

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PENGOLAHAN
PTPN III RANTAUPRAPAT**

TESIS

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Magister Psikologi
Universitas Medan Area**

OLEH :

NAMA : SERVINA

NPM : 19 180 4032



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 22/7/22

Access From (repository.uma.ac.id)22/7/22

HALAMAN PERSETUJUAN

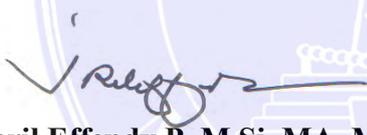
JUDUL TESIS : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PENGOLAHAN PTPN III RANTAUPRAPAT

NAMA MAHASISWA : SERVINA SIREGAR
NPM : 19.180.4032
BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Sjahril Effendy P, M.Si, MA, M.Psi, MH


Dr. Syafruddin Ritonga, M.AP

MENGETAHUI

Ketua Program Studi

Direktur

Magister Psikologi

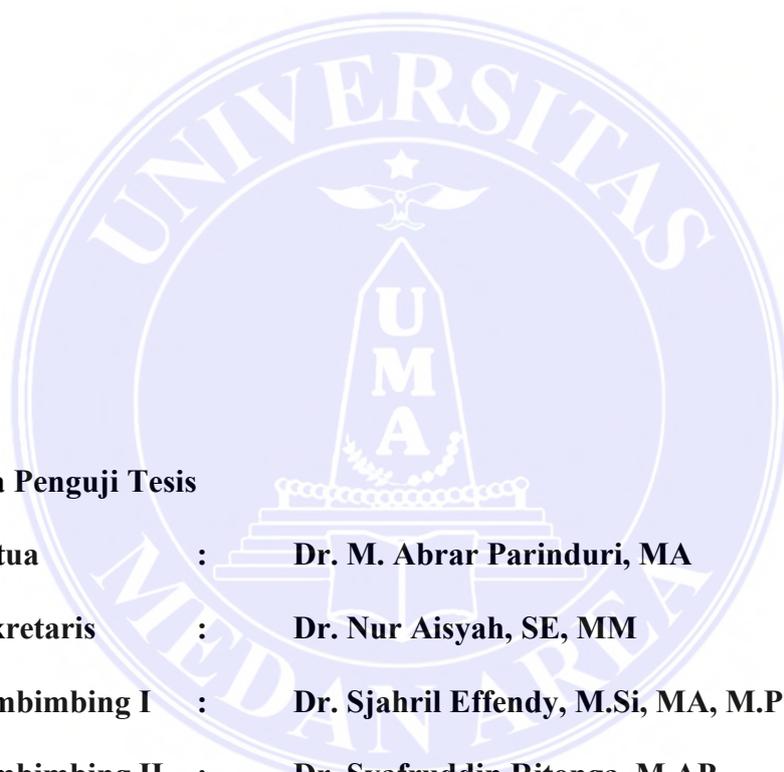

Dr. Risydah Fadilah, M.Psi, Psikolog


Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K., MS

Tanggal Lulus:.....

Dipertahankan di Depan Penguji Tesis Program Studi Magister Psikologi
Universitas Medan Area dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian
Dari Syarat-Syarat Guna Memperoleh Magister Psikologi (S2)

Pada Tanggal



Panitia Penguji Tesis

- 1. Ketua : Dr. M. Abrar Parinduri, MA**
- 2. Sekretaris : Dr. Nur Aisyah, SE, MM**
- 3. Pembimbing I : Dr. Sjahril Effendy, M.Si, MA, M.Psi, MH**
- 4. Pembimbing II : Dr. Syafruddin Ritonga, M.AP**
- 5. Penguji Tamu : Dr. Nefi Damayanti, M.Si**

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis maupun diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.



Medan, Januari 2022



Servina

SERVINA
NPM.191804032

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Servina
NPM : 191804032
Program Studi : Magister Psikologi
Fakultas : Pascasarjana
Jenis karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

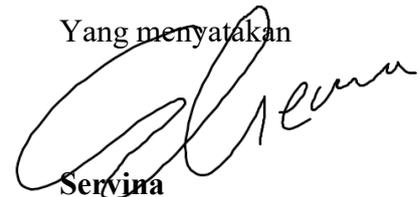
**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PENGOLAHAN PTPN III
RANTAUPRAPAT**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan
Pada tanggal :

Yang menyatakan


Servina

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Peneliti panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan kesehatan rohani dan jasmani dan juga kekuatan kepada Peneliti sehingga dapat menyelesaikan Tesis yang diberi judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat”** dengan baik, walaupun masih jauh dari sempurna tetapi kritik dan saran sangat diharapkan Peneliti agar dapat lebih baik lagi dikemudian hari.

Tesis ini disusun ini guna memperoleh gelar Magister Psikologi pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area. Dan Peneliti mengucapkan terimakasih kepada dosen pembimbing (Dr. Sjahril Effendy, M.Si, MA, M.Psi, MH dan Dr. Syafruddin Ritonga, M.AP) yang telah membimbing dan mengarahkan peneliti dalam pembuatan Tesis ini.

Peneliti membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan dari para pembaca. Semoga Tesis ini bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi dunia industri, organisasi dan perusahaan.

Medan, Januari 2022
Peneliti

Servina

NPM.191804032



UCAPAN TERIMA KASIH

Puji Syukur Peneliti sanjungkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga peneliti dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat”**.

Dalam penyusunan Tesis ini, Peneliti telah banyak mendapatkan bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, yang sangat membantu peneliti dalam menyelesaikan Tesis ini. Oleh sebab itu, peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Rektor Universitas Medan Area, Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc.
2. Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area, Prof. Dr. Ir. Hj. Retna Astuti Kuswardani, MS.
3. Ketua Program Studi Magister Psikologi, Dr. Risydah Fadilah, M.Psi, Psikolog.
4. Komisi Pembimbing Dr. Sjahril Effendy, M.Si, MA, M.Psi, MH dan Dr. Syafruddin Ritonga, M.AP.
5. Yang teristimewa Ayahanda (Rosvel Sormin) dan Ibunda (Rosmiati Harahap) tercinta yang peneliti banggakan yang telah memberikan kasih sayang dan semangat kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini
6. Seluruh staf/pegawai Pascasarjana Universitas Medan Area.
7. Karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat yang telah meluangkan waktu dalam mengisi alat ukur penelitian.

Akhirnya penulis berharap semoga Tesis ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pihak. Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas segala bantuan dan kebaikan yang telah penulis terima.

Medan, Januari 2022

Peneliti

Servina

NPM. 191804032



DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	I
HALAMAN PERNYATAAN	III
KATA PENGANTAR	IV
UCAPAN TERIMAKASIH	V
DAFTAR ISI	VII
DAFTAR TABEL	IX
DAFTAR GAMBAR	X
ABSTRAK	XI
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	11
1.3 Batasan Masalah.....	13
1.4 Rumusan Masalah	13
1.5 Tujuan Penelitian	14
1.6 Manfaat Penelitian	14
BAB II TINJAUAN TEORI	16
2.1 Uraian Teori	16
2.1.1 Pengertian Ilmu Psikologi	16
2.1.2 Pengertian Psikologi Industri dan Organisasi	16
2.2 Karyawan	17
2.2.1 Pengertian Karyawan	17
2.2.2 Hak-hak dan Kewajiban Karyawan	18
2.3 Kinerja Karyawan	20
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	20
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	21
2.3.3 Aspek-Aspek Kinerja Karyawan.....	24
2.4 Motivasi Kerja	26
2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	26
2.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	28
2.4.3 Aspek-Aspek Motivasi Kerja.....	29
2.4.4 Ciri-Ciri Individu Yang Memiliki Motivasi Kerja.....	32

2.4.5 Tujuan Motivasi Kerja	34
2.5 Disiplin Kerja	35
2.5.1 Pengertian Disiplin Kerja	35
2.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	36
2.5.3 Aspek-Aspek Disiplin Kerja	39
2.5.4 Jenis-jenis Disiplin Kerja	43
2.6 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	44
2.7 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	46
2.8 Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	48
2.9 Kerangka Konseptual	50
2.10 Hipotesis Penelitian	50
BAB III METODE PENELITIAN	52
3.1 Jenis Penelitian.....	52
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	53
3.3 Identifikasi Variabel Penelitian.....	53
3.4 Defenisi Operasional Variabel Penelitian	54
3.5 Subjek Penelitian.....	55
3.6 Teknik Pengumpulan Data	56
3.7 Validitas Dan Reliabilitas	59
3.8 Metode Analisis Data	61
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	63
4.1 Orientasi Kancah Penelitian	63
4.2 Persiapan Penelitian	66
4.3 Pelaksanaan Penelitian	70
4.4 Hasil Penelitian	75
4.5 Pembahasan.....	85
BAB V PENUTUP.....	97
5.1 Kesimpulan	97
5.2 Saran.....	98
DAFTAR PUSTAKA	100
LAMPIRAN.....	104

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Data Hasil Produksi Pengolahan PT Perkebunan Nusantara III Rantauprapat Tahun 2018-2020	4
Tabel 2.	Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	18
Tabel 3.	<i>Time Schedule Thesis Research</i> Tahun 2021.....	53
Tabel 4.	Realisasi Tenaga Bagian Produksi Pengolahan Bulan Oktober Tahun 2020	55
Tabel 5.	Distribusi Penyebaran Item Kinerja Karyawan sebelum Uji Validitas dan Reliabilitas	68
Tabel 6.	Distribusi Penyebaran Item Motivasi Kerja sebelum Uji Validitas dan Reliabilitas	69
Tabel 7.	Distribusi Penyebaran Item Disiplin Kerja sebelum Uji Validitas dan Reliabilitas	70
Tabel 8.	Distribusi Penyebaran Item Kinerja Karyawan setelah Uji Validitas dan Reliabilitas	72
Tabel 9.	Distribusi Penyebaran Item Motivasi Kerja sebelum Uji Validitas dan Reliabilitas	73
Tabel 10.	Distribusi Penyebaran Item Disiplin Kerja sebelum Uji Validitas dan Reliabilitas	74
Tabel 11.	Hasil Uji Normalitas Sebaran	76
Tabel 12.	Hasil Uji Linearitas.....	76
Tabel 13.	Analisis Regresi Berganda.....	77
Tabel 14.	Uji t	79
Tabel 15.	Uji F	80
Tabel 16.	Koefisien Determinasi	81
Tabel 17.	Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.	Kerangka Konseptual.....	50
Gambar 2.	Struktur Organisasi PTPN III Kebun Rantauprapat	66
Gambar 3.	Kurva Normal Kinerja Karyawan (Y)	84
Gambar 4.	Kurva Normal Motivasi Kerja (X1)	84
Gambar 5.	Kurva Normal Disiplin Kerja (X2).....	85



ABSTRAK

SERVINA. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat. Magister Psikologi Program Pascasarjana. Universitas Medan Area. 2021. Pembimbing (I) Dr. Sjahril Effendy, M.Si, MA, M.Psi, MH, (II) Dr. Syafruddin Ritonga, M.AP

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat baik secara parsial maupun simultan. Hipotesis yang diajukan adalah adanya pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 119 orang bagian Produksi Pengolahan. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan Total Sampling. Metode pengambilan data adalah skala likert motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Analisis data menggunakan model analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini yaitu: Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Secara pasial terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dan secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

SERVINA. The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance in the Processing Production Division of PTPN III Rantauprapat. Postgraduate Psychology Masters Program. Medan Area University. 2021. Lecturer: (I) Dr. Sjahril Effendy, M.Si, MA, M.Psi, MH, (II) Dr. Syafruddin Ritonga, M.AP

This study aims to determine the effect of work motivation and work discipline on the performance of employees of the Processing Production Division of PTPN III Rantauprapat either partially or simultaneously. The hypothesis proposed is the influence of work motivation and work discipline on the performance of the employees of the Processing Production Division of PTPN III Rantauprapat. The number of samples used in this study were 119 people from the Processing Production section. Sampling technique using Total Sampling. The data collection method is a Likert scale of work motivation, work discipline, and employee performance. Data analysis using multiple regression analysis model. The results of this study are: Partially there is a significant influence between work motivation on employee performance. Partially there is a significant influence between Work Discipline on Employee Performance. And simultaneously there is a significant influence between Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance. Based on the results of this study, the proposed hypothesis is accepted.

Keywords : Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting baik untuk Organisasi besar maupun kecil. Dalam organisasi besar, sumber daya manusia dianggap sebagai faktor yang sangat penting dalam proses pengembangan bisnis, dan peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Pembentukan suatu instansi karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai, dan perwujudan tujuan perusahaan memerlukan sikap atau perilaku orang yang bertanggung jawab dengan kapabilitas kinerja yang baik.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) bukanlah hal baru dalam organisasi, artinya pengembangan kualitas SDM yang ada dan terbatas akan terus menjadi perhatian serius masyarakat dan akan terus ditingkatkan untuk mencapai cita-cita organisasi dan perusahaan. Setiap perusahaan mengejar kesuksesan dengan cara yang tidak mudah untuk meningkatkan kinerja karyawannya, hal ini membutuhkan ketelitian konseptual, analisis yang jelas terhadap personel yang ada, dan kolaborasi yang berkelanjutan antara perusahaan dan karyawan. Apabila perusahaan mempertimbangkan tindakan pencegahan tersebut dengan mengadopsi sikap terbuka dan memberikan perlakuan yang seimbang antara hak dan kewajiban karyawan, tidak menutup kemungkinan bahwa karyawan akan puas dan produktivitas meningkat. Hasil positif lainnya yang dapat dihasilkan karyawan adalah bekerja lebih aktif, tidak merasa sedikit terbebani, dan bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut.

Yukl (dalam Fata, 2020) mengemukakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan organisasi. Sedangkan, Munandar (2011) mengatakan bahwa karyawan merupakan aset utama organisasi, dengan kata lain merupakan aset utama organisasi. Untuk mendapatkan kualitas sumber daya manusia yang baik dan efektif maka kinerja karyawan harus diperhatikan. Kehadiran karyawan yang berkinerja tinggi dalam organisasi akan menjaga organisasi dalam kondisi yang baik. Kinerja karyawan merupakan tema multidimensi yang sangat penting bagi keberhasilan organisasi. Jika karyawan organisasi berkinerja buruk, organisasi juga akan terpengaruh. Faktanya, masalah yang sering dihadapi oleh banyak organisasi adalah kinerja karyawan yang sering menurun dari waktu ke waktu, yang menyebabkan organisasi tidak efisien.

Wirawan (2015) mengemukakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh pekerjaan atau fungsi atau indikator profesional dalam kurun waktu tertentu. Hasil kinerja karyawan dapat dilihat dari perkembangan kinerja karyawan. Kinerja berasal dari berbagai latihan untuk karyawan operasional dan pendidikan untuk manajemen perusahaan. Guna meningkatkan kinerja, pemimpin harus bekerja keras untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka. Sedangkan menurut Bernardin dan Russel (dalam Setiawan, 2015), kinerja diartikan sebagai pencatatan hasil yang diperoleh dari suatu fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam suatu periode tertentu.

PT Perkebunan Nusantara III Rantauprapat adalah salah satu badan usaha milik negara (BUMN) sektor perkebunan Indonesia. Kebun Rantauprapat berawal

dari Perkebunan Pala Rantauprapat Ost/West, salah satu perkebunan milik pemerintah Belanda yang ada di Sumatera Utara. Pada tahun 1958 sesuai Undang-Undang No. 86 tahun 1958 di nasionalisasikan menjadi PPN Karet VII. Dalam perkembangannya, perkebunan ini mengalami beberapa kali restrukturisasi, yaitu pada tahun 1968 direorganisasi PPN dan pada tahun 1974 diubah menjadi unit kebun PT. Perkebunan III. Kemudian pada tahun 1994 terjadi penggabungan antara PTP III, IV dan V menjadi satu perusahaan. Dan pada tahun 1996 sesuai Peraturan Pemerintah RI No. 8 tahun 1996 tanggal 14 Pebruari 1996 tentang Peleburan Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Perkebunan III, IV dan V menjadi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) yang berkantor pusat di jalan Sei Batang Hari Medan, dimana Kebun Rantauprapat menjadi unit kebunnya (Sumber: Data Profil Kebun Rantauprapat).

PT Perkebunan Nusantara III berlokasi di Kebun Janji Rantauprapat, Kabupaten Labuhan Batu Sumatera Utara merupakan salah satu perusahaan perkebunan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit yang menjadi wadah untuk menstabilkan perekonomian disekitar perusahaan tersebut. Pada penelitian ini peneliti memilih PTPN III Kebun Rantauprapat sebagai tempat penelitian. Berdasarkan wawancara pra riset yang penulis lakukan dengan beberapa karyawan, terlihat fenomena yang terjadi pada PT. Perkebunan Nusantara III Rantauprapat yaitu belum rendahnya motivasi kerja karyawan dan disiplin kerja yang belum optimal dapat membuat karyawan menjadi tidak produktif dalam bekerja sehingga membuat kinerja nya menurun.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan peneliti di PT Perkebunan Nusantara III Rantauprapat khususnya pada karyawan Bagian Produksi

Pengolahan menunjukkan bahwa, kinerja karyawan masih kurang dapat dilihat dari kuantitas produksi yang dihasilkan oleh karyawan Bagian Produksi Pengolahan per *afdelingnya* mengalami naik turun selama 3 tahun terakhir dan juga hasil produksi selama 3 tahun terakhir mengalami penurunan. Kemudian masih banyaknya karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan jangka waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Salah satunya dapat dilihat dari hasil memproduksi sawit pada tahun 2018-2020 dimana karyawan mengalami penurunan hasil produksi sehingga kinerja karyawan di anggap kurang baik. Dan juga hubungan antar karyawan juga kurang baik dilihat dari kerjasama yang kurang erat, kurangnya rasa saling menghargai sehingga terlihat tidak harmonis dan berdampak pada rendahnya kinerja yang dihasilkan haryawan.

