinerja karyawan	0,091	Normal
Motivasi kerja	0,081	Normal
Disiplin kerja	0,087	Normal

Sumber: Data diolah tahun 2016

Dari tabel 17 dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah normal. Hal ini dapat dilihat dari tingkat signifikansi semua diatas 0,05. Dari hasil tersebut diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada variabel kinerja karyawan adalah 0,091, motivasi kerja adalah 0,081 dan disiplin kerja adalah 0,087 dan semuanya  $\geq 0,05$ . Artinya dapat disimpulkan data tiap variabel tersebut terdistribusi dengan normal.

b. Uji Linearitas

Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linier bila signifikansi lebih dari 0,05 (Ghozali, 2011). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil dari Uji Linearitas dapat dilihat pada tabel 18 berikut:

**Tabel 18. Hasil Uji Linearitas**

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,165	Linier
Disiplin kerjaterhadap Kinerja Karyawan	0,984	Linier

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

Dari tabel 18 di atas dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja linier terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari tingkat signifikansi semua diatas 0,05. Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki signifikansi 0,165 dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi 0,984.

c. Uji Multikolinearitas

Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* diatas 0,1 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih besar dari 95% atau sama dengan nilai VIF dibawah 10. Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat pada tabel 19:

**Tabel 19. Hasil Uji Multikolinieritas**

<b>Variabel</b>	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>	<b>Kesimpulan</b>
Motivasi Kerja	1,00	1,00	Tidak terjadi multikolinieritas
Disiplin Kerja	1,00	1,00	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

Dari tabel 19 terlihat jika motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki nilai *tolerance* 1,00 dan VIF 1,00. Berdasarkan hasil data uji multikolonieritas yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 sehingga tidak terjadi multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

### **3. Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variable motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows*.

**Tabel 20. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

	Model 1 Beta	Model 2 Beta	Model 3 Beta	Model 4 Beta
(Constant)				
Jenis Kelamin	,100	,094	-,007	,027
Pendidikan Lama Bekerja	,075	,055	-,004	,013
Gaji	,121	,084	,028	,041
Status	,023	,055	,050	,058
Motivasi Kerja	,041	-,038	,012	-,019
Disiplin Kerja		.631***		.332***
R <sup>2</sup>			.674***	.440***
$\Delta R$	,039	.429***	.467***	.524***
	,039	.390***	.428***	.485***

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,05.

a. Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Madubaru. Berdasarkan tabel 20, dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar  $\beta=0,631$  dengan signifikansi kurang dari 0,001 ( $p=0,000$ ), maka hipotesis pertama dapat diterima dengan kontribusi motivasi kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,390.

b. Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Madubaru. Berdasarkan tabel 20, diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar  $\beta=0,647$  dengan signifikansi kurang dari 0,001 ( $p=0,000$ ), maka hipotesis kedua dapat diterima dengan kontribusi disiplin kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,428.

c. Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Madubaru. Berdasarkan tabel 20, diketahui bahwa motivasi kerja dengan  $\beta=0,631$  dengan signifikansi kurang dari 0,001 ( $p=0,000$ ) berpengaruh positif dan disiplin kerja dengan  $\beta=0,647$  dengan signifikansi kurang dari 0,001 ( $p=0,000$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis ketiga dapat diterima. Kontribusi motivasi kerja dan disiplin kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,485 dengan signifikansi kurang dari 0,001.

**Tabel 21. Hasil Pengujian Hipotesis**

No.	Hipotesis	Hasil
1	Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan PT. Madubaru	Terbukti
2	Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan PT. Madubaru	Terbukti
3	Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Madubaru	Terbukti

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

### C. Pembahasan

## 1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dengan taraf signifikansi 0,000 antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo, nilai  $\beta = 0,631$  dan nilai kontribusi ( $\Delta R^2$ ) 0,390. Artinya, kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 39% sehingga penelitian ini telah berhasil menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan namun memiliki kontribusi yang belum bisa dikatakan tinggi karena belum mencapai lebih dari setengah kontribusi. Artinya, masih ada variable-variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo.

Pemberian motivasi bagi karyawan sangatlah penting, sehingga karyawan akan akan senantiasa melakukan suatu pekerjaan dengan penuh semangat dan rasa senang. Dengan motivasi tinggi pula dapat menciptakan komprtisi antar karyawan secara sehat agar menjadi karyawan yang berprestasi. Hal ini tentunya dapat meningkatkan kinerja karyawan ke tingkat yang lebih tinggi karena seluruh sumber daya manusia yang ada bekerja dengan motivasi tinggi. Pendapat ini diperkuat dengan teori dari Purwanto (2000:71) “secara umum dapat dikatakan tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu”. Selanjutnya menurut Hasibuan (2000:145) tujuan

motivasi kerja adalah untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan dan meningkatkan kedisiplinan karyawan

## **2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan taraf signifikansi 0,000 terhadap kinerja karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo, nilai  $\beta=0,647$  dan nilai kontribusi ( $\Delta R^2$ ) 0,428. Artinya, kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja adalah sebesar 42,8% sehingga penelitian ini telah berhasil menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan namun kontribusi disiplin kerja belum bisa dikatakan tinggi karena belum melebihi setengah kontribusi. Artinya, masih ada variable-variabel lain yang dimungkinkan memiliki kontribusi yang dapat menggambarkan masalah kinerja karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo.

Pernyataan ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Sastrohadiwiryono (2003). Sastrohadiwiryono menjelaskan kedisiplinan dalam bekerja secara otomatis dapat menciptakan karyawan yang mampu mengerjakan tugasnya secara optimal. Tugas yang mampu dikerjakan secara optimal akan memengaruhi tingkat kinerja karyawan itu sendiri. Sedangkan menurut Harlie (2012) berpendapat bahwa tinggi rendahnya kedisiplinan karyawan akan memengaruhi pula kinerja karyawan itu sendiri.