Data kinerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan dapat dilihat pada pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Data Hasil Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat 2018-2020

No.	Afdeling	Hasil Produksi (Ton)		
		2018	2019	2020
1.	I	5,851,130	6,145,350	7,090,570
2.	II	4,876,490	4,036,150	3,831,600
3.	III	84,440	64,650	155,510
4.	IV	6,415,310	5,706,890	4,833,750
5.	V	6,278,720	5,585,470	5,572,790
6.	VI	7,372,770	7,212,210	6,679,250
JUMLAH		30,878,860	28,750,720	28,163,470

Sumber: PT Perkebunan Nusantara III Rantauprapat 2020

Data diatas didukung dengan hasil wawancara dengan salah satu Asisten Lapangan yang bertugas untuk memantau sistem jalannya pekerjaan dari karyawan Bagian Produksi Pengolahan yang bernama Bapak Edy Sutrisno, dimana beliau mengatakan bahwa kinerja para karyawan Bagian Produksi

Pengolahan kurang maksimal karena masih banyak karyawan yang belum sepenuhnya mahir dalam mengoperasikan mesin sehingga tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Apabila hal ini terus dibiarkan maka akan mengganggu proses produksi sehingga akan mempengaruhi hasil produksi perusahaan. Selain mempengaruhi hasil produksi hal ini juga akan berpengaruh terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Menurut Robbins (2016), kinerja yang baik adalah kinerja yang terbaik, yaitu kinerja yang memenuhi standar organisasi dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Organisasi harus berusaha keras untuk meningkatkan kapabilitas sumber daya manusianya, karena ini merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan sehingga mampu bertahan dalam lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius, karena keberhasilan pencapaian tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan sangat bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia di perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, faktor-faktor tersebut tidak hanya terkait dengan karyawan itu sendiri, tetapi juga terkait dengan lingkungan perusahaan atau organisasi, salah satunya adalah motivasi kerja. Menurut Handoko (dalam Laksmi & Budiani, 2015), motivasi adalah proses mendorong orang lain melakukan aktivitas untuk mencapai tujuannya, dan jika tujuan hidupnya tercapai, maka orang akan merasa puas. Motivasi adalah kekuatan yang dihasilkan dengan memuaskan keinginan seseorang untuk memenuhi kebutuhannya. Sedangkan menurut penelitian Umar (2013) motivasi

kerja adalah motivasi, usaha dan keinginan manusia untuk mengaktifkan, memberdayakan dan membimbing tingkah lakunya ketika melaksanakan tugas di lingkungan kerja. Inti dari motivasi kerja adalah dorongan untuk berbuat lebih baik dari yang lain dalam menjalankan aktivitas untuk mencapai tujuan.

Faktor motivasi penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2016), motivasi adalah memberikan tenaga penggerak, menginspirasi semangat kerja masyarakat, membuat mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan berintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi menjadi motivasi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Karyawan yang bermotivasi tinggi juga akan memiliki kinerja yang luar biasa. Motivasi adalah kekuatan potensial dalam tubuh manusia, yang dapat berkembang secara mandiri atau melalui banyak kekuatan eksternal yang pada dasarnya berkembang di sekitar materi dan non-materi. Hal penting yang perlu diingat adalah motivasi karyawan akan berbeda satu sama lain berdasarkan pendidikan dan status keuangannya. Orang dengan pendidikan tinggi dan kemandirian finansial memiliki sumber motivasi yang berbeda, tidak hanya ditentukan oleh metode motivasi tradisional (seperti otoritas formal dan mekanisme insentif), tetapi juga dipengaruhi oleh faktor permintaan lainnya.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan peneliti pada karyawan PTPN III Rantaupraptat Bagian Produksi Pengolahan dan ditemukan bahwa karyawan memiliki motivasi kerja yang cenderung kurang seperti ada karyawan yang bermalas-malasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai dari pada bekerja dan cenderung menunda-nunda pekerjaan, selain itu karyawan juga merasa kurang bersemangat dalam bekerja, masih ada karyawan mendahulukan

kepentingan pribadi daripada kepentingan kantor dalam melaksanakan tugasnya, jika ada kesalahan dalam bekerja, karyawan kurang inisiatif untuk memperbaikinya, masih kurangnya karyawan dalam memunculkan ide-ide baru dalam penyelesaian tugas. Disini terlihat masih kurangnya tanggung jawab, kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hal tersebut didukung dengan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PTPN III Rantauprapat Bagian Produksi Pengolahan yaitu Ibu Sri Damayanti:

“saya kalau disuruh kerjain ya baru dikerjain kan yang penting nantinya tetap dikerjain tapi ya agak lama lah siapnya atau dikerjain tapi ya seadanya aja kayak misalnya disuruh sortasi yaudah asal ajalah dek, apalagi sekarang kan lagi pandemic gini atasan jarang kontrol langsung ke lapangan karna dibatasi kan akses kesini. tapi gak seterusnya gitu sih dek kadang juga ada kok saat-saat semangat gitu kerjanya cuma kadang pas udah kumpul sama kawan kerjaan jadinya malah ngobrol yaudah kita jadi lama lah kerjain pekerjaan kita.”(Wawancara Personal, 11 Januari 2021)

Dari hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa karyawan Bagian Produksi Pengolahan tersebut memiliki motivasi yang kurang. Dilihat dari informasi bahwa atasan jarang melakukan survei langsung dan dapat dilihat atasan kurang memiliki kedekatan kepada karyawan yang dipimpinnya dan juga kurang intens dalam memberikan motivasi kepada karyawan bawahannya, sehingga berdampak rendahnya semangat kerja karyawan, karena merasa kurang diperhatikan dan mengakibatkan kinerja karyawan menjadi tidak optimal dan kurang berkembang.

Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya kinerja karyawan maupun produktivitas suatu instansi atau organisasi. Tanpa adanya

motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan dan target yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan instansi/organisasi dalam mencapai tujuannya (Fata, 2020).

Selain faktor motivasi kerja, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Menurut penelitian Rivai dan Sagala (2011), disiplin kerja merupakan alat bagi manajer dan karyawan untuk berkomunikasi dengan karyawan untuk mengubah niat berperilaku, dan bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja menjadi penting karena dapat membentuk rasa tanggung jawab pribadi terhadap standar kerja yang telah ditentukan sehingga karyawan dapat membawa kinerja yang baik bagi organisasi (Andriani, 2011).

Faktor kedisiplinan memegang peranan yang sangat penting dalam memenuhi tugas sehari-hari karyawan. Karyawan yang disiplin dapat tetap bekerja walaupun tanpa pengawasan dari atasannya, tidak akan menyia-nyiaikan waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, dan akan mematuhi peraturan yang berlaku di lingkungan kerja. Kesadaran yang tinggi, tidak ada rasa paksaan, dan pada akhirnya dibandingkan dengan karyawan yang malas, karyawan dengan disiplin kerja yang lebih tinggi akan menunjukkan kinerja yang baik, karena mereka akan menggunakan waktu kerjanya semaksimal mungkin untuk melaksanakan tujuan kerjanya dengan cara yang telah ditentukan sebelumnya (Wardianto, 2019).

Menurut Fathoni (2016) disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemauan pribadi untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja karyawan sangat diperlukan, karena tanpa disiplin kerja maka tujuan perusahaan akan sulit tercapai. Ketaatan setiap orang pada segala sesuatu yang ditugaskan kepadanya akan menciptakan masyarakat yang tertib tanpa kekacauan. Demikian pula, tinggal di perusahaan memang mengharuskan anggotanya untuk mematuhi aturan dan peraturan yang berlaku di perusahaan itu.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan peneliti pada karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan masih kurang, dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja masih kurang maksimal ditunjukkan dengan kurangnya disiplin waktu dalam bekerja seperti masih adanya karyawan yang terlambat masuk kerja, pulang kerja lebih awal dari jam kerja, tidak berada di tempat kerja pada jam kerja, dan bahkan tidak hadir pada hari kerja. Hal ini sering terjadi terutama ketika kepala kantor perwakilan sedang tidak ada di tempat. Hal ini ditunjukkan oleh sikap tidak terlalu peduli, menghindari atau menunda pekerjaan, mendelegasikan tugas bahkan dengan berbagai cara mengoper tugas ke rekan kerja yang lain.

Kemudian rendahnya sanksi hukum yang diberikan oleh atasan apabila karyawan melakukan kesalahan dan juga melanggar aturan-aturan yang telah ditentukan. Dilihat dari peraturan masuk kerja jam 07.00 WIB dan pulang jam 16.00 WIB tetapi masih saja ada karyawan yang melanggar aturan seperti baru masuk kerja jam 08.00.

Sejauh ini, tercatat sudah ada 4 orang karyawan yang mendapatkan surat peringatan (SP), 1 orang mendapat SP 1 dan 3 orang mendapat SP 2. Pemberian

surat peringatan ini antara lain atas dasar keterlambatan hadir di kantor, ketidakhadiran tanpa pemberitahuan, serta kelalaian dalam bekerja.

Fenomena diatas didukung dengan hasil wawancara yang telah dilakukan pada salah satu staf Asisten Personalia Kebun yaitu Bapak Apollo:

“Memang masih ada karyawan yang main-main ketika bekerja atau tidak serius dalam menyelesaikan pekerjaan. Tidak tepat waktu datang ke tempat kerja tetapi pulanginya cepat, kurang memanfaatkan waktu dengan baik, mereka tidak fokus dalam menyelesaikan pekerjaan, masih terlihat karyawan yang ngobrol dengan rekannya akan tetapi pembicaraan mereka bukan seputar pekerjaan. Namun ada juga karyawan bekerja dengan tepat waktu tanpa ada paksaan apapun, hal ini telah tertanam dari diri karyawan, para karyawan sangat adil dalam memanfaatkan waktu jam istirahat dengan rekan yang lain. Namun tidak semua karyawan terlihat antusias dalam menyelesaikan pekerjaannya, ada karyawan yang terlihat malas, seperti tidak yakin dengan hasil kerja yang telah dia selesaikan. Karyawan cenderung tidak mampu mengatasi masalah seperti saat terjadinya kesalahan pengolahan, sortasi yang lama, serta produksi yang semakin berkurang.”(Wawancara Personal, 11 Januari 2021)

Semangat kerja yang tinggi juga tercermin dari motivasi kerja yang artinya adalah perlunya mendorong dan berusaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Mengingat pentingnya posisi karyawan di perusahaan, mereka diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam aktivitas perusahaan, manajemen seringkali mengalami kesulitan dalam mengelola karyawan. Persoalan ini termasuk bagaimana cara mengoptimalkan motivasi kerja dan disiplin kerja yang lebih tinggi, tentunya hal ini akan mempengaruhi kinerja karyawan. Bagi pimpinan perusahaan, penting untuk memotivasi karyawan agar menjadi karyawan yang produktif dan efektif dalam bekerja. Upaya memotivasi karyawan dapat memampukan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga memiliki tanggung jawab yang lebih besar dalam meningkatkan

produksi. Seorang karyawan yang baik pasti akan terus termotivasi dan memberikan kontribusi untuk keberhasilan perusahaan. Semakin tinggi motivasi yang diberikan seorang karyawan demi pencapaian peningkatan perusahaannya, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan dalam perusahaan.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Tuti Sulastri (2017), berdasarkan hasil pengujian kinerja dosen sebagai pengajar di Unisma Bekasi dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin. Dengan perkataan lain, makin tinggi motivasi dan disiplin, makin tinggi pula kinerja yang ditunjukkannya. Motivasi dan disiplin memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja dosen sebagai pengajar di Unisma Bekasi. Besarnya pengaruh motivasi adalah 42,2%, disiplin 37,9%. Diantara kedua variabel bebas tersebut, motivasi memberikan pengaruh paling besar. Pengaruh motivasi berpartisipasi dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja dosen 47,6% dan 52,4% dari variabel lain.

Berdasarkan uraian fenomena diatas, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka identifikasi masalah yang diuraikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Kinerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan masih kurang, hal tersebut dapat dilihat dari kuantitas produksi yang dihasilkan oleh karyawan Bagian Produksi Pengolahan per *Afdeling* mengalami naik turun selama 3

tahun terakhir dan juga hasil produksi sawit selama 3 tahun terakhir dari tahun 2018-2020 mengalami penurunan setiap tahunnya.

- 2) Kemudian masih banyaknya karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan jangka waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Dan motivasi kerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan cenderung masih kurang, dilihat dari adanya karyawan yang bermalas-malasan, menunda-nunda pekerjaan, kurang bersemangat dalam bekerja, kurang berinisiatif dalam memperbaiki kesalahan, lebih mementingkan urusan pribadi daripada pekerjaan dan kurang bertanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- 3) Hubungan antar karyawan juga kurang baik dilihat dari kerjasama yang kurang erat, kurangnya rasa saling menghargai sehingga terlihat tidak harmonis dan berdampak pada rendahnya kinerja yang dihasilkan karyawan.
- 4) Karyawan Bagian Produksi Pengolahan menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan yang masih kurang, dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja masih kurang maksimal ditunjukkan dengan kurangnya disiplin waktu dalam bekerja seperti masih adanya karyawan yang terlambat masuk kerja, pulang kerja lebih awal dari jam kerja, tidak berada di tempat kerja pada jam kerja, dan bahkan tidak hadir pada hari kerja. Dan dari data absensi tercatat bahwa ada 1 orang yang mendapat SP (surat peringatan) dan 3 orang mendapat SP 2.
- 5) Motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan yang rendah atau tidak optimal, tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini menekankan pada masalah kinerja karyawan, dimana dari banyak faktor penyebab yang mempengaruhi rendahnya kinerja seorang karyawan, diantaranya adalah motivasi kerja dan disiplin kerja. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini:

- Kinerja karyawan dalam penelitian ini menekankan pada hasil kerja yang dicapai seperti hasil produksi sawit selama 3 tahun terakhir dari tahun 2018-2020 mengalami penurunan setiap tahunnya karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat dalam memaksimalkan pekerjaannya.
- Motivasi kerja dalam penelitian ini menekankan pada kurangnya motivasi karyawan seperti bermalas-malasan, menunda-nunda pekerjaan, kurang bersemangat dalam bekerja, kurang berinisiatif dalam memperbaiki kesalahan, lebih mementingkan urusan pribadi daripada pekerjaan dan kurang bertanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- Disiplin kerja dalam penelitian ini pada kesadaran karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat tentang pentingnya mengikuti peraturan perusahaan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah yang ingin diperoleh jawabannya dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat?

2. Apakah ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat?
3. Apakah ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari Penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini meliputi:

1. **Manfaat Teoritis**
 - a. Memberikan sumbangan ilmu pengetahuan dan wawasan khususnya dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi.

- b. Memberikan informasi tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat yang dapat menjadi bahan penelitian lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada karyawan mengenai pentingnya peranan motivasi kerja dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan dalam menghadapi masalah atau situasi guna mencapai kesuksesan psikologis.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan PTPN III Rantauprapat mengenai motivasi kerja dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan guna membantu karyawan untuk mampu menyelesaikan berbagai permasalahan dan tekanan sehingga dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.
3. Sebagai masukan bagi peneliti lain yang melakukan penelitian selanjutnya di masa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Uraian Teori

2.1.1 Pengertian Ilmu Psikologi

Menurut Carol Wade (2008) Psikologi merupakan sebuah disiplin ilmu yang berfokus pada perilaku dan berbagai proses mental serta bagaimana perilaku dan berbagai proses mental ini dipengaruhi oleh kondisi mental organisme dan lingkungan eksternal. Walgito (2010) Psikologi adalah ilmu pengetahuan tentang jiwa yang dapat dilihat atau diobservasi perilaku atau aktivitas-aktivitas yang merupakan manifestasi atau penjelmaan jiwa itu. Sedangkan John Locke (1960) mengartikan bahwa ilmu psikologi adalah semua pengetahuan yang mempelajari perasaan dan tanggapan seseorang. Dimana apa perasaan dan tanggapan yang diwujudkan dalam sikap dan tingkah laku tersebut sebagai hasil pengalaman dan pelajaran yang diambil melalui panca indra yang dimilikinya.

Berdasarkan beberapa uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ilmu psikologi adalah pengetahuan yang mempelajari tentang perilaku dan mental serta proses mental yang terjadi.

2.1.2 Pengertian Psikologi Industri dan Organisasi

Menurut Wade Carol (2008) Psikologi industri dan organisasi merupakan hasil perkembangan dari psikologi umum, psikologi eksperimen dan psikologi khusus. A.S Munandar (2011), menjelaskan bahwa psikologi industri dan organisasi sebagai keilmuan yang mempelajari tingkah laku dari manusia yang dikaitkan dengan perannya sebagai tenaga kerja dan konsumen baik secara perorangan atau sebagai kelompok. Sedangkan menurut Wijono (2010) psikologi

Industri dan Organisasi adalah suatu studi ilmiah tentang perilaku, kognisi, emosi, dan motivasi serta proses mental manusia yang ada dalam industri/organisasi yang berorientasi pada sistem kegiatan yang terkoordinasi dari suatu kelompok orang yang bekerja secara kooperatif untuk mencapai tujuan yang sama dibawah otoritas dan kepemimpinan tertentu

Berdasarkan uraian terori diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Psikologi Industri dan Organisasi merupakan cabang ilmu psikologi yang menerapkan prinsip-prinsip psikologi pada lingkungan kerja.

2.2 Karyawan

2.2.1 Pengertian Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terlaksana. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan/tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja.

Menurut Hasibuan (2016) karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Sedangkan menurut Subri (2012) karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mu berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Karyawan adalah mereka yang secara langsung digerakkan oleh seorang manajer untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan sehingga menghasilkan karya-karya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan dan dalam melakukan pekerjaan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau badan swasta (Musaneff dalam Priyadi, 2014).

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) yang melakukan pekerjaan pada setiap bentuk usaha (perusahaan) atau perorangan dengan menerima upah dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

2.2.2 Hak-hak dan Kewajiban Karyawan

Hak-hak karyawan sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

Tabel 2. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Bab	Pasal (Ayat)	Bunyi
III Kesempatan dan Perlakuan yang Sama	5	Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
	6	Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
X Perlindungan, Pengupahan, dan Kesejahteraan	67 (1)	Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.
	78 (2)	Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 78 ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.
	79 (1)	Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.

	80	Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/ buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
	82	(1) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. (2) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.
	84	Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh.
	85 (1)	Pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.

Kewajiban karyawan sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Utusan Ketetapan dari DPR Dan Presiden RI sebagai berikut:

Meskipun dalam perundang-undangan hak karyawan tampak lebih banyak daripadakewajiban karyawan, bukan berarti karyawan tidak wajib menaati aturan perusahaan. Pemberi kerja diperbolehkan membuat peraturan sendiri selama tidak menyalahi UU Ketenagakerjaan. Status tenaga kerja pada sebuah perusahaan bukanlah 'robot' yang tidak memiliki aspirasi atau opini, sehingga Divisi HR memiliki tugas untuk memfasilitasi adanya diskusi dan pembuatan perjanjian kerja yang seimbang antara tenaga kerja dan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa hak-hak dan kewajiban karyawan adalah hak yang melekat sejak dia diangkat sebagai

karyawan dalam sebuah perusahaan. Hak ini meliputi keselamatan dan kesehatan kerja sampai dengan kesempatan untuk berkembang di perusahaan tersebut.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Konsep *performance* adalah singkatan dari *energy dynamics of the same performance* dalam bahasa Inggris. Istilah "*performance*" biasanya diucapkan dalam bahasa Indonesia sebagai "*performance*". Kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan suatu pekerjaan atau fungsi atau indikator profesional dalam kurun waktu tertentu (Wirawan, 2015).

Menurut Rotundo & Sackett (dalam Tentama, 2015) kinerja adalah segala perilaku atau perilaku yang dikendalikan oleh seorang individu dan membantu mencapai tujuan organisasi. Kemudian Gibson, Ivancevich & Donnelly (2013) menambahkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang berkaitan dengan tujuan organisasi, seperti kualitas, efisiensi, dan standar efektivitas lainnya yang dicapai melalui upaya yang membutuhkan kemampuan, keterampilan, dan pengalaman dalam kurun waktu tertentu. Menurut Bernardin dan Russel (dalam Setiawan, 2015) kinerja lebih diartikan sebagai pencatatan hasil yang diperoleh dari suatu fungsi pekerjaan tertentu atau suatu kegiatan tertentu dalam periode tertentu.

Menurut Maier (dalam As'ad, 2013), kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Supriyono (2016) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, yang didasarkan pada keterampilan, pengalaman, kemampuan dan waktu. Sedangkan menurut Simanjuntak (2011) kinerja adalah tingkat yang dicapai sebagai hasil dari melaksanakan tugas tertentu. Informasi

tentang kinerja organisasi sangat penting untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang telah dilakukan organisasi selama ini memenuhi tujuan yang diharapkan.

Kinerja merupakan hasil dari fungsi/aktivitas kerja individu atau tim dalam suatu organisasi dan dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam kurun waktu tertentu (Tika, 2012). Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dengan cara mencapai tujuan organisasi sesuai kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing (Mangkuprawira, 2014).

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang didalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Mangkuprawira (2014) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata apalagi IQ *superior*, *very superior*, *gifted*, dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja. Faktor motivasi terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang.

c. Disiplin Kerja

Secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Menurut Gibson (2013) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu:

- a. Faktor individu, meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang.
- b. Faktor psikologi, meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja.
- c. Faktor organisasi, meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan dan aturan dari organisasi (disiplin kerja).

Menurut pendapat Keith Davis (dalam Sakiman, 2019) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- a) Faktor Kemampuan (*Ability*) secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*) artinya bahwa pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) serta genius dan memiliki pendidikan yang memadai untuk melaksanakan jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang maksimal,
- b) Faktor Motivasi (*motivation*) merupakan suatu sikap (*attitude*) pemimpin dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain yaitu, faktor kemampuan (*Ability*), faktor motivasi (*motivation*), disiplin kerja, faktor individu, faktor psikologi dan faktor organisasi.

2.3.3 Aspek-aspek Kinerja Karyawan

Menurut Umar (dalam Sakiman, 2019), aspek-aspek kinerja yaitu:

- a) Mutu pekerjaan (kualitas kerja), Sebuah proses yang merespon pada kebutuhan pegawai dengan mengembangkan suatu mekanisme yang memberikan kesempatan secara penuh kepada pegawai dan merencanakan kehidupan kerja mereka,
- b) Inisiatif, Suatu gagasan atau ide-ide pokok, metode dan pendekatan baru mengenai suatu hal yang perlu adanya pembaharuan dan perkembangan,
- c) Kerja sama karyawan merupakan kontributor sejajar dalam proses manajemen kinerja, karena karyawan harus menjadi peserta aktif dan antusias dalam menjalankan setiap proses kerja sesuai dengan ketentuan yang telah diinformasikan, sehingga keterlibatannya akan membangun rasa memiliki dan tanggung jawab,
- d) Pengetahuan tentang pekerjaan, Melalui informasi mengenai suatu pekerjaan yaitu melalui analisis jabatan akan diketahui apakah seseorang merasakan pekerjaannya terlalu sederhana atau terlalu rumit,
- e) Tanggung jawab, dapat diartikan dengan hasil yang harus dicapai atau tindakan yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan dari suatu kegiatan atau program,
- f) Komunikasi dan berinteraksi merupakan bagian terpenting dalam kehidupan kerja. Hal ini mudah dipahami sebab komunikasi yang tidak baik bisa mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi.

Menurut Bernardin & Russel (dalam Setiawan, 2015) ada 5 aspek-aspek kinerja karyawan antara lain:

- 1) *Quantity* (kuantitas) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- 2) *Quality* (kualitas) merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
- 3) *Timeliness* (ketepatan waktu) merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.
- 4) *Cost effectiveness* (efektivitas biaya) merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.
- 5) *Interpersonal impact* (hubungan antar perseorangan) merupakan tingkatan di mana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kinerja karyawan antara lain yaitu, mutu pekerjaan (kualitas kerja), inisiatif, kerja

sama karyawan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, komunikasi, *quantity* (kuantitas), *quality* (kualitas), *timeliness* (ketepatan waktu), *cost effectiveness* (efektivitas biaya) dan *interpersonal impact* (hubungan antar perseorangan).

2.4 Motivasi Kerja

2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Sebagai salah satu komponen dasar organisasi publik, manusia harus memiliki motivasi atau keinginan yang melekat, yang dapat merangsang masyarakat untuk mencapai tujuannya. Motivasi adalah konsep yang menggambarkan kekuatan untuk memulai dan membimbing perilaku orang di antara karyawan (Gibson dkk, 2013).

Munandar (2011) berpendapat bahwa motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan didorong untuk melakukan serangkaian kegiatan guna mencapai tujuan tertentu. Menurut Robbins (dalam Sakiman, 2019) motivasi adalah kemauan untuk mencapai tujuan organisasi dengan sebaik-baiknya, yang dipengaruhi oleh kemampuan bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan beberapa individu.

Menurut penelitian Umar (2013), motivasi kerja adalah motivasi, usaha dan keinginan manusia untuk mengaktifkan, memberdayakan, dan membimbing perilakunya ketika melaksanakan tugas di lingkungan kerja. Inti dari motivasi kerja adalah dorongan untuk berbuat lebih baik dari yang lain dalam menjalankan aktivitas untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Mathis & Jacson (dalam Fata, 2020), motivasi adalah keinginan seseorang, yang mendorong orang tersebut untuk bertindak.

Menurut Rivai (2011), Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hasil yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan suatu lembaga dan norma-norma sosial yang berlaku.

Motivasi kerja merupakan kebutuhan dasar manusia, motivasi yang dapat memenuhi kebutuhan dasar yang diharapkan, sehingga apabila ada kebutuhan akan mensukseskan kegiatan tersebut. Karyawan yang bermotivasi tinggi akan berusaha sebaik mungkin untuk membuat pekerjaan mereka baik. Oleh karena itu, motivasi kerja dalam psikologi kerja biasanya menjadi pendorong semangat kerja. Kekuatan motivasi kerja seorang pekerja juga menentukan besar kecilnya prestasinya (Anoraga, 2014).

Menurut Handoko (dalam Laksmi & Budiani, 2015) motivasi adalah suatu proses berupa dorongan seseorang untuk melakukan kegiatan agar tujuannya tercapai., jika suatu tujuan dalam hidup seseorang tercapai, disitulah seseorang akan merasa puas. Motivasi merupakan kekuatan yang dihasilkan dari suatu keinginan untuk memuaskan seseorang dalam pemenuhan kebutuhannya.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi

2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Fredick Hezberg, dkk (dalam Wirawan, 2015) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja:

- a. Faktor Motivasi: faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor inilah yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras. Faktor ini akan mendorong lebih banyak upaya.
- b. Faktor penyehat: faktor ini disebut penyehat karena berfungsi mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja, faktor penyehat adalah faktor yang jumlahnya mencukupi faktor motivator. Jika jumlah faktor pemelihara tidak mencukupi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Jadi faktor pemelihara tidak menciptakan kepuasan kerja akan tetapi dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja.

Fredick Hezberg, dkk (dalam Wirawan, 2015) juga mengemukakan faktor lain mengenai Motivasi kerja yaitu:

- a. *Supervise*
- b. Hubungan interpersonal
- c. Gaji
- d. Kondisi kerja fisik
- e. Kebijakan dan praktik perusahaan
- f. Benefit dan sekuritas pekerjaan

Menurut Siagian (2012), motivasi kerja seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh nternal maupun eksternal. Termasuk pada faktor internal adalah:

- a) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
- b) Harga diri

- c) Harapan pribadi
- d) Kebutuhan
- e) Keinginan
- f) Kepuasan kerja
- g) Prestasi kerja yang dihasilkan

Sedangkan faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi kerja seseorang antara lain:

- a) Jenis dan sifat pekerjaan
- b) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- c) Organisasi tempat bekerja
- d) Situasi lingkungan pada umumnya
- e) Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor motivasi kerja adalah: supervise, hubungan interpersonal, gaji, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, prestasi kerja yang dihasilkan serta faktor bersifat internal maupun eksternal.

2.4.3 Aspek-aspek Motivasi Kerja

Menurut George dan Jones (2016) ada 3 aspek motivasi kerja yaitu:

- a) Perilaku (*Direction Of Behavior*)

Perilaku yang dipilih seseorang untuk ditunjukkan. Arah perilaku mengacu pada perilaku yang dipilih karyawan untuk ditunjukkan dari banyak potensi perilaku yang dapat mereka tunjukkan.

- b) Tingkat Usaha (*Level of effort*)

Menggambarkan seberapa keras seseorang bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya. Motivasi kerja dilakukan bukan hanya agar karyawan menunjukkan perilaku yang bermanfaat bagi perusahaan tapi juga agar karyawan bekerja keras untuk perusahaan.

c) Tingkat Kegigihan (*Level Of Persistence*)

Perilaku yang dipilih seseorang dalam menghadapi rintangan, menggambarkan usaha yang akan ditempuh seseorang untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya atau usaha seseorang untuk membantu rekan kerjanya dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.

Munandar (2011) mengemukakan aspek motivasi kerja antara lain:

- a. Adanya kedisiplinan dari karyawan yaitu, sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan-keputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.
- b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi yaitu membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.
- c. Kepercayaan diri yaitu perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. Daya berfikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

- d. Daya tahan terhadap tekanan merupakan reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.
- e. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan merupakan suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

Winardi (dalam Sakiman, 2019) mengungkapkan terdapat tiga aspek motivasi yang mengarah tercapainya tujuan tertentu, yaitu:

- a. Keinginan, ketika seseorang memiliki keinginan maka motivasinya terpacu untuk melakukan suatu pekerjaan agar tercapai sesuai yang diinginkannya.
- b. Kebutuhan, seseorang memiliki motivasi yang tinggi bila seseorang butuh. Ketika seseorang membutuhkan sesuatu misalnya gaji, kompensasi maka pekerjaan akan terpacu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik,
- c. Rasa aman, seseorang akan berusaha melakukan sesuatu juga disebabkan ketakutan saat orang tersebut tidak melakukan sesuatu sehingga alasan motivasi muncul karena ketika seseorang melakukan sesuatu dirinya merasa aman.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli atas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari motivasi kerja adalah: adanya kedisiplinan karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, perilaku (*direction of behavior*), tingkat usaha (*level of effort*), tingkat kegigihan (*level of persistence*), keinginan, kebutuhan, rasa aman.

2.4.4 Ciri-ciri Individu Yang Memiliki Motivasi Kerja

Orang yang memiliki motivasi kerja pada hakikatnya akan menunjukkan beberapa perilaku tertentu. Menurut Hamzah (2013) seorang yang memiliki motivasi kerja akan tampak melalui:

Tanggung jawab dalam melakukan kerja, meliputi:

- Kerja keras
- Tanggung jawab
- Pencapaian tujuan
- Menyatu dengan tugas

Prestasi yang dicapainya meliputi:

- Dorongan untuk sukses
- Umpan balik
- Unggul

Pengembangan diri meliputi:

- Peningkatan keterampilan
- Dorongan untuk maju

Kemandirian dalam bertindak meliputi:

- Mandiri dalam bekerja
- Suka pada tantangan

Menurut Anoraga (dalam Hasibuan, 2016) ada 4 ciri motivasi yaitu:

a. Motif adalah majemuk

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

b. Motif dapat berubah-ubah

Motif bagi seseorang sering kali mengalami perubahan. Hal ini disebabkan keinginan manusia selalu berubah-ubah sesuai kebutuhan dan kepentingannya.

c. Motif dapat berbeda-beda bagi individu

Dua orang yang melakukan pekerjaan yang sama ternyata memiliki motif yang berbeda.

d. Beberapa motif tidak disadari individu

Banyak tingkah laku manusia yang tidak disadari oleh pelakunya, sehingga beberapa dorongan muncul karena berhadapan dengan situasi yang kurang menguntungkan, lalu ditekan dibawah sadarnya. Dengan demikian kalau ada dorongan dari dalam yang kuat menjadikan individu yang bersangkutan tidak bisa memahami motifnya sendiri.

Dari semua ciri-ciri motivasi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa setiap orang dapat memiliki motif yang berbeda-beda dan terkadang motif yang timbul tidak disadari oleh individu tersebut, selain itu motif juga bisa berubah-ubah dan tidak hanya ada satu motif namun terdapat beberapa motif yang berlangsung bersamaan.

2.4.5 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2016), tujuan motivasi kerja antara lain sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan perusahaan
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Menurut Mohyi (2013), juga membagi tujuan motivasi kerja yaitu:

- a. Untuk meningkatkan semangat, gairah dan kedisiplinan kerja karyawan (meningkatkan moral kerja)
- b. Memupuk rasa memiliki (*sense of belonging*), loyalitas dan partisipasi karyawan
- c. Meningkatkan kreativitas dan kemampuan karyawan untuk berkembang
- d. Meningkatkan produktivitas (prestasi) kerja karyawan
- e. Meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan

Dari semua tujuan motivasi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi diberikan untuk pencapaian dari tujuan sebuah organisasi dengan

memaksimalkan semua sarana dan prasarana yang ada, termasuk didalamnya adalah memaksimalkan kemampuan karyawan.

2.5 Disiplin Kerja

2.5.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Fathoni (2016) disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemauan pribadi untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Menurut penelitian Rivai dan Sagala (2011), disiplin kerja merupakan alat bagi manajer dan karyawan untuk berkomunikasi dengan karyawan untuk mengubah niat berperilaku, yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial saat ini. Disiplin kerja menjadi penting karena dapat membentuk rasa tanggung jawab pribadi atas standar kerja yang telah ditentukan sehingga karyawan dapat membawa kinerja yang baik bagi organisasi (Andriani, 2011).

Menurut Hodges (Wardianto, 2019) disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap individu atau kelompok yang berniat mengikuti aturan yang telah ditentukan. Mengenai pekerjaan yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah sikap dan perilaku yang menunjukkan bahwa pegawai patuh pada peraturan organisasi kerja. Selanjutnya Hasibuan (dalam Permatasari dkk, 2015) mengatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan atau organisasi kerja dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan akan tugas serta tanggung jawabnya, sedangkan arti kesediaan adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan atau organisasi baik yang tertulis maupun tidak.

Menurut Satrohadiwiryo (dalam Fata, 2020), disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila seseorang melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk (Sutrisno, 2014).

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap atau perbuatan pegawai yang mengikuti pedoman-pedoman pada suatu organisasi demi tercapainya tujuan yang diinginkan dari organisasi tersebut.

2.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2014) adalah:

- a) Besar kecilnya pemberian kompensasi. Besaran kompensasi dapat berpengaruh pada tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi seluruh peraturan yang berlaku, jika mereka merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya.
- b) Adanya keteladanan pimpinan dalam perusahaan atau organisasi. Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam organisasi, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi

panutan para pegawai. Para pegawai akan selalu meniru apa yang dilihatnya setiap hari. Apapun yang dibuat pimpinannya pasti akan diikuti oleh para bawahannya.