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

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo. Kontribusi motivasi kerja dan disiplin kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,485 yang artinya motivasi kerja dan disiplin kerja memberi kontribusi sebesar 48,5% terhadap kinerja karyawan. Hipotesis tersebut dapat dinyatakan diterima secara simultan, dimana motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Belum maksimalnya kontribusi tersebut menunjukkan bahwa masih banyak variabel-variabel lain yang memengaruhi kinerja karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo selain motivasi kerja dan disiplin kerja.

Motivasi kerja dan disiplin kerja dalam penelitian ini secara bersamaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Dalam penelitian yang disusun oleh Sukarni (2013) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dengan semua kebutuhan terpenuhi dan selalu berada di lingkungan yang selalu datang tepat waktu akan memaksimalkan kualitas kerja yang lebih tinggi. Menurut Hasibuan (2003: 55) “Motivasi kerja dan disiplin kerja sangatlah penting

karena dengan ini diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi”.

Dari hasil penelitian ditemukan jika tingkat kedisiplinan karyawan masih dalam taraf sedang, selain itu dari hasil penelitian ditemukan jika karyawan masih terlambat untuk datang ke kantor, masih sering pulang lebih awal dan banyak dari karyawan yang tidak disiplin dalam penerapan alat keamanan kerja. Hal ini menunjukkan masih belum maksimalnya tingkat kedisiplinan karyawan PT. Madubari PG/PS Madukismo.

Sebagai upaya untuk meningkatkan tingkat kedisiplinan karyawan, dapat dilakukan dengan pemberian *punishment* bagi karyawan yang sering melakukan pelanggaran, dan diberikan surat peringatan yang jelas. Selain itu, dengan meningkatkan motivasi kerja karyawan akan sangat berpengaruh positif bagi perusahaan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **D. Kesimpulan**

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis maka penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) PT. Madubaru PG/PS Madukismo. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows*, dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar  $\beta=0,631$  dengan  $p=0,000$ . Kontribusi motivasi kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,390. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Madubaru dan dapat disimpulkan pula hipotesis pertama diterima. Jadi, jika motivasi kerja dilakukan dan diterapkan dengan baik oleh semua karyawan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.
2. Disiplin kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) PT. Madubaru PG/PS Madukismo. Hal ini dapat dibuktikan melalui analisis regresi yang diperoleh nilai hasil pengujian menunjukkan nilai  $\beta=0,647$  dengan  $p=0,000$ . Kontribusi disiplin kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,428. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Madubaru dan dapat disimpulkan

bahwa hipotesis kedua diterima. Jadi, jika karyawan memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja maka kinerja karyawan juga akan tercapai dan mengalami peningkatan.

3. Motivasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) PT. Madubaru PG/PS Madukismo. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi nilai  $\beta$  motivasi kerja sebesar  $\beta=0,631$  berpengaruh positif dan disiplin kerja dengan  $\beta=0,647$  berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusi motivasi kerja dan disiplin kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,485, yang artinya motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 48,5% dan dapat disimpulkan pula bahwa hipotesis ketiga diterima. Jadi, semakin tinggi motivasi kerja para karyawan dan semakin tinggi kedisiplinan karyawan maka kinerja dari karyawanpun akan meningkat.

#### **E. Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Dalam penelitian ini kontribusi variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan meskipun tidak tergolong kecil tetapi masih belum berkontribusi 50% dari yang diharapkan. Sehingga peneliti selanjutnya dapat memilih variabel ini untuk diteliti kembali guna melihat sejauhmana kontribusinya. Penelitian ini menggunakan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja untuk memprediksi kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja dan disiplin kerja hanya mampu memberikan kontribusi data

yang menjelaskan kinerja sebesar ( $\Delta R^2=0,485$ ) atau 48,5%. Dengan demikian masih terdapat 51,5% faktor lain yang dapat memberikan penjelasan tambahan bahkan lebih besar.

2. Dalam penelitian ini pengambilan data penelitian menggunakan menggunakan angket atau kuesioner sehingga kedalaman data masih kurang dalam menggali pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo.

#### **F. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, berikut ini diberikan beberapa saran antara lain:

1. Bagi pihak PT. Madukismo.

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk mengatasi masalah yang terjadi pada karyawan. Saran untuk perusahaan antara lain:

- a. Mengacu pada tingkat motivasi kerja yang masuk dalam kategori sedang dengan nilai item terendah cenderung berorientasi pada kebutuhan fisiologis, maka perusahaan harus lebih memperhatikan kesejahteraan para karyawan dengan memberikan tempat istirahat yang memadai serta ketersediaan kantin dengan variasi makanan yang beragam sehingga mereka menjadi lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal karena kebutuhan secara fisik dapat terpenuhi dengan baik.
2. Mengacu pada tingkat disiplin kerja yang masuk pada kategori sedang dengan nilai item terendah merupakan tanggung jawab, menjelaskan jika

taraf tanggung jawab karyawan akan peraturan perusahaan masih sangatlah rendah, sebaiknya perusahaan memerhatikan hal yang menyangkut dengan kedisiplinan semisal menerapkan hukuman atau sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan perusahaan, selain itu pemberlakuan daftar absensi dengan media elektronik serta pemberlakuan surat peringatan yang tegas bagi pelanggar yang melakukan pelanggaran berat.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang motivasi kerja dan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini.
- b. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor serupa atau dengan faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, karena faktor motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh sebesar 48,5%, sehingga masih ada 51,5% faktor yang memengaruhi kinerja karyawan selain variabel yang diteliti. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor yang sama dan bisa faktor lain yang memberi kontribusi terhadap kinerja karyawan seperti kompensasi, beban kerja, lingkungan kerja, stress kerja, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I komang, dkk. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Denpasar: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta.
- Arini, Kiki R, dkk. (2015). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Djombang Baru*. *Jurnal Administrasi Bisnis(JAB)*. Vol. 22, No 1 Mei 2015. Malang: Universitas Brawijaya.
- Alex. S, Nitisemito (2002). *Manajemen Personalia*. (Edisi Revisi). Jakarta: Ghalia. Indonesia
- Azwar, Saifuddin. (2009). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Evanita, Leny. (2001). *Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinana, Pelatihan dan Kinerja Pegawai RSUD Lubuk Sikapang*. Tesis. Jakarta: Universitas Esa Unggul.
- Fathoni, Abdurrahmat. (2006). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ferdinand. (2006). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2011). *Apkikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi 5. Semarang : Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- George dan Jones. (2005). *Understanding and Managing Organizational behaviour 4th edition*. Pearson: Prentice Hall.
- Gibson. (2002). *Organisasi-Perilaku-Struktur-Proses, Terjemahan edisi V*. Jakarta: Erlangga.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