- c) Adanya kepastian aturan yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
- d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Jika terdapat pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal serupa.
- e) Ada tidaknya pengawasan pimpinan. Dengan adanya pengawasan yang dilakukan pimpinan, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

Menurut Steers dkk (dalam Fata, 2020) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu:

- a. Faktor dari dalam individu meliputi: kepribadian, semangat kerja, motivasi kerja intrinsik serta kepuasan kerja. Faktor kepribadian juga akan berpengaruh pada persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan atasan, bagaimana atasan memperlakukan karyawannya akan dinilai secara

langsung oleh karyawan. Faktor dalam diri juga bisa berupa kontrol diri, yang berfungsi untuk menyusun, mengatur dan mengarahkan bentuk perilaku ke arah konsekuensi positif;

- b. Faktor dari luar individu meliputi kepemimpinan, dimana keteladanan pimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar dan memberi efek yang positif dalam menegakkan disiplin. Faktor dari luar diri juga bisa berupa dukungan organisasi, yang berfungsi untuk menghargai peningkatan kinerja, kontribusi dan kepedulian tentang kesejahteraan karyawan.

Menurut Hasibuan (dalam Rosanti & Nuzulia, 2012) ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja karyawan antara lain; tujuan dan kemampuan karyawan, teladan pemimpin, balas jasa dan kompensasi, keadilan waskat (pengawasan melekat), sanksi dan hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Selain faktor-faktor tersebut, ada faktor lain yang juga mempengaruhi kedisiplinan kerja yaitu kepemimpinan yang ada dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain; besar kecilnya pemberian kompensasi, adanya keteladanan pimpinan dalam perusahaan atau organisasi, adanya kepastian aturan yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, faktor dari dalam individu meliputi: kepribadian, semangat kerja, motivasi kerja intrinsik serta kepuasan kerja, faktor dari luar individu meliputi kepemimpinan, tujuan dan kemampuan karyawan, teladan pemimpin, balas jasa dan kompensasi, keadilan

waskat (pengawasan melekat), sanksi dan hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.

2.5.3 Aspek-aspek Disiplin Kerja

Ada beberapa aspek disiplin kerja menurut Rosanti & Nuzulia (2012) yaitu:

a. Pengetahuan

Pengetahuan adalah segala sesuatu yang diketahui berkenaan dengan suatu wawasan. Pengetahuan yang dimaksud dalam kepatuhan pengaruh *punishment* terhadap kedisiplinan karyawan adalah segala sesuatu yang diketahui oleh karyawan yang berkenaan dengan tata tertib dan peraturan yang ada dalam lingkungan kerja.

b. Perilaku

Perilaku adalah tanggapan atau reaksi individu terhadap rangsangan atau lingkungan. Perilaku dalam kepatuhan peraturan di lingkungan kerja adalah tanggapan atau reaksi berupa tindakan yang nyata untuk disiplin, untuk mematuhi tata tertib yang ada di lingkungan kerja, dan penggunaan peraturan yang berlaku.

c. Tanggung Jawab

Menurut Martoyo (dalam Rosanti & Nuzulia, 2012) tanggung jawab pada dasarnya “imbalan” terhadap sesuatu “kekuasaan atau wewenang” seorang pemimpin, karena itu kekuasaan ataupun kewenangan sama sekali tidak bisa dipisah lepas dari tanggung jawab. Tanggung jawab adalah sikap yang berani menerima resiko ataupun konsekuensi dari apa yang telah ia lakukan. Kegagalan kerja anak buah harus menjadi tanggung jawab pula pimpinannya untuk dipertanggung jawabkan seterusnya kepemimpinan di atasnya lagi. Jadi seorang pegawai harus berani menanggung semua resiko atau konsekuensi dari apa yang

ia lakukan. Tanggung jawab disini dapat dilihat dari perilaku karyawan dalam mematuhi peraturan dan tata tertib dan berani menerima konsekuensi apabila melanggar peraturan.

d. Keteraturan

Pendisiplinan karyawan dilakukan secara berulang-ulang dengan menggunakan seminim mungkin unsur-unsur paksaan dan tekanan, karyawan diberi kesempatan untuk berespons dan peluang untuk memperbaiki kinerjanya.

Menurut Yudiani (dalam Fata, 2020) ada beberapa aspek disiplin kerja, yaitu:

- a. Pemahaman terhadap peraturan dan standar organisasi. Tanpa memahami peraturan terlebih dahulu mustahil seorang pegawai dapat mematuhi atau melanggar peraturan tersebut. Hal ini berarti, sebelum mematuhi suatu peraturan organisasi perlu diketahui apakah pegawai sudah mengetahui atau memahami standar dan peraturan organisasi tersebut dengan jelas. Seorang pegawai dikatakan menunjukkan disiplin yang baik bila menunjukkan usaha-usaha untuk memahami secara jelas peraturan dan standar organisasi. Berarti pegawai secara proaktif berusaha mendapatkan informasi tentang peraturan di tempat kerja secara jelas, sehingga pegawai akan rajin mengikuti briefing, membaca pengumuman, atau menanyakan ketidakjelasan suatu peraturan. Sebaliknya, pegawai akan memiliki disiplin kerja yang buruk bila tidak menunjukkan pemahaman sama sekali terhadap peraturan-peraturan organisasi
- b. Kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan dan standar organisasi. Salah satu aspek utama dalam penilaian kedisiplinan seorang pegawai adalah jumlah

peringatan dan sanksi terhadap pelanggaran yang dibuat. Pegawai mempunyai disiplin tinggi jika tidak mempunyai catatan pelanggaran selama masa kerja, mentaati peraturan tanpa ada paksaan dan secara sukarela serta dapat menyesuaikan diri dengan aturan organisasi yang telah ditetapkan

- c. Ketepatan waktu dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan. Pegawai yang berdisiplin senantiasa menghargai waktu sehingga membuat bekerja tepat waktu, tahu kapan memulai dan mengakhiri suatu pekerjaan, tahu membedakan kapan waktu istirahat dan kapan waktu bekerja serius, menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan
- d. Keteraturan proses dalam menjalankan tugas. Keteraturan proses menimbulkan kualitas-kualitas pekerjaan yang meliputi perencanaan, pengurutan metode atau tata kerja yang tertib dan teratur. Pegawai yang berdisiplin dalam melaksanakan pekerjaan mengetahui dengan baik urutan perencanaan pekerjaan secara rapi agar dapat bekerja efektif dan produktif.
- e. Komunikasi dan berinteraksi.

Menurut Lateiner dan Levine (dalam Nizar & Murisal, 2016) aspek disiplin kerja yaitu:

- a) Kehadiran

Seseorang yang dijadwalkan untuk bekerja harus datang atau hadir pada waktunya tanpa alasan apapun.

- b) Waktu kerja

Soepomo mendefinisikan waktu kerja sebagai jangka waktu saat pekerja yang bersangkutan harus hadir untuk memulai pekerjaan dan ia dapat meninggalkan pekerjaan, dikurangi waktu istirahat antar permulaan dan akhir kerja. Mencetak jam kerja pada waktu hadir (*check clock*) merupakan sumber data untuk mengetahui tingkat disiplin waktu kerja pegawai.

c) Kepatuhan terhadap perintah

Kepatuhan terjadi jika seseorang melakukan apa yang dikatakan kepadanya.

d) Produktivitas kerja

Produktivitas kerja diartikan sebagai layanan atasan terhadap kesesuaian antara layanan yang diberikan secara keseluruhan.

e) Kepatuhan terhadap peraturan

Serangkaian aturan-aturan yang dimiliki kelompok dalam organisasi, boleh jadi merupakan tekanan bagi seseorang pegawai agar patuh yang akan membentuk keyakinan, sikap dan perilaku individu tersebut menurut standar kelompok yang ada dalam suatu organisasi.

f) Pemakaian seragam

Setiap pegawai terutama di lingkungan organisasi menerima seragam-seragam kerja setiap dua tahun sekali.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek disiplin kerja antara lain; pengetahuan, perilaku, tanggung jawab, keteraturan, pemahaman terhadap peraturan dan standar organisasi, terdapatnya kepatuhan dan ketaatan

terhadap aturan dan standar organisasi, ketepatan waktu dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan, aspek keteraturan proses dalam menjalankan tugas, komunikasi dan berinteraksi, kehadiran, waktu kerja, kepatuhan terhadap perintah, produktivitas kerja, kepatuhan terhadap peraturan dan pemakaian seragam.

2.5.4 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Pemimpin perusahaan harus mampu mengenal dan mempelajari perilaku dan sifat karyawannya. Hal ini dapat membantu pemimpin dalam memilih jenis motivasi kerja mana yang sesuai dengan karyawannya. Selain itu, perilaku dan sifat karyawan juga berpengaruh terhadap pemilihan jenis pendisiplinan mana yang dapat diterapkan kepada karyawan.

Terdapat beberapa jenis disiplin kerja menurut Handoko (2014), yaitu:

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah tindakan yang dilakukan untuk mendorong personil menaati standar dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran. Tujuan pokoknya adalah mendorong personil untuk memiliki disiplin diri dengan cara ini para personil berusaha menegakkan disiplin diri sendiri ketimbang pimpinan memaksakannya dan kelompok yang memiliki disiplin diri merupakan sumber kebanggaan dalam setiap organisasi/satuan. Pimpinan bertanggung jawab untuk menciptakan iklim organisasi/satuan dalam rangka pendisiplinan preventif. Pendisiplinan preventif adalah suatu sistem yang saling berkaitan, jadi pimpinan perlu bekerjasama dengan semua bagian/satuan untuk mengembangkannya.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif (*corrective discipline*) adalah tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan tindakan ini dimaksudkan untuk

mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan dimasa yang akan datang akan sesuai dengan standar. Tindakan korektif biasanya berupa hukuman tertentu dan disebut tindakan disipliner dan bertujuan memperbaiki perilaku pelanggar standar, mencegah personil lain melakukan tindakan yang serupa serta mempertahankan standar kelompok yang konsisten dan efektif.

2.6 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan/tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja. Setiap perusahaan dalam keberhasilan meningkatkan motivasi kinerja karyawannya ditempuh dengan cara yang tidak mudah, dibutuhkan ketepatan konsep, ketajaman analisis aspek kemanusiaan yang ada serta adanya kerjasama yang berkesinambungan antara perusahaan dengan karyawan. Ketika sejumlah pertimbangan ini diindahkan perusahaan dengan menerapkan sikap terbuka, memberikan perlakuan seimbang antara hak-hak dan kewajiban karyawan, maka tidak menutup kemungkinan karyawan akan terpuaskan dan lebih produktif. Akibat positif lainnya yang mampu dimunculkan karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja, sedikitpun tidak merasa terbebani serta akan sangat bertanggung jawab terhadap pekerjaan-pekerjaannya (Indy & Handoyo, 2013).

Motivasi berarti pemberian suatu motif dalam menggerakkan seseorang atau yang dapat menimbulkan dorongan atau keadaan. Jadi dapat pula dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak secara

sederhana. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan / kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Dari pengertian tersebut berarti pula semua teori motivasi bertolak dari prinsip utama bahwa: “manusia (seseorang) hanya melakukan kegiatan yang menyenangkan untuk dilakukan.” Prinsip itu tidak menutup kondisi bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja melakukan sesuatu yang tidak disukainya. Dalam kenyataannya kegiatan yang didorong oleh sesuatu yang tidak disukai berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan, cenderung berlangsung tidak efektif dan efisien.

Hal ini berarti juga yang menjadi prinsip utama dari segi psikologis, bagi manajemen dimuka bumi adalah menciptakan kondisi yang mampu mendorong setiap pekerja agar melaksanakan tugas-tugasnya dengan rasa senang dan puas. Dengan kata lain manajemen sebagai proses mendayagunakan orang lain untuk mencapai suatu tujuan, hanya akan berlangsung efektif dan efisien, jika para pekerja mampu memotivasi para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya. Untuk memberikan dorongan dan menggerakkan orang-orang agar bersedia bekerja semaksimal mungkin, perlu diusahakan adanya komunikasi dan peran serta dari semua pihak yang bersangkutan. Motivasi menunjukkan agar pimpinan mengetahui bagaimana memberikan informasi yang tepat kepada bawahannya agar mereka menyediakan waktunya guna melakukan usaha yang diperlukan untuk memperoleh saran-saran dan rekomendasi-rekomendasi mengenai masalah yang dihadapi. Untuk itu diperlukan keahlian pimpinan untuk memberikan motivasi kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya peningkatan atau penurunan kinerja dipengaruhi motivasi. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Wijaya dan Andreani (2015) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Reza Ahmadiansah (2016) hipotesis menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Hasil penelitian diperoleh nilai F hitung sebesar 6,378 lebih besar dari nilai F tabel 3,186 dengan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Artinya variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja berperan terhadap munculnya kinerja guru. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Raden Budi Satriyo (2019) yang menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

2.7 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting dalam suatu perusahaan, tanpa mereka betapa sulitnya perusahaan dalam mencapai tujuan. Untuk itu setiap perusahaan atau organisasi selalu berusaha agar dapat meningkatkan kualitas sumber dayanya. Sudah menjadi kewajiban bagi karyawannya untuk dapat memberikan kemampuan kerjanya dengan baik sesuai dengan pembagian tugasnya masing-masing. Karyawan yang baik dapat dilihat dari disiplin kerjanya.

Disiplin kerja pada diri individu erat kaitanya dengan usaha mencapai tujuan individu dan organisasi (Lateiner dan Levine dalam Mahendra Oko dkk, 2015) disiplin kerja merupakan suatu kekuatan yang berkembang dalam tubuh individu sendiri menyebabkan pekerja dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan peraturan dan nilai yang tertinggi dari pekerjaan dan tingkah laku dengan harapan pekerjaan yang akan dilakukan seefektif dan seefisien dan menghasilkan *out put* yang maksimal.

Selain disiplin kerja ada hal yang lain juga penting untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan yaitu adanya pengawasan dari pimpinan yang perlu memperhatikan segala kegiatan dan yang paling penting adalah kebutuhannya akan selalu dihargai. Jika mereka dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya dengan baik dan menghasilkan hasil kerja yang baik maka akan tercapai prestasi kerja yang maksimal sedangkan tujuan pengawasan itu merupakan hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan rencana yang telah ditentukan, sehingga dengan pengawasan karyawan merasa terdorong untuk bekerja lebih baik kemudian menghasilkan pekerjaan yang memuaskan bagi perusahaan atau organisasinya. Disiplin sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, faktor disiplin sangat diharapkan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, supaya pencapaian yang diharapkan dapat terwujud dikemudian hari.

Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kurbani (2018) dengan judul pengaruh disiplin kerja dengan kinerja karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis dengan uji tdiperoleh kesimpulan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dan dari hasil uji

validitas output dapat diketahui nilai korelasi antara skor total item disiplin kerja, dan skor total item kinerja karyawan. Hasil pengujian secara parsial (Uji t) dengan menggunakan uji 2 sisi dan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$. Diperoleh thitung untuk disiplin kerja sebesar 4,231 dan ttabel sebesar 1,996. Artinya thitung > ttabel $=4,231 > 1,996$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima keputusan tersebut berarti terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain dari Kiki Cahaya Setiawan (2015) tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang. Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel Disiplin Kerja diperoleh $t_{hitung} = 3,661$ dengan nilai signifikan sebesar 0,001 dengan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 dan nilai thitung lebih besar dari t_{tabel} maka H_{a2} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H_{a2} yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

2.8 Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2011) “Sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan/diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa”. Suatu perusahaan dikatakan maju dan berhasil bukan hanya di lihat dari besarnya profit yang diperoleh oleh perusahaan tersebut, namun ada beberapa faktor pendukung lain salah satu nya yaitu kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Sumber

daya manusia itu sendiri yaitu tenaga kerja atau karyawan yang berupaya keras untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Tuti Sulastri (2017), berdasarkan hasil pengujian kinerja dosen sebagai pengajar di Unisma Bekasi dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin. Dengan perkataan lain, makin tinggi motivasi dan disiplin, makin tinggi pula kinerja yang ditunjukkannya. Motivasi dan disiplin memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja dosen sebagai pengajar di Unisma Bekasi. Besarnya pengaruh motivasi adalah 42,2%, disiplin 37,9%. Diantara kedua variabel bebas tersebut, motivasi memberikan pengaruh paling besar. Pengaruh motivasi berpartisipasi dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja dosen 47,6% dan 52,4% dari variabel lain.

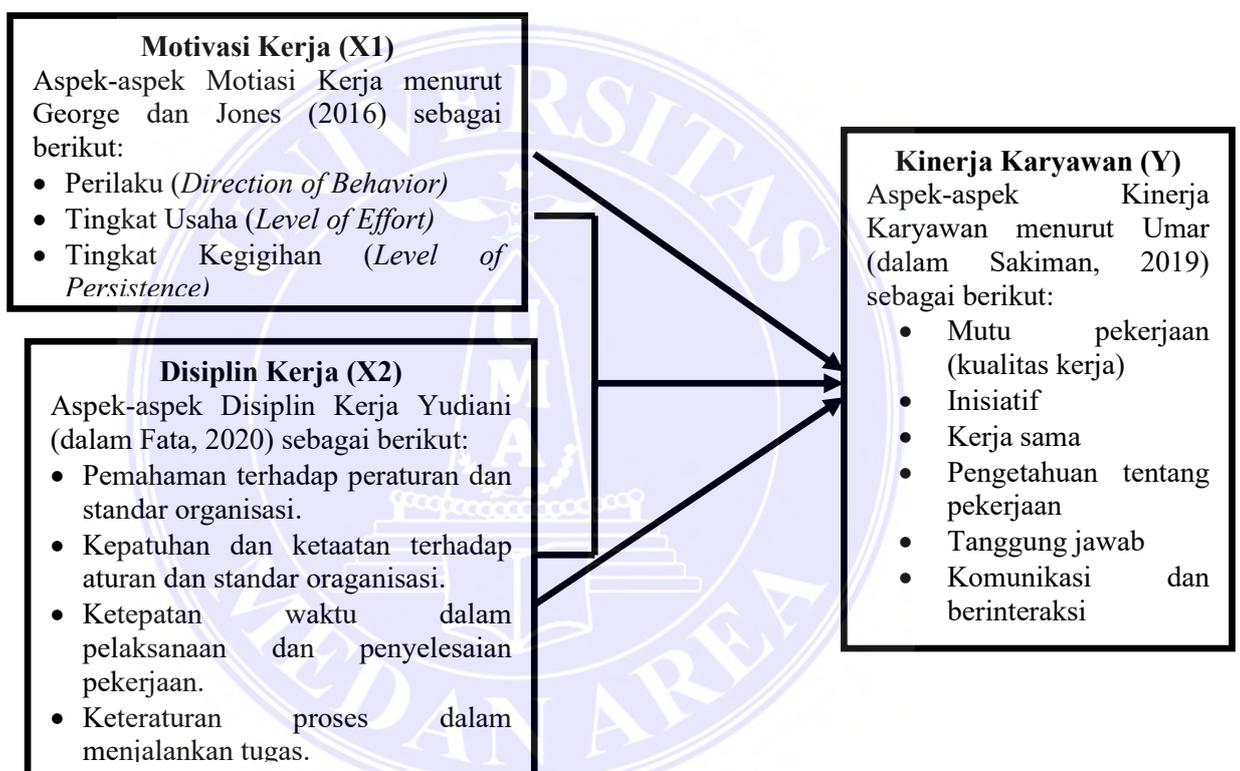
Selanjutnya dari penelitian lain yang telah dilakukan oleh Jusman dan Ryman Napirah (2017) dengan judul Hubungan Motivasi Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Sangurara Kecamatan Palu Barat Kota Palu, hasil penelitian menyatakan bahwa ada hubungan motivasi dengan kinerja pegawai di Puskesmas Sangurara Kecamatan Palu Barat Kota Palu dengan nilai $\rho = 0,043$. Ada hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Sangurara Palu Barat Kota Palu nilai $\rho = 0,037$.

Peningkatan kinerja karyawan yang tinggi sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan kinerja karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan produktivitas yang meningkat maka tujuan dari organisasi akan tercapai dengan sendirinya. Oleh karena itu suatu organisasi selalu berusaha agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya, agar tujuan dari

organisasi itu dapat segera tercapai. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja itu sendiri ialah adanya motivasi dan disiplin kerja karyawan.

2.9 Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian di atas yang telah dijelaskan mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PTPN III Rantauprapat, maka peneliti menampilkan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1 : Kerangka Konseptual
Sumber : Diolah oleh peneliti

2.10 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian teori di atas, maka yang hipotesis diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Ada pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat.
- 2) Ada pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat.
- 3) Ada pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat.



BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah dasar untuk melakukan sebuah penelitian dan di dalamnya terkandung alat apa yang digunakan serta prosedur pelaksanaannya. Dalam metode penelitian, terdapat beberapa langkah yang harus dilakukan yang meliputi lokasi penelitian, jenis penelitian, identifikasi variabel penelitian, definisi operasional variabel penelitian, subjek penelitian, teknik pengumpulan data, validitas dan reliabilitas alat ukur serta metode analisis data.

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) tentang perilaku yang diolah dengan metode statistika (Azwar, 2012). Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena.

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik korelasional. Menurut Sugiyono (2014), penelitian korelasional bertujuan menyelidiki hubungan antara satu variabel dengan satu atau lebih variabel lainnya berdasarkan koefisien korelasi. Data kuantitatif yang dikumpulkan dalam penelitian korelasional, nantinya diolah dengan rumus-rumus statistik baik secara manual ataupun dengan menggunakan SPSS. Setelah data kuantitatif didapat dan diolah dengan rumus statistik maka akan dihasilkan angka-angka yang nantinya akan disertai analisisnya berupa data kualitatif untuk menjelaskan angka-angka tersebut.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PTPN III Rantauprapat dan dilakukan pada karyawan Bagian Produksi Pengolahan. Waktu penelitian dimulai pada tanggal 21 Februari-Juni 2021 dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3. Time Schedule Thesis Research Tahun 2021

Keterangan	Februari 2021 Minggu ke-				Maret 2021 Minggu ke-				April 2021 Minggu ke-				Mei 2021 Minggu ke-				Juni 2021 Minggu ke-			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
• ACC pengajuan judul penelitian tesis			*																	
• Merancang proposal penelitian tesis				*	*															
• Survey pra-riset ke tempat penelitian						*														
• Bimbingan BAB I-III dengan dosen pembimbing							*	*	*	*										
• Pelaksanaan Seminar Proposal Tesis											*									
• Pelaksanaan riset ke tempat penelitian dan pengolahan data penelitian												*	*	*	*	*				
• Bimbingan BAB I-V dengan dosen pembimbing																	*	*	*	*
	Juli 2021 Minggu ke-				Agustus 2021 Minggu ke-				September 2021 Minggu ke-				Oktober 2021 Minggu ke-				November 2021 Minggu ke-			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
• Pengajuan berkas Seminar Hasil Tesis	*																			
• Pelaksanaan Seminar Hasil Tesis									*											
• Pengajuan berkas Sidang Tesis												*								
• Pelaksanaan Sidang Tesis																				

3.3 Identifikasi Variabel Penelitian

Azwar (2012), identifikasi variabel merupakan langkah untuk menetapkan variabel-variabel utama dalam penelitian dan menentukan fungsinya masing-masing. Variabel yang ada dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel bebas adalah suatu variabel yang variasinya mempengaruhi variabel lain. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas adalah variabel yang pengaruhnya terhadap variabel lain yang ingin diketahui pengaruhnya terhadap variabel lain (Azwar, 2012). Variabel bebas (X1) dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja dan variabel bebas (X2) adalah Disiplin Kerja.
- b. Variabel terikat adalah variabel penelitian yang diukur untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel lain (Azwar, 2012). Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

3.4 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional bertujuan untuk menghindari terjadinya salah penafsiran. Adapun definisi operasional variabel-variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Kinerja Karyawan

Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan per-satuan periode waktu sebagai suatu tingkatan dimana karyawan memenuhi/mencapai persyaratan kerja yang ditentukan dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab.

2) Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Kuat

lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi.

3) Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap atau perbuatan pegawai yang mengikuti pedoman-pedoman pada suatu organisasi demi tercapainya tujuan yang diinginkan dari organisasi tersebut.

3.5 Subjek Penelitian

3.5.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan individu atau objek yang diteliti yang memiliki beberapa karakteristik yang sama. Populasi adalah seluruh objek penelitian (Arikunto, 2013). Populasi dari penelitian ini adalah Karyawan PTPN III Rantauprapat yang berjumlah 119 orang.

3.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2014), sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang diambil harus representatif (mewakili). Adapun jumlah sampel yang akan dilibatkan dalam penelitian ini sebanyak 119 orang yang merupakan karyawan Bagian Produksi Pengolahan. Rincian dari sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Realisasi Tenaga Bagian Produksi Pengolahan Bulan Oktober 2020

No.	URAIAN	JUMLAH (ORANG)
1.	Asisten Teknik/Pengolahan	1
2.	Mandor Pengolahan	1
3.	Mandor Produksi	6
4.	Pemeliharaan Tanaman	44
5.	Pengolahan	67
JUMLAH		119

Sumber: Data Realisasi Tenaga Bagian Produksi Pengolahan 2020

3.5.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Total Sampling*. Menurut Sugiyono (2014), teknik total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil total sampling karena mengingat jumlah populasi sama dengan jumlah sampel.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menurut Arikunto (2013) adalah mengamati variabel yang akan diteliti dengan metode *interview*, *test*, observasi, kuesioner dan sebagainya. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner digunakan untuk mendapatkan informasi mengenai korelasi motivasi kerja dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan dalam bentuk tertulis.

Pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat Arikunto (2013), yang menyatakan “kuesioner adalah jumlah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari subjek yang ingin diteliti dalam arti laporan tentang kepribadiannya atau hal yang ia ketahui. Kuesioner yang dibuat bertujuan untuk memperoleh informasi berkenaan dengan kegiatan penelitian yang sedang dilakukan.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai peristiwa atau fenomena sosial, berdasarkan definisi operasional yang ditetapkan oleh peneliti. Skala ini merupakan skala

tertutup dengan menggunakan empat kategori jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

Skala memiliki dua macam item yaitu *favorable* dan *unfavorable*: Penilaian jawaban untuk item *favorable* adalah 4 untuk pilihan jawaban Sangat Sesuai (SS), 3 untuk pilihan jawaban Sesuai (S), 2 untuk pilihan jawaban Tidak Sesuai (TS), dan 1 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS). Sedangkan penilaian jawaban. Sedangkan *Unfavorable* adalah 1 untuk pilihan jawaban Sangat Sesuai (SS), 2 untuk pilihan jawaban Sesuai (S), 3 untuk pilihan jawaban Tidak Sesuai (TS), dan 4 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS).

a) Skala Kinerja Karyawan

Skala Kinerja Karyawan ini disusun penulis berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Umar (dalam Sakiman, 2019) sebagai berikut: Mutu pekerjaan (kualitas kerja), Inisiatif, Kerja sama, Pengetahuan tentang pekerjaan, Tanggung jawab dan Komunikasi dan berinteraksi.

Skala dalam penelitian ini dibuat berdasarkan skala Likert dengan empat pilihan jawaban, berisikan pernyataan-pernyataan positif (*favourable*) dan negatif (*unfavourable*). Suatu skala dikatakan *favourable* apabila aitem-aitem tersebut memuat pernyataan yang bersifat mendukung, sedangkan *unfavourable* memuat pernyataan yang bersifat tidak mendukung. Penilaian yang diberikan kepada masing- masing jawaban subjek pada setiap aitem adalah: untuk aitem *favourable*, jawaban Sangat Sesuai (SS) mendapat nilai 4, Sesuai (S) mendapat nilai 3, Tidak Sesuai (TS) mendapat nilai 2, Sangat Tidak Sesuai (STS) mendapat nilai 1. Untuk aitem *Unfavourable* maka penilaian yang diberikan adalah sebaliknya, jawaban

Sangat Sesuai (SS) mendapat nilai 1, Sesuai (S) mendapat nilai 2, Tidak Sesuai (TS) mendapat nilai 3, dan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS) mendapat nilai 4.

b) Skala Motivasi Kerja

Skala Motivasi Kerja ini disusun penulis berdasarkan teori yang dikemukakan oleh George dan Jones (2016) sebagai berikut: perilaku (*direction of behavior*), tingkat usaha (*level of effort*) dan tingkat kegigihan (*level of persistence*).

Skala dalam penelitian ini dibuat berdasarkan skala Likert dengan empat pilihan jawaban, berisikan pernyataan-pernyataan positif (*favourable*) dan negatif (*unfavourable*). Suatu skala dikatakan *favourable* apabila aitem-aitem tersebut memuat pernyataan yang bersifat mendukung, sedangkan *unfavourable* memuat pernyataan yang bersifat tidak mendukung. Penilaian yang diberikan kepada masing-masing jawaban subjek pada setiap aitem adalah: untuk aitem *favourable*, jawaban Sangat Sesuai (SS) mendapat nilai 4, Sesuai (S) mendapat nilai 3, Tidak Sesuai (TS) mendapat nilai 2, Sangat Tidak Sesuai (STS) mendapat nilai 1. Untuk aitem *Unfavourable* maka penilaian yang diberikan adalah sebaliknya, jawaban Sangat Sesuai (SS) mendapat nilai 1, Sesuai (S) mendapat nilai 2, Tidak Sesuai (TS) mendapat nilai 3, dan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS) mendapat nilai 4.

c) Skala Disiplin Kerja

Skala Disiplin Kerja ini disusun penulis berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Yudiani (dalam Fata, 2020) sebagai berikut: pemahaman terhadap peraturan dan standar organisasi, kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan dan standar organisasi, ketepatan waktu dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan, keteraturan proses dalam menjalankan tugas dan komunikasi dan berinteraksi.

Skala dalam penelitian ini dibuat berdasarkan skala Likert dengan empat pilihan jawaban, berisikan pernyataan-pernyataan positif (*favourable*) dan negatif (*unfavourable*). Suatu skala dikatakan *favourable* apabila aitem-aitem tersebut memuat pernyataan yang bersifat mendukung, sedangkan *unfavourable* memuat pernyataan yang bersifat tidak mendukung. Penilaian yang diberikan kepada masing-masing jawaban subjek pada setiap aitem adalah: untuk aitem *favourable*, jawaban Sangat Sesuai (SS) mendapat nilai 4, Sesuai (S) mendapat nilai 3, Tidak Sesuai (TS) mendapat nilai 2, Sangat Tidak Sesuai (STS) mendapat nilai 1. Untuk aitem *Unfavourable* maka penilaian yang diberikan adalah sebaliknya, jawaban Sangat Sesuai (SS) mendapat nilai 1, Sesuai (S) mendapat nilai 2, Tidak Sesuai (TS) mendapat nilai 3, dan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS) mendapat nilai 4.

3.7 Validitas dan Reliabilitas

Baik tidaknya suatu penelitian ditentukan oleh suatu alat ukur. Oleh karena itu suatu alat ukur sebelum digunakan dalam suatu penelitian harus memiliki syarat validitas dan reliabilitas sehingga alat tersebut dapat dipercaya.

3.7.1 Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2010). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Untuk menganalisis data dalam penelitian ini, maka digunakan rumus korelasi *Product Moment* yang dikemukakan oleh Karl Pearson, sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy}	= Koefesien korelasi antara ubahan x dan ubahan y
$\sum X$	= Jumlah skor distribusi x
$\sum Y$	= Jumlah skor distribusi y
$(\sum X)^2$	= Jumlah skor kuadrat distribusi x
$(\sum Y)^2$	= Jumlah skor distribusi y

3.7.2 Reliabilitas

Reliabilitas mengacu pada pengertian bahwa suatu instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut dianggap sudah baik. Oleh karena itu, semakin tinggi reliabilitas, semakin dipercaya serta diandalkan sebagai pengumpul data (Arikunto, 2010). Hal tersebut ditunjukkan oleh taraf kejegan (konsistensi) skor yang diperoleh para subjek yang diukur dengan alat yang sama, atau diukur dengan alat yang setara pada kondisi yang berbeda. Analisis reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan bantuan SPSS Versi 21.0 *For Windows*.

Menurut Sekaran (dalam Priyatno 2016), uji reliabilitas dilakukan terhadap pernyataan yang dinyatakan valid pada uji validitas. Kriteria penentuan reliabilitas adalah sebagai berikut:

Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7 maka item tersebut reliabel

Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,7 maka item tersebut tidak reliable

3.8 Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan untuk menguji hipotesis dalam rangka menentukan kesimpulan untuk mencapai tujuan penelitian. Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yaitu Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karayawan menggunakan analisis regresi berganda. Penggunaan analisis regresi berganda akan menunjukkan variabel yang dominan dalam mempengaruhi variabel terikat dan mengetahui sumbangan efektif dari masing-masing variabel (Arikunto, 2010).

Dalam analisis regresi berganda terdapat Uji t bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel terikat (Y) kriteria penentuannya jika nilai Sig < 0,05 atau $t_{hitung} > t_{table}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Y sebaliknya jika nilai Sig > 0,05 atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.

Berikutnya selain Uji t terdapat Uji F yang bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan (bersama-sama) yang diberikan variabel bebas X1 dan X2 terhadap variabel terikat Y. Selanjutnya untuk mengetahui besar persen pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan terhadap variabel Y adalah dengan melihat koefisien determinasi pada table *Model Summary R Square*.

Rumus regresi berganda menurut Sugiyono (2014) adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Disiplin Kerja

b₀ = Besarnya nilai Y jika X1 dan X2 = 0

b₁ = Besarnya pengaruh X1 terhadap Y dengan asumsi X2 tetap

b₂ = Besarnya pengaruh X2 terhadap Y dengan asumsi X1 tetap

Sebelum data dianalisis dengan teknik analisis regresi, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian yaitu:

1. Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas akan dilakukan dengan menggunakan *One Sampling Kolmogorov-Smirnov Test* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi atau $p > 0,05$ (Priyatno, 2016)
2. Uji Linieritas yaitu untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Untuk uji linieritas pada SPSS digunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan reliabel bila nilai signifikansi pada *Linearity* $< 0,05$.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat, hasil yang diperoleh dari nilai t hitung variabel Motivasi Kerja sebesar $7,832 > t$ tabel $1,980$ dengan nilai Motivasi Kerja Sig $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat, diperoleh nilai t hitung variabel Disiplin Kerja yaitu sebesar $3,410 > t$ tabel $1,980$ dan nilai Sig $0,001 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat. Dapat dilihat nilai F hitung sebesar $66,112 > F$ tabel $19,487$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,000$ dengan nilai $p < 0,05$, artinya bahwa variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Nilai koefisien determinasi R^2 variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,533$, maka dapat

diartikan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memberikan sumbangan efektif sebesar 53,3%, sedangkan 46,7% (100%-53,3%) dijelaskan oleh faktor lain.

5.2 Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain:

1. Mengacu pada tingkat motivasi kerja yang masuk dalam kategori tinggi, disarankan kepada pihak PTPN III Rantauprapat untuk tetap mempertahankan dan semakin meningkatkan motivasi dari atasan kepada karyawan dengan memberikan kesempatan untuk melakukan kreativitas dalam bekerja dan memberikan kesempatan untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan dalam bekerja.
2. Mengacu pada tingkat disiplin kerja yang masuk dalam kategori sedang cenderung tinggi, sebaiknya perusahaan mempertegas kembali peraturan kepada karyawannya agar karyawan lebih memperhatikan setiap peraturan yang berlaku di perusahaan.
3. Mengacu pada tingkat kinerja karyawan yang masuk dalam kategori sedang cenderung tinggi, sebaiknya perusahaan membuat sebuah peraturan yang tegas, hal tersebut dapat dilakukan dengan cara pemberian reward kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik dengan yang tidak sesuai peraturan yang di tentukan.