- Hair, et al. (1995). *Multivariate Data Analysis 6 Ed.* New Jersey: Pearson Education.
- Harlie, M. (2012). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja PNS pada PemKab Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.* Jurnal Aplikasi Manajemen Vol. 10, No. 4, Desember 2012 : 860–867.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_ (2003). *Organisasi dan Motivasi.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- \_\_\_\_\_ (2006). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah,* Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_ (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_ (2005). *Evaluasi Kinerja SDM.* Bandung: PT Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_ (2006). *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: PT Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_ (2009). *Evaluasi Kinerja SDM.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia.* Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Muchadarsyah, Sinungan. (2003). *Produktivitas: Apa dan bagaimana.* Bandung: Bandar Maju.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2005). *Metodologi Penelitian Kesehatan.* Jakarta: Rineka Cipta.

- Nugroho, Rahmat. (2006). *Analisis Faktor- Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan, Studi Empiris pada PT. BTN (persero) Cab. Bandung*. Tesis: Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Prawirosentono, Suyadi. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFPE.
- Robbins, Stephen P . & Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua Belas. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dari Teori ke. Praktek*. Jakarta: Cetakan pertama. PT. Raja Grafindo.
- Santosa, Purbayu Budi dan Ashari. (2005). *Analisis Statistik Dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Sastrohadiwiryo, B.Siswanto. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. (2009). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. Edisi 5, 267. United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.
- Simamora, Henry. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswanto, Bejo (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pebdekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Akasra
- Sukarni. (2013). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. PT. Columbindo Perdana Cabang Purworejo*. Jurnal Oikonomia Volume 2 Nomor 1.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: alfabeta.
- Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pradana Media Group.

# LAMPIRAN

## **1. Surat Ijin Penelitian**

## 2. Kuesioner Validitas dan Reliabilitas

### INSTRUMEN KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara  
Karyawan PT. Madubaru PG.PS Madukismo

Dengan hormat,

Di tengah kesibukan Bapak/Ibu/Saudara dalam bertugas, perkenankan kami mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk berkenan memberikan sedikit waktu luangnya untuk mengisi kuesioner/angket ini. Pengumpulan data melalui kuesioner ini hanya akan digunakan untuk penelitian kami mengenai “Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Madubaru PG.PS Madukismo”.

Dengan segala hormat, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk memberikan jawaban sesuai dengan sebenarnya dan lengkap karena jawaban dari Bapak/Ibu/Saudara sangat mendukung keberhasilan penelitian kami. Informasi yang kami dapatkan akan kami jaga kerahasiaannya serta tidak akan mempengaruhi karir Bapak/Ibu/Saudara.

Atas kesediaan dan kerjasamanya dalam pengisian kuesioner ini, kami ucapkan banyak terimakasih.

Hormat Kami,

Naufal Nursidiq

## I. IDENTITAS RESPONDEN

- |                        |   |   |                                   |
|------------------------|---|---|-----------------------------------|
| 1. Jenis Kelamin       | : | a. Laki-Laki<br>b. Perempuan                      |                                   |
| 2. Pendidikan Terakhir | : | a. SD<br>b. SMP<br>c. SMA                         | d. D-3<br>e. S-1                  |
| 3. Lama Bekerja        | : | a. < 1 Tahun<br>b. 1 – 5 Tahun<br>c. 6 – 10 Tahun | d. 11 - 20 Tahun<br>e. > 20 Tahun |
| 4. Gaji                | : | a. 1 – 2 juta<br>b. 2 – 4 juta                    | c. 4 – 6 juta<br>d. > 6 juta      |
| 5. Status              | : | a. Lajang<br>b. Menikah                           | c. Cerai                          |

## II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon member tanda centang (√) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai.
2. Setelah mengisi kuesioner ini mohon Bapak/Ibu dapat memberikan kembali kepada yang menyerahkan kuesioner ini pertama kali.
3. Keterangan Alternatif Jawaban dan Skor:
 

a) STS	= Sangat Tidak Setuju (1)
b) TS	= Tidak Setuju (2)
c) S	= Setuju (3)
d) SS	= Sangat Setuju (4)

## Daftar Angket Penelitian

### 1. Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Skala			
		STS	TS	S	SS
1	Saya mempunyai hubungan relasi yang baik dengan rekan kerja				
2	Saya taat terhadap peraturan kerja dalam perusahaan				
3	Saya selalu serius dan berkonsentrasi dalam bekerja				
4	Saya tidak pernah bolos kerja				
5	Saya selalu bekerja dengan baik dan teliti, pada awal bekerja maupun jam kerja telah usai				
6	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar organisasi				
7	Saya selalu berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja				
8	Saya memiliki inisiatif untuk memperbaiki hasil kerja yang kurang baik				
9	Jika saya memperoleh teguran dari pemimpin, saya tidak mudah menyerah, tetapi semakin termotivasi				
10	Saya tetap masuk kerja meskipun cuaca buruk				
11	Saya bekerja dengan terampil				

### 1. Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	Skala			
		STS	TS	S	SS
1	Saya merasa puas dengan gaji yang diterima saat ini.				
2	Terpenuhinya kebutuhan sehari-hari mendorong saya bekerja lebih baik.				
3	Pelaksanaan jaminan kesehatan cukup baik.				
4	Bila saya membutuhkan pertolongan dalam bekerja, rekan sekerja selalu siap membantu.				
5	Situasi lingkungan kerja baik dan menyenangkan				
6	Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberi motivasi kerja pegawai.				
7	Bekerja membuat saya berguna di dalam kehidupan bermasyarakat.				
8	Adanya keinginan untuk lebih berhasil dari orang lain.				
9	Untuk memperoleh penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja sehingga saya bekerja keras.				
10	Bekerja di perusahaan ini membuat kemampuan saya berkembang.				

## 2. Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	Skala			
		STS	TS	S	SS
1	Saya datang ke tempat kerja tepat pada waktunya				
2	Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan				
3	Karyawan menjalankan perintah atasan dengan baik				
4	Saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan				
5	Saya dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan prosedur kerja yang terjadi di perusahaan				
6	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan				
7	Saya menggunakan fasilitas perusahaan dengan baik				

**3. Data Validitas, Reliabilitas dan Penelitian**

NO	KINERJA KARYAWAN											J M L	MOTIVASI KERJA										J M L	DISIPLIN KERJA							J M L
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		1	2	3	4	5	6	7	
1	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	36	2	2	3	3	4	2	3	3	4	3	29	4	3	3	3	2	2	2	19
2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	32	3	3	3	3	3	2	3	4	3	30	4	4	3	4	2	2	2	21	
3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	2	31	2	2	3	3	3	3	3	4	3	29	4	3	3	3	3	3	3	22	
4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	2	31	3	2	3	3	3	3	3	4	3	30	4	4	3	3	4	2	4	24	
5	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	3	37	2	2	3	3	3	3	4	4	4	31	3	3	3	3	2	2	2	18	
6	3	3	3	3	2	2	2	3	4	2	3	30	3	3	4	3	3	3	3	4	3	32	4	4	3	3	2	2	2	20	
7	2	4	2	4	4	4	2	4	4	2	3	35	3	3	3	3	4	4	3	4	4	35	4	4	3	3	2	2	2	20	
8	3	3	3	3	3	4	2	3	4	2	3	33	4	3	4	4	4	4	3	3	3	35	4	3	3	3	2	2	2	19	
9	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	32	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38	4	3	3	3	2	2	2	19	
10	2	3	2	3	2	4	2	3	4	2	3	30	3	3	4	4	3	3	3	4	3	33	3	3	3	3	3	2	3	20	
11	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	31	3	3	4	4	3	3	3	4	3	33	4	4	3	3	4	2	4	24	
12	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	31	3	3	4	4	3	3	3	4	3	33	3	3	3	3	3	2	3	20	
13	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	26	3	3	4	4	3	3	3	4	3	33	4	4	3	3	4	2	4	24	
14	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	31	2	3	3	3	3	3	3	4	3	30	4	4	3	3	4	2	4	24	
15	3	3	3	3	3	4	2	3	4	2	3	33	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31	4	3	3	3	4	2	4	23	
16	2	4	2	4	2	2	2	4	4	2	3	31	3	2	4	4	4	3	4	3	4	34	4	4	4	3	4	2	4	25	
17	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	32	2	2	4	3	3	3	3	4	3	30	4	4	3	3	4	2	4	24	
18	3	3	3	3	3	4	2	3	4	2	3	33	3	3	4	4	3	3	3	4	3	33	4	4	3	3	4	2	4	24	
19	2	3	2	3	2	2	2	3	4	2	3	28	3	3	4	4	3	3	3	4	3	33	4	4	3	3	4	2	4	24	
20	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	32	3	3	4	4	3	3	3	4	3	33	4	4	3	3	3	2	3	22	
21	2	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	31	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31	4	4	3	3	3	2	3	22	
22	3	3	2	3	2	4	2	3	4	2	3	31	3	3	4	3	4	3	4	4	4	35	4	4	3	3	3	2	3	22	
23	2	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	31	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	3	2	3	24	









136	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	2	28	3	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	30	
137	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	32	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29	4	4	4	4	4	4	4	4	28
138	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	35	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28
139	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	25	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32	5	4	5	4	4	4	4	4	4	30
140	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	35	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32	4	4	4	4	4	3	4	3	3	26
JML	407	449	416	432	409	431	372	413	429	405	421	4584	388	375	455	467	466	441	426	449	446	480	4393	458	455	427	431	432	391	401	2995				
Rata-rata	2.91	3.21	2.97	3.09	2.92	3.08	2.66	2.95	3.06	2.89	3.01	32.74	2.77	2.68	3.25	3.34	3.33	3.15	3.04	3.21	3.19	3.43	31.38	3.27	3.25	3.05	3.08	3.09	2.79	2.86	21.39				

 = item pertanyaan yang gugur uji validitas (CFA)

#### 4. Hasil Uji Validitas Instrumen

### HASIL UJI VALIDITAS (CFA) TAHAP 1

#### FACTOR ANALYSIS

##### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.718
Approx. Chi-Square		3147.963
Bartlett's Test of Sphericity	df	378
	Sig.	.000

##### Rotated Factor Matrix<sup>a</sup>

	Factor		
	1	2	3
K1			
K2			
K3		.651	
K4		.624	
K5		.911	
K6		.767	
K7			
K8		.523	
K9		.697	
K10		.706	
K11		.814	
M1	.596		
M2			
M3	.510		
M4	.741		
M5	.690		
M6	.841		
M7	.835		
M8	.824		
M9	.758		
M10			
D1			.811
D2			.893
D3			.657
D4			.680
D5			.778
D6			
D7			.661

Extraction Method: Maximum Likelihood.  
Rotation Method: Varimax with Kaiser  
Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

## HASIL UJI VALIDITAS (CFA)

### TAHAP 2

#### FACTOR ANALYSIS

##### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.740
Approx. Chi-Square		2396.846
Bartlett's Test of Sphericity	df	231
	Sig.	.000

##### Rotated Factor Matrix<sup>a</sup>

	Factor		
	1	2	3
K3		.562	
K4		.578	
K5		.856	
K6		.833	
K8		.525	
K9		.697	
K10		.743	
K11		.884	
M1	.583		
M3	.505		
M4	.732		
M5	.686		
M6	.824		
M7	.857		
M8	.809		
M9	.779		
D1			.828
D2			.894
D3			.646
D4			.651
D5			.780
D7			.664

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

## 5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

### HASIL UJI RELIABILITAS

		N	%
Cases	Valid	140	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	140	100.0