4. Kepada Karyawan Bagian Produksi Pengolahan diharapkan untuk lebih semangat dalam bekerja dan memotivasi diri untuk bekerja dengan lebih baik, selain itu diharapkan pula agar karyawan dapat menjaga dan meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja.
5. Menyadari bahwa masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian ini untuk mengkaji faktor-faktor lain tersebut, sehingga hasil penelitian ini semakin kaya dan lengkap.



DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga. 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi VI*. Jakarta: Rineka Cipta
- As'ad, M. 2013. *Psikologi Industri, Edisi ke-4*. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, Saifuddin. 2012. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Byars, L.L. & Rue. L.W. 2004. *Human Resourching Management (7th ed)*. New York : Mc Graw-Hill.
- Fathoni, Abdurrahman. 2016. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- George, Jennifer and Gareth R Jones. 2016. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Pearson Education, Inc, New Jersey.
- Gibson, James, L; John. M. Ivancevich dan J.H. Donelly. 2013. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*. Terjemahan. Djoerban Wahid. Jakarta: Erlangga.
- Hamzah, B. Uno. 2013. *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, S. P Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- John Locke. 1960. *Two Treatises of Civil Government*, Reprinted 1960, London: J.M.Dent and Sons Ltd.
- Kadarsiman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Manulang, M. 2014. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafri. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Cet 2. Ed.2*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Malthias, R. L. dan Jakson. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kesepuluh*. Jakarta: Selemba Empat

- Munandar, A.S. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Mohyi, Ach. 2013. *Teori dan Perilaku Organisasi*. Malang. UMM Press
- Priyatno, D. 2016. *SPSS Handbook*. Yogyakarta: Mediakom
- Rivai, V & Sagala, Ella, J. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.
- Siagian, S. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Siagian. Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, P. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FE UI
- Subri, Mulyadi. 2012. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Supriyono, R. A. 2016. *Akuntansi Keperilakuan Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Tika, P. 2012. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Umar, Husein. 2013. *Riset Sumber Daya Manusia Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Walgito, Bimo. 2010. *Pengantar Psikologi Umum*. Andi: Yogyakarta.
- Wirawan. 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Sumber Lain :

- Andriani, Dewi. 2011. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pt. Hasco Multi Kimindo Sidoarjo. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 8, No. 4

- Aisyatul Munawaroh & Maswar Patuh Priyadi. 2014. Pengaruh Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan dengan Corporate Social Responcibility sebagai Variabel Moderating. *Vol. 3 No. 4, Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi. Surabaya.*
- Fata, Rezha. 2020. Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kontrol Diri Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT.X di Kabupaten Sleman. *Jurnal Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta Vol. 16, No 2, 2020, 28-36 P-ISSN: 1858-3970, E-ISSN: 2557-4694*
- Fitrah, Moch Rizki. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Bintang Mulia & Resto Jember. *Jurnal Universitas Jember.*
- Kurbani, Adie. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agro Massiv International Group. *Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 15, No.1, April 2018: 16-25*
- Gede Prawira Utama Putra. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Matahari Terbit Bali. *Jurnal Universitas Udayana*
- Kiki Cahaya Setiawan. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang. *PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang Vol. 1 No. 2 (2015) 43-53ISSN: 2502-728X*
- Laksmi, Kinanthi Kawuryaning & Budiani, Meita Santi. 2015. Psychological Well Being dan Motivasi Kerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan Universitas Negeri Surabaya 2015, Vol.6, No. 1, 50-53, ISSN: 2087-1708*
- Mahendra, Kadek Manik Oko dan Ni Wayan Mujiyati. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disipli Kerja dan Burnout pada Kinerja Karyawan Atma Museum and Resort. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali. ISSN: 2302-8912. Vol.2 No.10: 3172- 3197.*
- Muh, Jusman Rau dan Muh, Ryman Napirah, Rukaya. 2017. Hubungan Motivasi Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Sangurara Kecamatan Palu Barat Kota Palu. *Jurnal Psikologi Vol. 1 No. 2 Tahun 2017*
- Nizar, Novil Cut & Murisal. 2016. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Rektorat X Di Padang. *Jurnal Psikologi Islam IAIN Imam Bonjol Padang, Jilid 8, Nomor 2, September 2016, hlm. 97-106 ISSN: 2085-8647*

- Permatasari, Jundah Ayu, dkk. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 25 No. 1 Agustus 2015*.
- Raden Budi Satriyo. 2019. Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Genindo Prima Sakti Cabang Serang Banten Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mozaik Vol. XI Edisi 1 Juli 2019 E-ISSN: 2614-8390*
- Reza Ahmadiansah. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Salatiga. *Injct, Interdisciplinary Journal of Communication, Vol. 1, No. 2, Desember 2016:223-236*
- Sakiman. 2019. Peran Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak Non-PNS Kabupaten Kulon Progo. *Jurnal Psikologi Terapan dan Pendidikan Universitas Ahmad Dahlan Vol. 1, No. 1, Mei 2019, pp. 30-44 ISSN: 2715-2456*
- Tentama, Fatwa. 2015. Peran Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Yogyakarta. *Jurnal Psikologi Undip Vol.14 No.1 April 2015, 1-8*
- Tuti Sulastri. 2017. Hubungan Motivasi Berprestasi Dan Disiplin Dengan Kinerja Dosen. *JURNAL PSIKOLOGI VOL. 1, NO.1 MARET 2017*.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Wardianto, Muhammad. 2019. Hubungan antara Iklim Organisasi Kerja dengan Kedisiplinan Karyawan. *Jurnal Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan, Volume 6, Nomor 1, Maret 2019, hlm. 54-67*
- Wijaya, Tanto dan Fransisca Andreani. 2015. Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama. *Agora Vol. 3, No.2,37-45*
- Yohana Tejawati. 2012. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arteria daya Mulia Cirebon. *Jurnal Manajemen Universitas Sanat Dharma*.
- Yoga Arsyenda. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PNS. *Jurnal Universitas Brawijaya*.

LAMPIRAN



MAGISTER PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA

Nama (Inisial) :
Usia :

Petunjuk Pengisian

Di bawah ini terdapat beberapa pernyataan, pilihlah jawaban dengan memberikan tanda silang (X) pada salah satu jawaban disebelah kanan. Tidak ada jawaban yang **BENAR** atau **SALAH**. Karena itu pilihlah sesuai dengan pendapat Anda sendiri. Bacalah terlebih dahulu dan jawablah semua tanpa menyisakan satupun.

Adapun alternatif pilihan jawaban adalah :

- SS : Apabila pernyataan **sangat sesuai** dengan diri anda.
S : Apabila pernyataan **sesuai** dengan diri anda.
TS : Apabila pernyataan **tidak sesuai** dengan diri anda.
STS : Apabila pernyataan **sangat tidak sesuai** dengan anda.

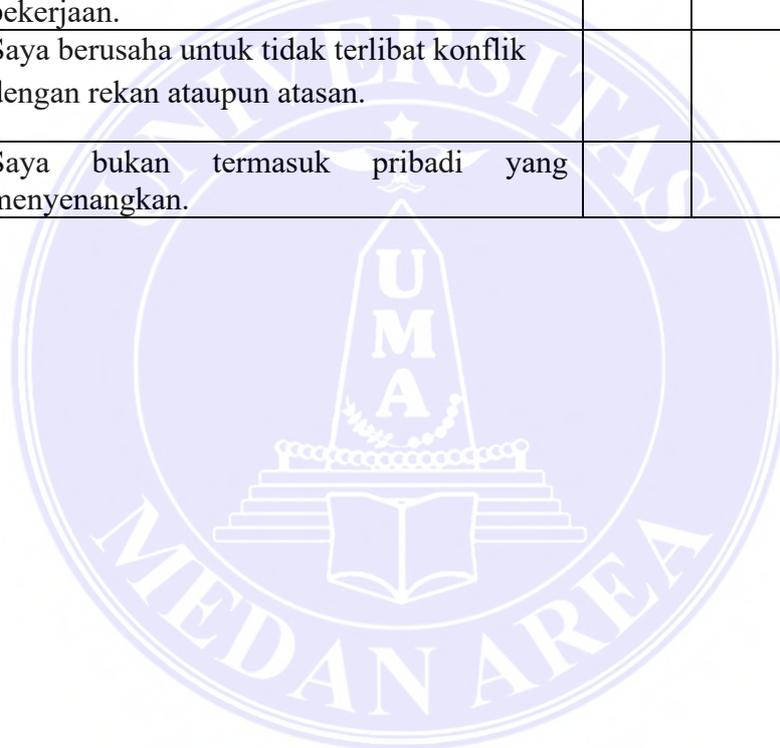
“SELAMAT MENGERJAKAN”

Skala Disiplin Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Mematuhi setiap peraturan yang ada di perusahaan merupakan kewajiban setiap karyawan.				
2.	Saya tidak suka memakai pakaian yang rapi saat bekerja.				
3.	Saya selalu membaca pengumuman peraturan terbaru di perusahaan.				
4.	Saya sering salah memakai seragam yang sesuai aturan.				
5.	Saya selalu mematuhi aturan dalam berpakaian sesuai ketentuan.				
6.	Saya merasa kadang tidak wajib mematuhi setiap peraturan yang ada di perusahaan.				
7.	Saya merasa karyawan yang profesional adalah karyawan yang memakai pakaian sopan dan rapi saat bekerja				
8.	Saya tidak tertarik mengetahui peraturan perusahaan.				
9.	Saya akan mencari solusi yang baru dalam memecahkan masalah yang saya hadapi				
10.	Saya mengalami kesulitan untuk memberikan gagasan dalam pekerjaan saya.				
11.	Saya akan memberikan gagasan yang baru dalam pekerjaan saya.				
12.	Saya akan memperbaiki kesalahan hanya pada saat atasan sudah marah.				
13.	Saya berusaha mencari ide-ide kreatif untuk pekerjaan saya tanpa keluar dari ketentuan yang berlaku.				
14.	Saya kesulitan dalam mencari solusi yang baru dalam memecahkan masalah.				
15.	Saya memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah.				
16.	Saya selalu mengikuti aturan tanpa memikirkan gagasan yang baru.				
17.	Saya datang ke tempat kerja tepat pada				

	waktunya.				
18.	Jika ada pekerjaan di kantor yang terkesan tidak transparan, saya tidak akan menanyakan kejelasannya.				
19.	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan.				
20.	Pada saat jam kerja, mencuri waktu untuk beristirahat tidak ada salahnya.				
21.	Saya selalu mengerjakan tugas saya dengan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang ada.				
22.	Saya kurang peduli ketika ada tugas baru yang diberikan.				
23.	Setiap target yang menjadi tanggung jawab saya, akan saya selesaikan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan oleh atasan.				
24.	Saya sering mengambil cuti atau absen dengan tiba-tiba.				
25.	Saya selalu mementingkan kualitas hasil pekerjaan saya agar bisa memuaskan.				
26.	Pada saat saya mengerjakan tugas, saya tidak ingin ditekan oleh waktu yang telah ditentukan atasan.				
27.	Pada saat akan memulai sebuah pekerjaan, terlebih dahulu saya akan merumuskan prosesnya agar sesuai dengan prosedur.				
28.	Saya tidak menghiraukan peringatan dan sanksi atas pelanggaran saya.				
29.	Saya tidak terlalu peduli dengan hasil pekerjaan saya.				
30.	Saya suka mengikuti kegiatan seminar yang diadakan oleh perusahaan untuk membangun wawasan karyawan.				
31.	Saya tidak paham dengan standar operasional di tempat saya bekerja.				
32.	Saya akan berusaha menyelesaikan setiap pekerjaan secara maksimal.				

33.	Saya memilih bersantai-santai dengan rekan kerja ketimbang menyelesaikan suatu pekerjaan.				
34.	Saya sudah berpengalaman untuk menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya.				
35.	Saya cenderung lebih suka mengerjakan tugas sendiri.				
36.	Saya memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja.				
37.	Saya menjalin hubungan yang baik dengan rekan-rekan kerja saya.				
38.	Saya jarang melibatkan pengalaman dalam pekerjaan.				
39.	Saya berusaha untuk tidak terlibat konflik dengan rekan ataupun atasan.				
40.	Saya bukan termasuk pribadi yang menyenangkan.				



Skala Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya mematuhi norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan perusahaan.				
2.	Saya merasa tidak maksimal dalam bekerja.				
3.	Saya menyelesaikan setiap pekerjaan secara maksimal.				
4.	Saya tidak menghiraukan peringatan dan sanksi jika saya melakukan pelanggaran.				
5.	Saya akan tetap masuk kerja meski cuaca sedang buruk.				
6.	Saya kurang percaya diri untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik, sehingga memutuskan menunda pekerjaan.				
7.	Saya bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas dan pekerjaan yang diberikan.				
8.	Saya merasa bolos kerja adalah hal yang sia-sia.				
9.	Saya mengerjakan pekerjaan saya sesuai dengan prosedural perusahaan.				
10.	Saya acuh tak acuh terhadap pekerjaan yang diberikan.				
11.	Walaupun ada tugas dan pekerjaan yang sulit saya mencoba untuk menyelesaikannya sendiri.				
12.	Dalam bekerja, saya tidak selalu mengikuti peraturan yang ada.				
13.	Saya selalu datang ke kantor tepat waktu sesuai jadwal yang sudah ditetapkan.				
14.	Saya merasa sulit fokus saat sedang bekerja.				
15.	Saya bekerja dengan kesadaran diri sendiri tanpa disuruh orang lain.				
16.	Saya akan memperbaiki kesalahan hanya pada saat atasan sudah marah.				
17.	Saya tetap bersemangat menyelesaikan tugas saya, walaupun keadaan tempat kerja kurang mendukung.				
18.	Saya tidak pernah memeriksa kembali hasil pekerjaan saya.				
19.	Saya akan berusaha tetap fokus menyelesaikan pekerjaan walaupun tidak ada atasan di kantor.				

20.	Saya sering datang terlambat ke kantor.				
21.	Saya akan mencari solusi yang baru dalam memecahkan masalah yang saya hadapi.				
22.	Saya akan bekerja setelah mendapat teguran dari atasan.				
23.	Saya akan selalu memeriksa kembali hasil pekerjaan saya agar tidak terjadi kesalahan.				
24.	Kondisi tempat kerja membuat saya malas menyelesaikan tugas saya.				
25.	Saya merasa bersemangat dalam memberikan ide-ide kreatif dalam pekerjaan saya.				
26.	Saya merasa dapat bekerja dengan baik tanpa dukungan orang lain.				
27.	Saya meraih prestasi yang baik dalam bidang pekerjaan saya.				
28.	Saya cenderung mudah menyerah jika ada hambatan dalam pekerjaan.				
29.	Pujian dan apresiasi dari atasan membuat saya semakin bersemangat dalam bekerja.				
30.	Saya akan mengabaikan pekerjaan yang sulit saya kerjakan.				
31.	Jika mengalami kesulitan dalam pekerjaan, saya akan berkonsultasi pada rekan kerja lainnya.				
32.	Saya kesulitan dalam mencari ide-ide baru dalam memecahkan masalah.				
33.	Saya yakin masukan dari atasan dan rekan kerja sangat membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.				
34.	Pekerjaan ini tidak sesuai minat dan keinginan saya.				
35.	Saya akan berusaha untuk mencari solusi jika ada pekerjaan yang menurut saya sulit.				
36.	Penghargaan maupun pujian dari atasan tidak memotivasi saya dalam bekerja.				
37.	Saya mampu mengarahkan diri saya untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.				
38.	Saya merasa terbebani dengan tugas dan pekerjaan di perusahaan.				

39.	Saya sangat bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan saya agar dapat mencapai target.				
40.	Saya tidak dapat bekerja lebih dari waktu jam kerja yang telah ditetapkan.				
41.	Saya dapat mencapai target pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan.				
42.	Saya merasa terhina saat hasil kerja saya dikritik teman kantor.				
43.	Bekerja dengan baik merupakan tugas sebagai karyawan.				
44.	Saya hanya bekerja sesuai dengan kemampuan saya saja, tidak memaksakan mengejar target.				
45.	Jika ada tugas yang sulit, saya mampu bekerja lebih dari jam kerja yang seharusnya.				
46.	Saya tidak memiliki semangat untuk bekerja di perusahaan ini.				
47.	Saya terbuka untuk menerima kritik atau saran atas hasil kerja yang saya peroleh.				
48.	Hasil kerja saya tidak sesuai dengan harapan target perusahaan.				

Skala Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya belum bisa memenuhi standar kerja yang ditentukan.				
2.	Saya selalu optimis dalam setiap peningkatan karir yang diberikan kepada saya.				
3.	Saya cepat tanggap terhadap tugas baru yang diberikan.				
4.	Saya memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah.				
5.	Saya mengalami kesulitan untuk memberikan gagasan dalam pekerjaan saya.				
6.	Rekan kerja saya mendapat tugas yang sama dengan saya.				
7.	Saya senang bila dapat menyelesaikan tugas bersama dengan rekan kerja.				
8.	Saya suka memberikan kontribusi dalam setiap keadaan.				
9.	Saya merasa kontribusi yang saya berikan kurang penting dalam pekerjaan.				
10.	Saya merasa tugas yang diberikan mudah bagi saya.				
11.	Saya senang dengan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan saya				
12.	Saya paham setiap detail pekerjaan yang diberikan.				
13.	Saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.				
14.	Pekerjaan saya tidak sesuai dengan keterampilan yang saya miliki.				
15.	Saya adalah orang yang bertanggung jawab.				
16.	Saya selalu mengutamakan pekerjaan daripada hal yang lain.				
17.	Saya selalu menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat pada waktunya.				
18.	Saya sering menunda pekerjaan yang diberikan kepada saya				
19.	Rekan kerja saya tidak mau membangun hubungan kerja yang baik dengan saya				
20.	Saya menolak ketika diajak bekerja sama dengan rekan kerja.				
21.	Saya berkomunikasi seadanya dengan rekan kerja				
22.	Saya senang berkomunikasi tentang pekerjaan.				