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

#### a. Motivasi Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.891	10

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	8

#### b. Disiplin Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	7

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	6

#### c. Kinerja Karyawan

Cronbach's Alpha	N of Items
.855	11

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	8

## 6. Hasil Uji Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Pend. Terakhir	Lama Kerja	Gaji	Status
1	LAKI-LAKI	SMA/SMK	1-5 Tahun	1-2 Juta	MENIKAH
2	PEREMPUAN	SMA/SMK	6-10 Tahun	2-4 Juta	MENIKAH
3	LAKI-LAKI	SMA/SMK	6-10 Tahun	>6 Juta	MENIKAH
4	LAKI-LAKI	SMP/SLTP	6-10 Tahun	2-4 Juta	MENIKAH
5	PEREMPUAN	SMA/SMK	11-20 Tahun	>6 Juta	MENIKAH
6	LAKI-LAKI	SMA/SMK	6-10 Tahun	4-6 Juta	MENIKAH
7	LAKI-LAKI	SMA/SMK	6-10 Tahun	2-4 Juta	MENIKAH
8	LAKI-LAKI	SMA/SMK	1-5 Tahun	1-2 Juta	LAJANG
9	LAKI-LAKI	SMA/SMK	6-10 Tahun	4-6 Juta	MENIKAH
10	LAKI-LAKI	SMA/SMK	6-10 Tahun	4-6 Juta	MENIKAH
11	LAKI-LAKI	SMP/SLTP	6-10 Tahun	1-2 Juta	LAJANG
12	PEREMPUAN	SMA/SMK	11-20 Tahun	2-4 Juta	MENIKAH
13	LAKI-LAKI	SMA/SMK	11-20 Tahun	4-6 Juta	MENIKAH
14	LAKI-LAKI	SMA/SMK	1-5 Tahun	2-4 Juta	MENIKAH
15	LAKI-LAKI	SMA/SMK	11-20 Tahun	2-4 Juta	LAJANG
16	LAKI-LAKI	SMA/SMK	6-10 Tahun	4-6 Juta	MENIKAH
17	PEREMPUAN	SMA/SMK	11-20 Tahun	2-4 Juta	LAJANG
18	LAKI-LAKI	SMA/SMK	< 1 Tahun	1-2 Juta	MENIKAH
19	LAKI-LAKI	SMA/SMK	11-20 Tahun	4-6 Juta	LAJANG
20	LAKI-LAKI	SD	> 20 Tahun	2-4 Juta	CERAI
21	LAKI-LAKI	SMP/SLTP	11-20 Tahun	1-2 Juta	LAJANG
22	LAKI-LAKI	SMA/SMK	1-5 Tahun	1-2 Juta	MENIKAH
23	LAKI-LAKI	SMA/SMK	11-20 Tahun	2-4 Juta	MENIKAH
24	LAKI-LAKI	SMA/SMK	11-20 Tahun	1-2 Juta	MENIKAH
25	LAKI-LAKI	SMA/SMK	11-20 Tahun	4-6 Juta	MENIKAH
26	PEREMPUAN	SMP/SLTP	< 1 Tahun	1-2 Juta	LAJANG
27	LAKI-LAKI	SMA/SMK	> 20 Tahun	2-4 Juta	MENIKAH
28	PEREMPUAN	SMA/SMK	> 20 Tahun	4-6 Juta	MENIKAH

29	LAKI-LAKI	SMA/SMK	1-5 Tahun	2-4 Juta	MENIKAH
30	PEREMPUAN	SMA/SMK	> 20 Tahun	2-4 Juta	MENIKAH
31	LAKI-LAKI	SMP/SLTP	6-10 Tahun	1-2 Juta	MENIKAH
32	LAKI-LAKI	SMA/SMK	> 20 Tahun	4-6 Juta	MENIKAH
33	PEREMPUAN	SMA/SMK	6-10 Tahun	2-4 Juta	MENIKAH
34	LAKI-LAKI	SMA/SMK	> 20 Tahun	4-6 Juta	LAJANG
35	LAKI-LAKI	SD	> 20 Tahun	1-2 Juta	MENIKAH
36	LAKI-LAKI	SMP/SLTP	11-20 Tahun	1-2 Juta	MENIKAH
37	PEREMPUAN	SMA/SMK	6-10 Tahun	2-4 Juta	LAJANG
38	LAKI-LAKI	D3	> 20 Tahun	2-4 Juta	MENIKAH
39	LAKI-LAKI	SMP/SLTP	1-5 Tahun	2-4 Juta	LAJANG
40	PEREMPUAN	SMP/SLTP	1-5 Tahun	2-4 Juta	LAJANG
41	LAKI-LAKI	SMP/SLTP	1-5 Tahun	4-6 Juta	LAJANG
42	LAKI-LAKI	SMP/SLTP	1-5 Tahun	2-4 Juta	LAJANG
43	LAKI-LAKI	SMA/SMK	11-20 Tahun	2-4 Juta	CERAI
44	LAKI-LAKI	SMA/SMK	6-10 Tahun	4-6 Juta	MENIKAH
45	LAKI-LAKI	SMP/SLTP	1-5 Tahun	2-4 Juta	MENIKAH
46	LAKI-LAKI	SMA/SMK	1-5 Tahun	4-6 Juta	LAJANG
47	PEREMPUAN	SMA/SMK	6-10 Tahun	4-6 Juta	MENIKAH
48	LAKI-LAKI	SMA/SMK	< 1 Tahun	1-2 Juta	MENIKAH
49	LAKI-LAKI	D3	1-5 Tahun	1-2 Juta	MENIKAH
50	LAKI-LAKI	SMA/SMK	1-5 Tahun	2-4 Juta	LAJANG
51	LAKI-LAKI	SD	> 20 Tahun	2-4 Juta	CERAI
52	LAKI-LAKI	SMP/SLTP	1-5 Tahun	1-2 Juta	LAJANG
53	PEREMPUAN	SMP/SLTP	1-5 Tahun	2-4 Juta	LAJANG
54	LAKI-LAKI	SMP/SLTP	1-5 Tahun	4-6 Juta	MENIKAH
55	LAKI-LAKI	SMP/SLTP	1-5 Tahun	2-4 Juta	LAJANG
56	LAKI-LAKI	SMA/SMK	11-20 Tahun	4-6 Juta	MENIKAH
57	PEREMPUAN	SMA/SMK	< 1 Tahun	2-4 Juta	MENIKAH
58	LAKI-LAKI	D3	1-5 Tahun	2-4 Juta	MENIKAH
59	LAKI-LAKI	S1	1-5 Tahun	2-4 Juta	LAJANG

60	LAKI-LAKI	SMA/SMK	6-10 Tahun	2-4 Juta	MENIKAH
61	LAKI-LAKI	SMA/SMK	1-5 Tahun	2-4 Juta	MENIKAH
62	LAKI-LAKI	SMP/SLTP	1-5 Tahun	2-4 Juta	LAJANG
63	PEREMPUAN	SMP/SLTP	1-5 Tahun	2-4 Juta	LAJANG
64	LAKI-LAKI	SMP/SLTP	6-10 Tahun	2-4 Juta	MENIKAH
65	PEREMPUAN	S1	11-20 Tahun	>6 Juta	LAJANG
66	LAKI-LAKI	SMA/SMK	11-20 Tahun	4-6 Juta	MENIKAH
67	LAKI-LAKI	SMA/SMK	6-10 Tahun	1-2 Juta	MENIKAH
68	LAKI-LAKI	SMP/SLTP	1-5 Tahun	2-4 Juta	MENIKAH
69	LAKI-LAKI	SMP/SLTP	1-5 Tahun	1-2 Juta	LAJANG
70	LAKI-LAKI	SMA/SMK	6-10 Tahun	2-4 Juta	MENIKAH
71	LAKI-LAKI	SMA/SMK	1-5 Tahun	2-4 Juta	MENIKAH
72	LAKI-LAKI	SMA/SMK	1-5 Tahun	2-4 Juta	LAJANG
73	LAKI-LAKI	SMP/SLTP	1-5 Tahun	1-2 Juta	LAJANG
74	LAKI-LAKI	SMA/SMK	1-5 Tahun	1-2 Juta	LAJANG
75	LAKI-LAKI	S1	11-20 Tahun	4-6 Juta	LAJANG
76	LAKI-LAKI	SMA/SMK	11-20 Tahun	2-4 Juta	MENIKAH
77	LAKI-LAKI	SMA/SMK	> 20 Tahun	4-6 Juta	MENIKAH
78	LAKI-LAKI	SMP/SLTP	6-10 Tahun	1-2 Juta	MENIKAH
79	LAKI-LAKI	SMA/SMK	6-10 Tahun	2-4 Juta	LAJANG
80	PEREMPUAN	SMA/SMK	6-10 Tahun	4-6 Juta	MENIKAH
81	LAKI-LAKI	SMA/SMK	1-5 Tahun	2-4 Juta	MENIKAH
82	LAKI-LAKI	SMP/SLTP	1-5 Tahun	1-2 Juta	LAJANG
83	LAKI-LAKI	SMA/SMK	1-5 Tahun	1-2 Juta	MENIKAH
84	LAKI-LAKI	SMA/SMK	> 20 Tahun	4-6 Juta	MENIKAH
85	LAKI-LAKI	SMA/SMK	1-5 Tahun	2-4 Juta	MENIKAH
86	LAKI-LAKI	SMA/SMK	1-5 Tahun	2-4 Juta	LAJANG
87	LAKI-LAKI	SMP/SLTP	6-10 Tahun	2-4 Juta	MENIKAH
88	LAKI-LAKI	SMA/SMK	1-5 Tahun	1-2 Juta	LAJANG
89	LAKI-LAKI	SMP/SLTP	1-5 Tahun	1-2 Juta	LAJANG
90	LAKI-LAKI	SMA/SMK	1-5 Tahun	1-2 Juta	LAJANG

91	PEREMPUAN	SMA/SMK	6-10 Tahun	2-4 Juta	MENIKAH
92	LAKI-LAKI	SMA/SMK	11-20 Tahun	2-4 Juta	MENIKAH
93	LAKI-LAKI	SMA/SMK	6-10 Tahun	2-4 Juta	MENIKAH
94	LAKI-LAKI	SMP/SLTP	1-5 Tahun	1-2 Juta	MENIKAH
95	LAKI-LAKI	SMA/SMK	1-5 Tahun	2-4 Juta	LAJANG
96	LAKI-LAKI	SMA/SMK	6-10 Tahun	2-4 Juta	MENIKAH
97	LAKI-LAKI	SMA/SMK	6-10 Tahun	1-2 Juta	MENIKAH
98	LAKI-LAKI	SMP/SLTP	1-5 Tahun	1-2 Juta	LAJANG
99	LAKI-LAKI	SMA/SMK	1-5 Tahun	1-2 Juta	MENIKAH
100	LAKI-LAKI	SMA/SMK	> 20 Tahun	2-4 Juta	MENIKAH
101	LAKI-LAKI	SMA/SMK	1-5 Tahun	1-2 Juta	MENIKAH
102	LAKI-LAKI	SMA/SMK	1-5 Tahun	1-2 Juta	LAJANG
103	LAKI-LAKI	SMP/SLTP	6-10 Tahun	2-4 Juta	MENIKAH
104	LAKI-LAKI	SMA/SMK	6-10 Tahun	2-4 Juta	LAJANG
105	LAKI-LAKI	SMA/SMK	6-10 Tahun	1-2 Juta	MENIKAH
106	LAKI-LAKI	SMA/SMK	1-5 Tahun	2-4 Juta	LAJANG
107	PEREMPUAN	SD	> 20 Tahun	1-2 Juta	MENIKAH
108	LAKI-LAKI	S1	1-5 Tahun	1-2 Juta	LAJANG
109	PEREMPUAN	SMA/SMK	1-5 Tahun	2-4 Juta	LAJANG
110	LAKI-LAKI	SMA/SMK	1-5 Tahun	1-2 Juta	MENIKAH
111	LAKI-LAKI	SMA/SMK	6-10 Tahun	2-4 Juta	MENIKAH
112	LAKI-LAKI	SMA/SMK	1-5 Tahun	2-4 Juta	MENIKAH
113	LAKI-LAKI	SMP/SLTP	1-5 Tahun	1-2 Juta	LAJANG
114	LAKI-LAKI	SMA/SMK	1-5 Tahun	1-2 Juta	MENIKAH
115	LAKI-LAKI	SMA/SMK	> 20 Tahun	2-4 Juta	MENIKAH
116	LAKI-LAKI	SMA/SMK	1-5 Tahun	1-2 Juta	LAJANG
117	LAKI-LAKI	S1	1-5 Tahun	2-4 Juta	LAJANG
118	LAKI-LAKI	SMA/SMK	6-10 Tahun	2-4 Juta	MENIKAH
119	LAKI-LAKI	SMA/SMK	6-10 Tahun	1-2 Juta	MENIKAH
120	PEREMPUAN	SMA/SMK	1-5 Tahun	>6 Juta	MENIKAH
121	LAKI-LAKI	SMA/SMK	6-10 Tahun	1-2 Juta	MENIKAH