23.	Saya merasa punya hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja.				
24.	Saya sering menawarkan bantuan kepada rekan kerja saya.				
25.	Saya memilih-milih teman untuk menjalin komunikasi tentang pekerjaan.				
26.	Saya akan mencari solusi yang baru dalam memecahkan masalah yang saya hadapi				
27.	Saya berusaha mencari ide-ide kreatif untuk pekerjaan saya tanpa keluar dari ketentuan yang berlaku.				
28.	Saya mudah dalam berkomunikasi dengan rekan kerja.				
29.	Setiap tanggung jawab yang diberikan, saya tidak mau bertanggung jawab atas pekerjaan saya sendiri.				
30.	Saya berani bertanggung jawab dalam mengambil resiko atas apa yang saya kerjakan				
31.	Bila saya kesulitan memahami pekerjaan, rekan kerja akan membantu.				
32.	Saya terkadang merasa malas untuk mengerjakan suatu pekerjaan				
33.	Saya sulit memahami pekerjaan yang diberikan.				
34.	Saya cenderung menyelesaikan dengan tanggung-tanggung atau kurang maksimal.				
35.	Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini.				
36.	Saya tidak peduli dengan kondisi teman yang mengalami kesulitan menyelesaikan tugas				
37.	Saya akan memperbaiki kesalahan apabila sudah diberi teguran.				
38.	Saya senang jika mendapat tugas yang lebih muda dari rekan-rekan saya.				
39.	Saya berkeinginan untuk bekerja di perusahaan lain.				
40.	Saya akan memberikan gagasan yang baru dalam pekerjaan saya.				
41.	Saya selalu mengikuti aturan tanpa memikirkan gagasan yang baru.				
42.	Saya sering menolak teman yang meminta bantuan saya.				
43.	Saya mampu memenuhi standar kerja yang ditentukan.				

44.	Saya kesulitan dalam mencari solusi yang baru dalam memecahkan masalah.				
45.	Saya kurang peduli ketika ada tugas baru yang diberikan.				
46.	Saya tidak tertarik dalam hal peningkatan karir.				
47.	Saya mendapat pelatihan untuk menunjang karir saya.				
48.	Saya merasa tidak mendapatkan kesempatan dalam peningkatan karir saya.				



Reliability Scale: Motivasi Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	119	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	119	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,933	48

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	3,33	,825	119
aitem_2	3,32	,823	119
aitem_3	3,28	,823	119
aitem_4	2,92	1,001	119
aitem_5	3,22	,913	119
aitem_6	3,18	,755	119
aitem_7	2,96	,969	119
aitem_8	3,19	,836	119
aitem_9	3,42	,670	119
aitem_10	3,14	,857	119
aitem_11	3,01	,943	119
aitem_12	3,25	1,067	119
aitem_13	3,14	,773	119
aitem_14	3,08	,953	119
aitem_15	3,28	,853	119
aitem_16	3,13	,953	119
aitem_17	2,99	,943	119
aitem_18	3,22	,903	119
aitem_19	2,91	,844	119
aitem_20	3,27	,870	119
aitem_21	3,22	,903	119
aitem_22	2,92	,825	119
aitem_23	3,28	,863	119
aitem_24	2,84	,863	119
aitem_25	3,17	,896	119
aitem_26	2,92	,865	119
aitem_27	3,26	,868	119
aitem_28	3,33	,825	119
aitem_29	3,10	1,028	119
aitem_30	3,38	,834	119
aitem_31	2,87	1,094	119
aitem_32	3,01	,907	119
aitem_33	2,83	,924	119
aitem_34	2,92	1,070	119
aitem_35	3,22	,804	119
aitem_36	3,06	,740	119
aitem_37	3,15	,577	119
aitem_38	3,19	,950	119
aitem_39	2,89	,928	119
aitem_40	3,24	,965	119
aitem_41	3,06	,876	119
aitem_42	3,24	1,063	119
aitem_43	3,13	,791	119

aitem_44	3,09	,948	119
aitem_45	3,29	,825	119
aitem_46	2,92	1,001	119
aitem_47	3,00	,966	119
aitem_48	3,24	,902	119

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	146,69	430,267	,405	,932
aitem_2	146,70	427,552	,487	,932
aitem_3	146,74	423,737	,602	,931
aitem_4	147,09	420,847	,559	,931
aitem_5	146,80	428,688	,405	,932
aitem_6	146,84	436,288	,252	,933
aitem_7	147,06	419,768	,607	,931
aitem_8	146,82	428,180	,460	,932
aitem_9	146,60	442,294	,073	,934
aitem_10	146,87	419,721	,094	,930
aitem_11	147,01	428,432	,397	,932
aitem_12	146,76	420,503	,529	,931
aitem_13	146,87	424,976	,603	,931
aitem_14	146,93	417,724	,672	,930
aitem_15	146,74	425,703	,522	,931
aitem_16	146,89	427,488	,417	,932
aitem_17	147,03	423,720	,520	,931
aitem_18	146,80	429,637	,383	,932
aitem_19	147,11	431,454	,361	,932
aitem_20	146,75	427,546	,459	,932
aitem_21	146,80	438,501	,145	,934
aitem_22	147,09	440,373	,109	,934
aitem_23	146,74	425,754	,514	,931
aitem_24	147,18	427,147	,474	,932
aitem_25	146,85	433,570	,280	,933
aitem_26	147,09	430,542	,377	,932
aitem_27	146,76	427,593	,459	,932
aitem_28	146,69	430,555	,397	,932
aitem_29	146,92	420,112	,561	,931
aitem_30	146,64	438,487	,161	,934
aitem_31	147,14	419,208	,545	,931
aitem_32	147,01	423,364	,553	,931
aitem_33	147,18	427,220	,439	,932
aitem_34	147,10	412,549	,716	,929
aitem_35	146,80	430,586	,407	,932
aitem_36	146,96	429,193	,492	,932
aitem_37	146,87	431,575	,538	,932
aitem_38	146,82	427,587	,415	,932
aitem_39	147,13	425,009	,495	,931
aitem_40	146,77	425,601	,459	,932
aitem_41	146,96	429,685	,395	,932
aitem_42	146,78	417,545	,601	,930
aitem_43	146,88	429,545	,447	,932
aitem_44	146,92	427,393	,422	,932
aitem_45	146,73	423,707	,602	,931
aitem_46	147,09	420,847	,559	,931
aitem_47	147,02	425,440	,463	,932
aitem_48	146,77	426,618	,467	,932

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
150,02	444,813	21,091	48

Reliability Scale: Disiplin Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	119	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	119	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,930	40

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2,43	1,211	119
aitem_2	2,48	1,064	119
aitem_3	2,85	,880	119
aitem_4	2,36	1,140	119
aitem_5	2,66	,925	119
aitem_6	2,42	1,211	119
aitem_7	2,50	1,073	119
aitem_8	3,12	,984	119
aitem_9	2,53	1,261	119
aitem_10	2,41	1,265	119
aitem_11	1,99	1,046	119
aitem_12	2,29	1,136	119
aitem_13	2,17	,795	119
aitem_14	2,11	1,103	119
aitem_15	2,26	1,168	119
aitem_16	2,80	,787	119
aitem_17	2,31	1,023	119
aitem_18	2,55	1,326	119
aitem_19	2,09	1,058	119
aitem_20	2,72	1,024	119
aitem_21	2,58	1,093	119
aitem_22	2,08	,935	119
aitem_23	2,45	1,056	119
aitem_24	2,50	,758	119
aitem_25	2,79	,780	119
aitem_26	2,53	1,111	119
aitem_27	2,92	,993	119
aitem_28	2,42	1,153	119
aitem_29	2,51	,982	119
aitem_30	2,87	,819	119
aitem_31	2,53	,779	119
aitem_32	2,79	,780	119
aitem_33	2,53	1,111	119
aitem_34	2,92	,993	119
aitem_35	2,42	1,153	119
aitem_36	2,51	,982	119
aitem_37	2,87	,819	119
aitem_38	2,68	,920	119
aitem_39	2,42	1,211	119
aitem_40	2,50	1,065	119

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	98,47	419,658	,769	,925
aitem_2	98,42	434,483	,534	,928
aitem_3	98,05	431,777	,732	,926
aitem_4	98,54	445,522	,259	,931
aitem_5	98,24	451,593	,175	,931
aitem_6	98,48	442,438	,302	,930
aitem_7	98,39	450,919	,159	,931
aitem_8	97,78	431,867	,647	,927
aitem_9	98,37	416,794	,795	,925
aitem_10	98,49	415,659	,815	,924
aitem_11	98,91	439,119	,436	,929
aitem_12	98,61	432,426	,542	,928
aitem_13	98,73	441,859	,503	,928
aitem_14	98,79	440,540	,379	,929
aitem_15	98,64	426,623	,649	,926
aitem_16	98,10	455,481	,096	,931
aitem_17	98,59	444,380	,322	,930
aitem_18	98,35	422,586	,641	,926
aitem_19	98,81	440,988	,387	,929
aitem_20	98,18	448,960	,214	,931
aitem_21	98,32	426,151	,708	,926
aitem_22	98,82	434,389	,617	,927
aitem_23	98,45	434,927	,529	,928
aitem_24	98,39	444,970	,431	,929
aitem_25	98,11	436,759	,673	,927
aitem_26	98,37	441,218	,361	,929
aitem_27	97,97	436,889	,516	,928
aitem_28	98,48	432,303	,535	,928
aitem_29	98,39	446,934	,275	,930
aitem_30	98,03	445,974	,366	,929
aitem_31	98,37	441,116	,537	,928
aitem_32	98,11	436,759	,673	,927
aitem_33	98,37	441,218	,361	,929
aitem_34	97,97	436,889	,516	,928
aitem_35	98,48	432,303	,535	,928
aitem_36	98,39	446,934	,375	,930
aitem_37	98,03	445,974	,366	,929
aitem_38	98,22	446,681	,303	,930
aitem_39	98,48	419,387	,776	,925
aitem_40	98,39	435,292	,515	,928

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
100,90	459,312	21,432	40

Reliability Scale: Kinerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	119	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	119	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,931	48

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2,96	,807	119
aitem_2	3,30	,859	119
aitem_3	3,26	,848	119
aitem_4	2,85	1,055	119
aitem_5	3,33	,855	119
aitem_6	3,17	,774	119
aitem_7	2,81	1,052	119
aitem_8	3,21	,832	119
aitem_9	3,39	,771	119
aitem_10	3,09	,863	119
aitem_11	3,03	,965	119
aitem_12	3,13	1,142	119
aitem_13	3,14	,784	119
aitem_14	3,00	1,042	119
aitem_15	3,34	,797	119
aitem_16	2,98	1,089	119
aitem_17	2,94	,959	119
aitem_18	3,20	,979	119
aitem_19	2,91	,834	119
aitem_20	2,92	,931	119
aitem_21	2,92	,855	119
aitem_22	2,90	,887	119
aitem_23	3,08	,809	119
aitem_24	2,85	,830	119
aitem_25	3,22	,894	119
aitem_26	2,91	,834	119
aitem_27	2,88	,845	119
aitem_28	3,34	,828	119
aitem_29	3,01	1,116	119
aitem_30	3,45	,789	119
aitem_31	2,71	1,158	119
aitem_32	3,01	,916	119
aitem_33	2,75	,959	119
aitem_34	2,89	1,111	119
aitem_35	3,24	,802	119
aitem_36	3,04	,906	119
aitem_37	3,00	1,042	119
aitem_38	3,34	,797	119
aitem_39	2,98	1,089	119
aitem_40	2,94	,959	119
aitem_41	3,20	,979	119
aitem_42	3,00	1,042	119
aitem_43	3,00	1,042	119

aitem_44	3,00	1,042	119
aitem_45	3,34	,797	119
aitem_46	2,98	1,089	119
aitem_47	2,94	,959	119
aitem_48	3,24	,927	119

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	144,20	455,179	,538	,929
aitem_2	143,86	454,615	,518	,929
aitem_3	143,90	453,058	,569	,929
aitem_4	144,31	449,640	,527	,929
aitem_5	143,83	462,395	,305	,931
aitem_6	143,99	462,568	,336	,930
aitem_7	144,35	442,332	,698	,927
aitem_8	143,95	460,947	,355	,930
aitem_9	143,77	464,550	,276	,931
aitem_10	144,07	448,317	,691	,928
aitem_11	144,13	462,535	,262	,931
aitem_12	144,03	448,584	,506	,929
aitem_13	144,02	453,356	,610	,929
aitem_14	144,16	442,271	,707	,927
aitem_15	143,82	461,338	,361	,930
aitem_16	144,18	447,231	,563	,929
aitem_17	144,22	455,342	,442	,930
aitem_18	143,96	449,702	,570	,929
aitem_19	144,25	460,343	,372	,930
aitem_20	144,24	475,114	-,040	,933
aitem_21	144,24	465,775	,212	,931
aitem_22	144,26	461,449	,318	,931
aitem_23	144,08	472,782	,026	,933
aitem_24	144,31	460,453	,371	,930
aitem_25	143,94	459,852	,357	,930
aitem_26	144,25	463,580	,380	,931
aitem_27	144,28	462,744	,399	,931
aitem_28	143,82	466,576	,198	,931
aitem_29	144,15	445,367	,589	,928
aitem_30	143,71	469,240	,131	,932
aitem_31	144,45	443,097	,613	,928
aitem_32	144,15	451,587	,563	,929
aitem_33	144,41	458,583	,361	,930
aitem_34	144,27	442,385	,657	,928
aitem_35	143,92	460,823	,374	,930
aitem_36	144,12	468,884	,118	,932
aitem_37	144,16	442,271	,707	,927
aitem_38	143,82	461,338	,361	,930
aitem_39	144,18	447,231	,563	,929
aitem_40	144,22	455,342	,442	,930
aitem_41	143,96	449,702	,570	,929
aitem_42	144,16	442,271	,707	,927
aitem_43	144,16	442,271	,707	,927
aitem_44	144,16	442,271	,707	,927
aitem_45	143,82	461,338	,361	,930
aitem_46	144,18	447,231	,563	,929
aitem_47	144,22	455,342	,442	,930
aitem_48	143,92	452,325	,536	,929

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
147,16	474,339	21,779	48

NPar Tests

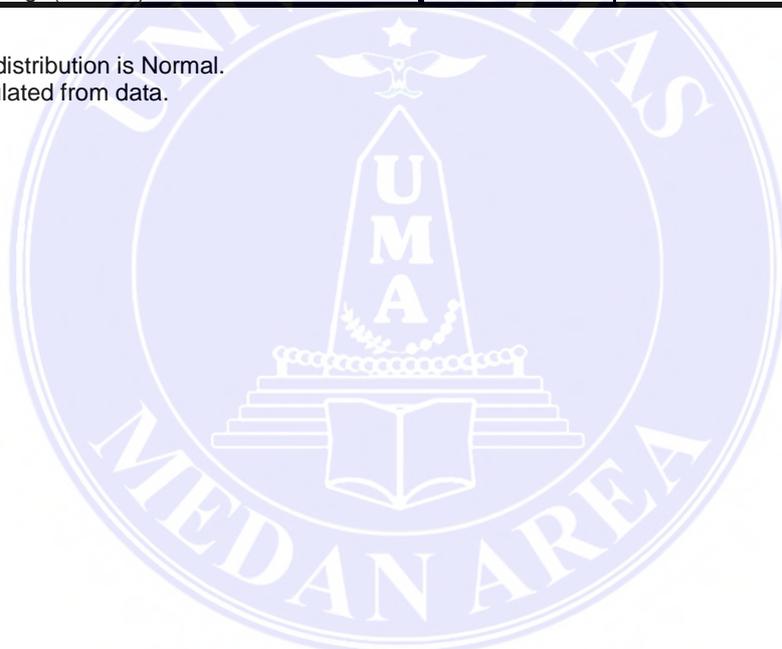
Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Motivasi Kerja	119	131,01	19,628	93	166
Disiplin Kerja	119	96,39	15,646	61	123
Kinerja	119	117,57	18,263	78	156

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja
N		119	119	119
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	131,01	96,39	117,57
	Std. Deviation	19,628	15,646	18,263
Most Extreme Differences	Absolute	,116	,096	,077
	Positive	,116	,075	,069
	Negative	-,116	-,096	-,077
Kolmogorov-Smirnov Z		1,265	1,044	,845
Asymp. Sig. (2-tailed)		,081	,225	,473

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.



Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja * Motivasi Kerja	119	100,0%	0	0,0%	119	100,0%

Report

Kinerja

Motivasi Kerja	Mean	N	Std. Deviation
93	104,00	1	.
95	78,00	2	,000
98	104,00	1	.
99	108,00	1	.
101	92,50	2	20,506
102	96,67	3	16,289
103	107,00	1	.
104	104,50	2	,707
106	103,80	5	9,391
108	78,00	1	.
109	113,00	4	,000
110	110,00	1	.
111	109,67	3	10,504
112	100,67	3	4,933
113	101,50	2	12,021
115	104,00	2	12,728
116	106,75	4	1,893
117	110,50	2	3,536
118	109,50	4	4,123
121	107,00	2	,000
127	105,00	1	.
128	124,00	2	7,071
129	98,00	2	25,456
130	112,00	1	.
131	112,00	2	11,314
132	108,00	3	24,269
133	112,00	1	.
134	122,80	5	8,672
136	126,00	3	9,539
138	139,00	1	.
139	131,00	1	.
140	123,00	1	.
141	107,00	2	8,485
142	131,00	7	9,018
143	133,00	1	.
144	111,33	3	30,534
145	144,00	1	.
146	129,50	4	11,733
147	139,00	2	1,414
148	124,50	2	,707
149	135,00	2	14,142
150	141,00	3	3,000
152	136,67	3	16,166
153	127,00	3	13,000
154	114,00	3	21,633
155	144,80	5	8,786
156	146,00	1	.
157	124,33	3	5,132
159	110,00	1	.
160	148,00	1	.