122	LAKI-LAKI	SMA/SMK	1-5 Tahun	1-2 Juta	LAJANG
123	LAKI-LAKI	SMP/SLTP	6-10 Tahun	2-4 Juta	MENIKAH
124	PEREMPUAN	SMA/SMK	6-10 Tahun	2-4 Juta	MENIKAH
125	LAKI-LAKI	SMA/SMK	6-10 Tahun	>6 Juta	MENIKAH
126	LAKI-LAKI	SMA/SMK	6-10 Tahun	2-4 Juta	MENIKAH
127	LAKI-LAKI	SMP/SLTP	6-10 Tahun	1-2 Juta	MENIKAH
128	LAKI-LAKI	S1	1-5 Tahun	2-4 Juta	LAJANG
129	PEREMPUAN	SMP/SLTP	1-5 Tahun	1-2 Juta	MENIKAH
130	LAKI-LAKI	SMA/SMK	1-5 Tahun	2-4 Juta	MENIKAH
131	LAKI-LAKI	SMA/SMK	6-10 Tahun	2-4 Juta	MENIKAH
132	LAKI-LAKI	SMP/SLTP	6-10 Tahun	2-4 Juta	MENIKAH
133	LAKI-LAKI	SMA/SMK	1-5 Tahun	1-2 Juta	MENIKAH
134	LAKI-LAKI	SMA/SMK	6-10 Tahun	2-4 Juta	MENIKAH
135	LAKI-LAKI	SMA/SMK	> 20 Tahun	4-6 Juta	MENIKAH
136	LAKI-LAKI	SMP/SLTP	1-5 Tahun	1-2 Juta	MENIKAH
137	LAKI-LAKI	SMA/SMK	1-5 Tahun	4-6 Juta	LAJANG
138	LAKI-LAKI	SMA/SMK	1-5 Tahun	4-6 Juta	MENIKAH
139	LAKI-LAKI	SMA/SMK	6-10 Tahun	1-2 Juta	LAJANG
140	PEREMPUAN	SMP/SLTP	6-10 Tahun	2-4 Juta	MENIKAH

## 7. Hasil Uji Deskriptif

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
K	140	2.00	4.00	2.9964	.39979
M	140	2.00	4.00	3.1589	.45574
D	140	1.17	4.33	3.1000	.50608
Valid N (listwise)	140				

### Motivasi Kerja

$$Mi = 3,158$$

$$Sdi = 0,455$$

$$\text{Tinggi} : X \geq M + SD$$

$$\text{Sedang} : M - SD \leq X < M + SD$$

$$\text{Rendah} : X < M - SD$$

Kategori	Skor
Tinggi	$X \geq 3,615$
Sedang	$2,703 \leq X < 3,615$
Rendah	$X < 2,703$

### Disiplin Kerja

$$Mi = 3,100$$

$$Sdi = 0,506$$

$$\text{Tinggi} : X \geq M + SD$$

$$\text{Sedang} : M - SD \leq X < M + SD$$

$$\text{Rendah} : X < M - SD$$

Kategori	Skor
Tinggi	$X \geq 3,606$
Sedang	$2,594 \leq X < 3,606$
Rendah	$X < 2,594$

<b>Kinerja Karyawan</b>	
Mi	= 2,996
Sdi	= 0,400
Tinggi	: $X \geq M + SD$
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$
Rendah	: $X < M - SD$
Kategori	Skor
Tinggi	: $X \geq 3,396$
Sedang	: $2,597 \leq X < 3,396$
Rendah	: $X < 2,597$

### 8. Hasil Uji Kategorisasi

<b>K_RECODE</b>			
	Frequency	Percent	Valid Percent
TINGGI	12	8.57	8.57
SEDANG	114	81.43	81.43
Valid RENDAH	14	10	10
Total	140	100	100

<b>M_RECODE</b>			
	Frequency	Percent	Valid Percent
TINGGI	9	6.43	6.43
SEDANG	123	87.86	87.86
Valid RENDAH	8	5.71	5.71
Total	140	100	100

**D\_RECODE**

	Frequency	Percent	Valid Percent
TINGGI	11	7.86	7.86
SEDANG	121	86.43	86.43
Valid RENDAH	8	5.71	5.71
Total	140	100	100

## 9. Hasil Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		K	M	D
N		140	140	140
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	3.0134	3.0973	3.0750
	Std. Deviation	.36902	.31022	.32748
Most Extreme Differences	Absolute	.286	.184	.224
	Positive	.286	.168	.218
	Negative	-.264	-.184	-.224
Kolmogorov-Smirnov Z		3.383	2.177	2.647
Asymp. Sig. (2-tailed)		.091	.081	.087

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## 10. Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
K * M	(Combined)	10.229	12	.852	.444	.721
	Between Groups					
	Linearity	7.647	1	.647	.645	.165
	Deviation from Linearity	2.581	11	.235	.426	.644
	Within Groups	8.699	127	.068		
Total		18.928	139			

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
K * D	(Combined)	10.610	11	.965	1.843	.335
	Between Groups					
	Linearity	8.752	1	8.752	.672	.984
	Deviation from Linearity	1.858	10	.186	.648	.273
	Within Groups	8.318	128	.065		
Total		18.928	139			

## 11. Hasil Uji Multikolinieritas

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	D, M <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: K

b. All requested variables entered.

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	M	D
1	1	2.969	1.000	.00	.00	.00
	2	.023	11.386	.00	.38	.63
	3	.008	19.672	.99	.61	.37

a. Dependent Variable: K

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.837	.315	8.991	.000		
	M	.040	.075	.541	.589	1.000	1.000
	D	.010	.067	.013	.153	.879	1.000

a. Dependent Variable: K

## 12. Hasil Uji Regresi

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	STATUS, JK, PEND, GAJI, LB <sup>b</sup>		. Enter
2	M <sup>b</sup>		. Enter
3	D <sup>b</sup>		. Enter

a. Dependent Variable: K

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

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	.196 <sup>a</sup>	.039	.003	.36852	.039	1.074	5	134	.378
2	.655 <sup>b</sup>	.429	.403	.28515	.390	90.813	1	133	.000
3	.724 <sup>c</sup>	.524	.498	.26138	.095	26.287	1	132	.000

a. Predictors: (Constant), STATUS, JK, PEND, GAJI, LB

b. Predictors: (Constant), STATUS, JK, PEND, GAJI, LB, M

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.598	.213		12.182	.000		
	JK	.078	.067	.100	1.166	.246	.967	1.035
	PEND	.038	.046	.075	.830	.408	.888	1.126
	LB	.043	.034	.121	1.254	.212	.766	1.306
	GAJI	.013	.052	.023	.239	.812	.785	1.274
	STATUS	.030	.067	.041	.444	.658	.843	1.186
2	(Constant)	.395	.284		1.390	.167		
	JK	.073	.052	.094	1.415	.159	.967	1.035
	PEND	.028	.036	.055	.786	.433	.887	1.127
	LB	.030	.027	.084	1.126	.262	.764	1.310
	GAJI	.030	.041	.055	.744	.458	.783	1.277
	STATUS	-.027	.052	-.038	-.525	.600	.832	1.202
3	M	.751	.079	.631	9.530	.000	.978	1.022
	(Constant)	.119	.266		.449	.654		
	JK	.021	.049	.027	.439	.662	.924	1.082
	PEND	.007	.033	.013	.204	.838	.873	1.146
	LB	.015	.025	.041	.594	.554	.752	1.329
	GAJI	.032	.037	.058	.852	.396	.783	1.277
	STATUS	-.014	.048	-.019	-.291	.772	.830	1.205
	M	.395	.100	.332	3.947	.000	.509	1.965
D	.496	.097	.440	5.127	.000	.491	2.038	

a. Dependent Variable: K

**Excluded Variables<sup>a</sup>**

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics			
					Tolerance	VIF	Minimum Tolerance	
1	M	.631 <sup>b</sup>	9.530	.000	.637	.978	1.022	.764
	D	.674 <sup>b</sup>	10.347	.000	.668	.943	1.060	.754
2	D	.440 <sup>c</sup>	5.127	.000	.408	.491	2.038	.491

a. Dependent Variable: K

b. Predictors in the Model: (Constant), STATUS, JK, PEND, GAJI, LB

c. Predictors in the Model: (Constant), STATUS, JK, PEND, GAJI, LB, M

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	STATUS, JK, PEND, GAJI, LB <sup>b</sup>		. Enter
2	D <sup>b</sup>		. Enter
3	M <sup>b</sup>		. Enter

a. Dependent Variable: K

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

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	.196 <sup>a</sup>	.039	.003	.36852	.039	1.074	5	134	.378
2	.684 <sup>b</sup>	.467	.443	.27534	.429	107.057	1	133	.000
3	.724 <sup>c</sup>	.524	.498	.26138	.056	15.576	1	132	.000

a. Predictors: (Constant), STATUS, JK, PEND, GAJI, LB

b. Predictors: (Constant), STATUS, JK, PEND, GAJI, LB, D

c. Predictors: (Constant), STATUS, JK, PEND, GAJI, LB, D, M

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.729	5	.146	1.074	.378 <sup>b</sup>
	Residual	18.199	134	.136		
	Total	18.928	139			
2	Regression	8.845	6	1.474	19.447	.000 <sup>c</sup>
	Residual	10.083	133	.076		
	Total	18.928	139			
3	Regression	9.910	7	1.416	20.720	.000 <sup>d</sup>
	Residual	9.018	132	.068		
	Total	18.928	139			

a. Dependent Variable: K

b. Predictors: (Constant), STATUS, JK, PEND, GAJI, LB

c. Predictors: (Constant), STATUS, JK, PEND, GAJI, LB, D

d. Predictors: (Constant), STATUS, JK, PEND, GAJI, LB, D, M

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	2.598	.213		12.182	.000		
	JK	.078	.067	.100	1.166	.246	.967	1.035
	PEND	.038	.046	.075	.830	.408	.888	1.126
	LB	.043	.034	.121	1.254	.212	.766	1.306
	GAJI	.013	.052	.023	.239	.812	.785	1.274
	STATUS	.030	.067	.041	.444	.658	.843	1.186
2	(Constant)	.576	.252		2.283	.024		
	JK	-.005	.051	-.007	-.101	.919	.942	1.061
	PEND	-.002	.035	-.004	-.053	.958	.877	1.141
	LB	.010	.026	.028	.386	.700	.754	1.326
	GAJI	.028	.039	.050	.706	.482	.784	1.276
	STATUS	.009	.050	.012	.178	.859	.842	1.188
3	D	.760	.073	.674	10.347	.000	.943	1.060
	(Constant)	.119	.266		.449	.654		
	JK	.021	.049	.027	.439	.662	.924	1.082
	PEND	.007	.033	.013	.204	.838	.873	1.146
	LB	.015	.025	.041	.594	.554	.752	1.329
	GAJI	.032	.037	.058	.852	.396	.783	1.277
	STATUS	-.014	.048	-.019	-.291	.772	.830	1.205
	D	.496	.097	.440	5.127	.000	.491	2.038
M	.395	.100	.332	3.947	.000	.509	1.965	

a. Dependent Variable: K