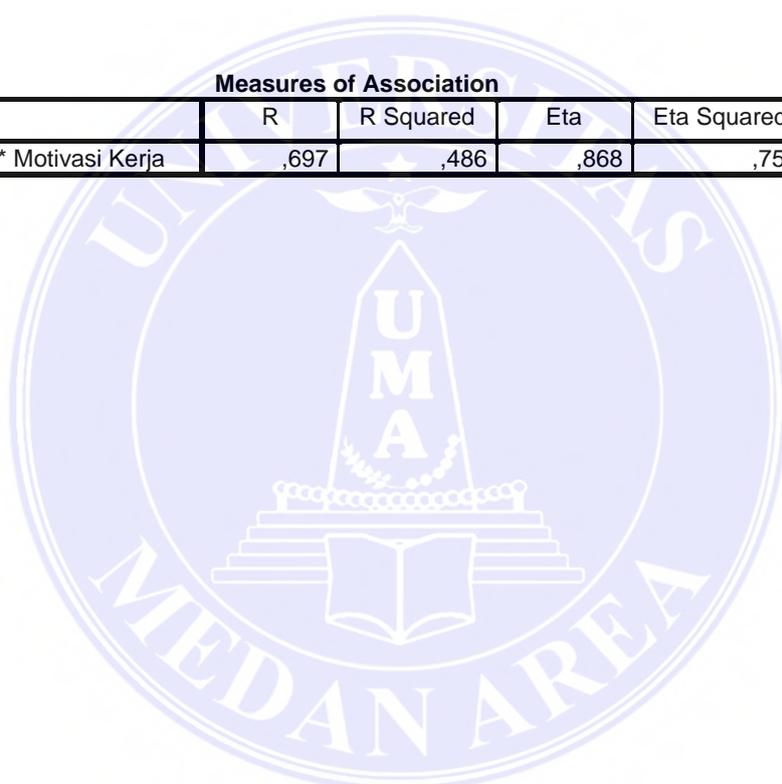
165	155,00	1	.
166	126,00	2	8,485
Total	117,57	119	18,263

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	29629,493	51	580,970	4,001	,000
		Linearity	19122,582	1	19122,582	131,681	,000
		Deviation from Linearity	10506,911	50	210,138	1,447	,079
	Within Groups	9729,650	67	145,219			
	Total	39359,143	118				

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Motivasi Kerja	,697	,486	,868	,753



Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja * Disiplin Kerja	119	100,0%	0	0,0%	119	100,0%

Report

Kinerja

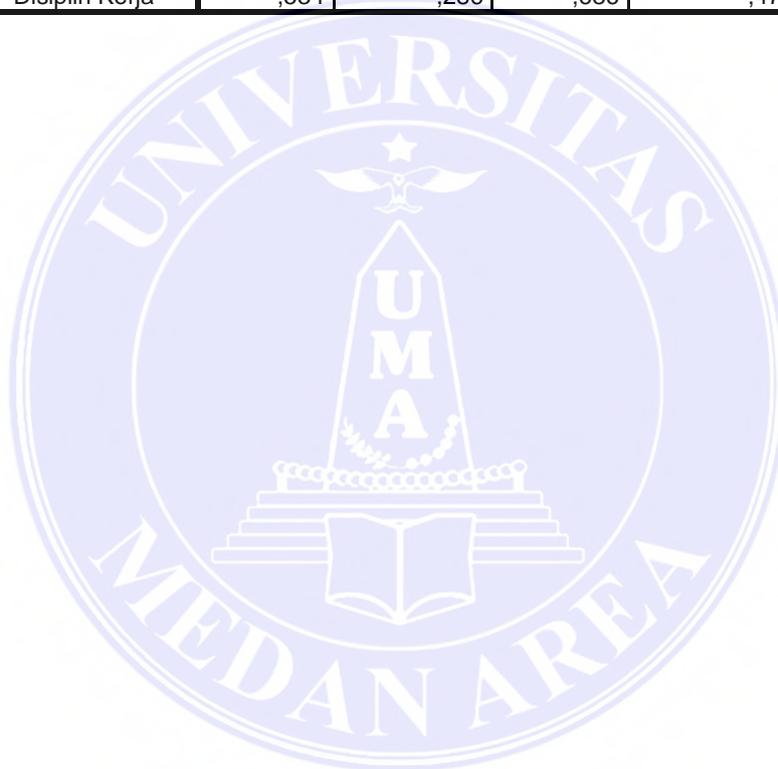
Disiplin Kerja	Mean	N	Std. Deviation
61	104,00	1	.
66	98,33	3	35,218
67	104,00	1	.
69	100,00	4	14,674
70	78,00	1	.
71	103,00	2	7,071
72	80,00	1	.
73	108,00	3	12,124
74	105,50	2	10,607
75	113,00	1	.
79	80,00	1	.
80	113,00	1	.
81	99,00	1	.
82	116,00	1	.
84	123,50	2	26,163
86	120,75	4	16,800
87	109,33	3	3,215
88	118,33	6	19,356
89	119,00	3	36,097
90	108,00	4	10,863
91	104,00	1	.
92	112,00	2	11,314
94	110,25	4	25,695
96	106,00	2	9,899
97	107,00	1	.
98	136,00	1	.
99	114,20	5	16,468
100	114,20	5	6,535
102	114,25	4	11,295
103	104,00	1	.
104	120,00	4	17,493
105	127,67	6	17,108
108	128,50	4	21,517
109	138,00	2	9,899
110	127,20	10	6,957
111	136,25	4	15,130
112	136,80	5	10,941
117	115,50	2	4,950
118	127,60	5	10,431
120	125,75	4	19,015
121	129,00	1	.
123	146,00	1	.
Total	117,57	119	18,263

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Disiplin Kerja	(Combined)		18531,693	41	451,993	1,671	,026
	Between Groups	Linearity	11238,509	1	11238,509	41,549	,000
		Deviation from Linearity	7293,184	40	182,330	,674	,913
	Within Groups		20827,450	77	270,486		
	Total		39359,143	118			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Disiplin Kerja	,534	,286	,686	,471



Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	117,57	18,263	119
Motivasi Kerja	131,01	19,628	119
Disiplin Kerja	96,39	15,646	119

Correlations

		Kinerja	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja
Pearson Correlation	Kinerja	1,000	,697	,534
	Motivasi Kerja	,697	1,000	,497
	Disiplin Kerja	,534	,497	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	,000	,000
	Motivasi Kerja	,000	.	,000
	Disiplin Kerja	,000	,000	.
N	Kinerja	119	119	119
	Motivasi Kerja	119	119	119
	Disiplin Kerja	119	119	119

Variables Entered/Removed^a

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

- a. Dependent Variable: Kinerja
 b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,730 ^a	,533	,525	12,592	1,785

- a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20965,840	2	10482,920	66,112	,000 ^b
	Residual	18393,303	116	158,563		
	Total	39359,143	118			

- a. Dependent Variable: Kinerja
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

	(Constant)	19,660	8,695		2,261	,026		
1	Motivasi Kerja	,533	,068	,573	7,832	,000	,753	1,328
	Disiplin Kerja	,291	,085	,249	3,410	,001	,753	1,328

a. Dependent Variable: Kinerja

Coefficient Correlations^a

Model		Disiplin Kerja	Motivasi Kerja
1	Correlations	Disiplin Kerja	1,000
		Motivasi Kerja	-,497
	Covariances	Disiplin Kerja	,007
		Motivasi Kerja	-,003

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja
1	1	2,976	1,000	,00	,00	,00
	2	,013	15,149	,44	,06	,92
	3	,011	16,591	,55	,94	,07

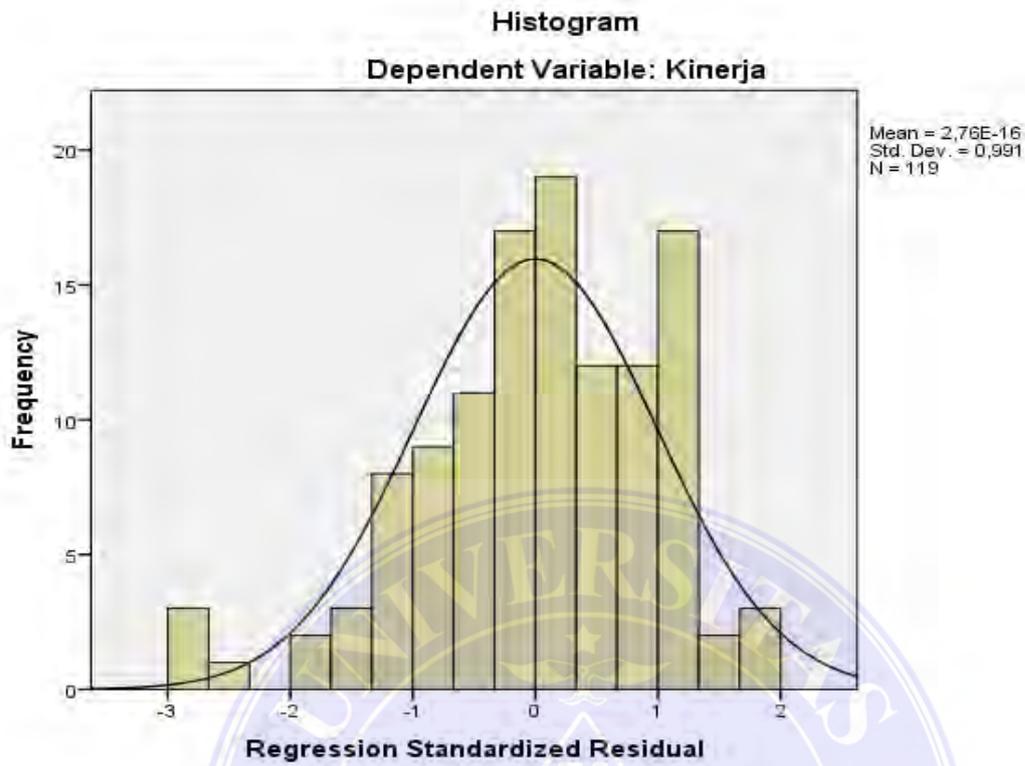
a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

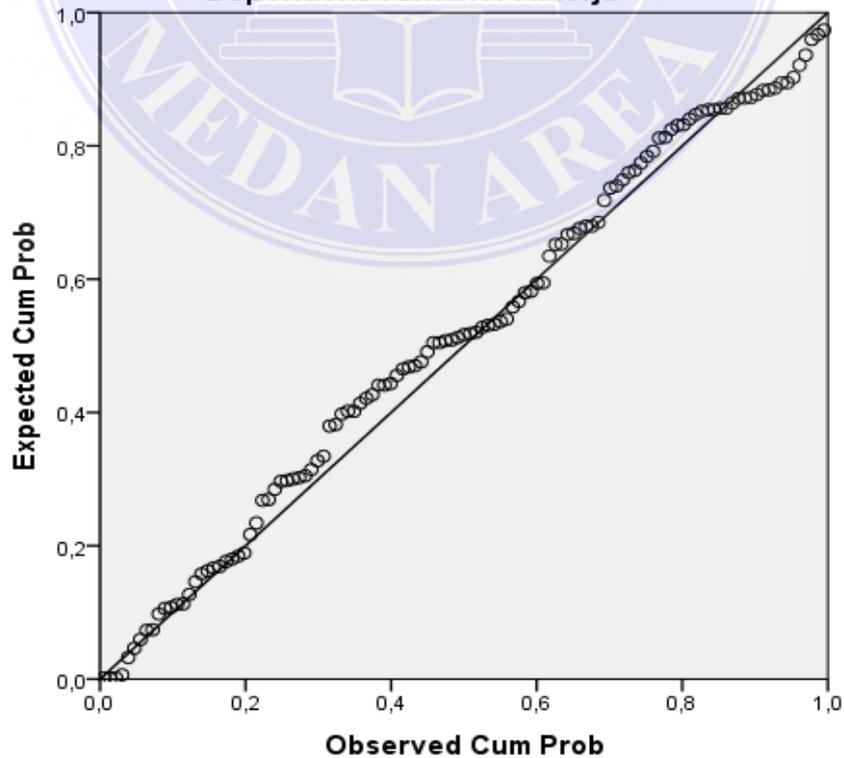
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	89,53	143,10	117,57	13,330	119
Residual	-37,405	24,416	,000	12,485	119
Std. Predicted Value	-2,104	1,915	,000	1,000	119
Std. Residual	-2,971	1,939	,000	,991	119

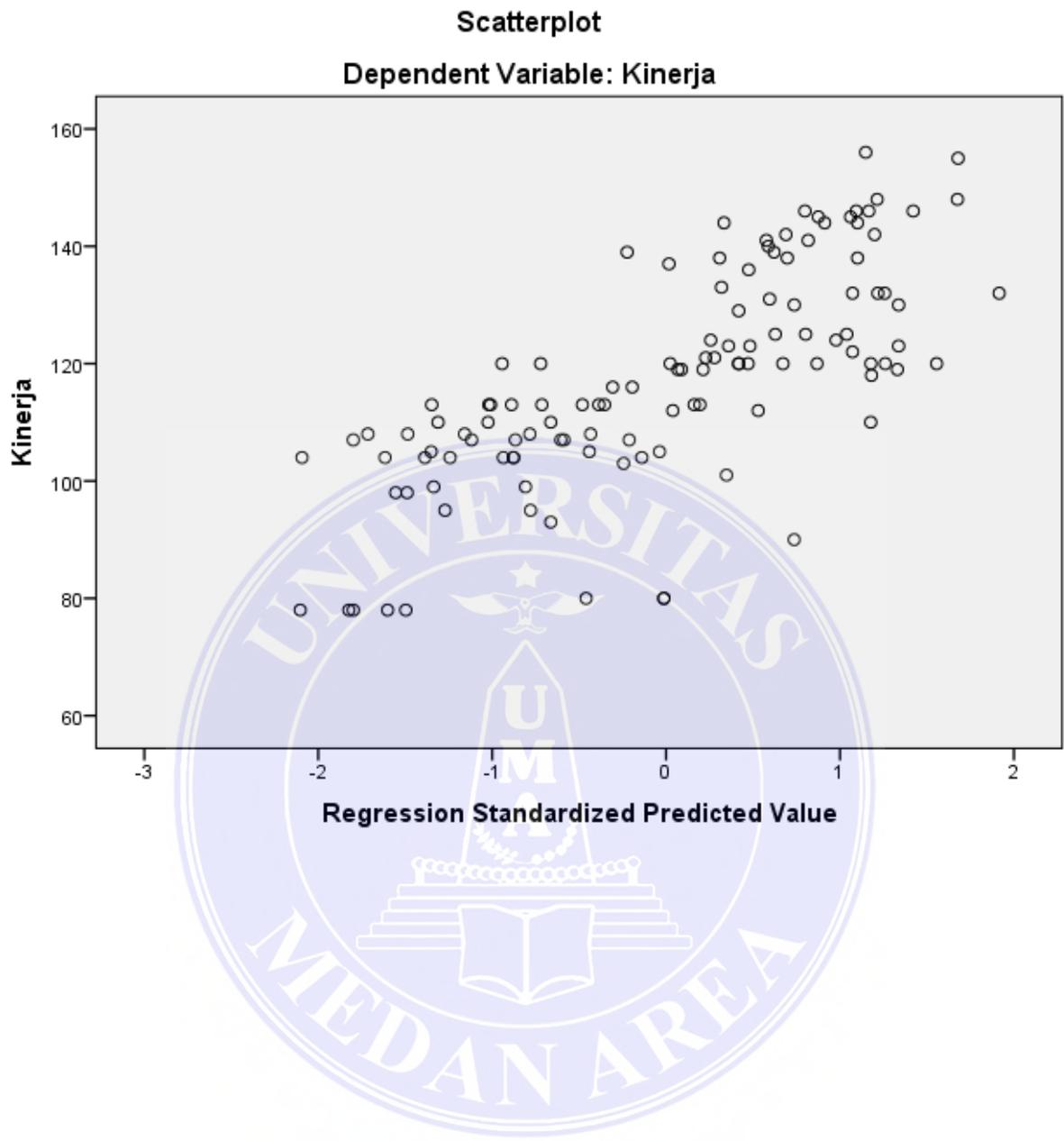
a. Dependent Variable: Kinerja

Charts



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





Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	117,57	18,263	119
Motivasi Kerja	131,01	19,628	119

Correlations

		Kinerja	Motivasi Kerja
Pearson Correlation	Kinerja	1,000	,697
	Motivasi Kerja	,697	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	,000
	Motivasi Kerja	,000	.
N	Kinerja	119	119
	Motivasi Kerja	119	119

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,697 ^a	,486	,481	13,152	1,841

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19122,582	1	19122,582	110,559	,000 ^b
	Residual	20236,561	117	172,962		
	Total	39359,143	118			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	32,604	8,170		3,991	,000		
	Motivasi Kerja	,649	,062	,697	10,515	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Coefficient Correlations^a

Model		Motivasi Kerja	
1	Correlations	Motivasi Kerja	1,000
	Covariances	Motivasi Kerja	,004

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	Motivasi Kerja
1	1	1,989	1,000	,01	,01
	2	,011	13,480	,99	,99

a. Dependent Variable: Kinerja

Casewise Diagnostics^a

Case Number	Std. Residual	Kinerja	Predicted Value	Residual
60	-3,230	90	132,48	-42,483
69	-3,497	80	126,00	-45,997

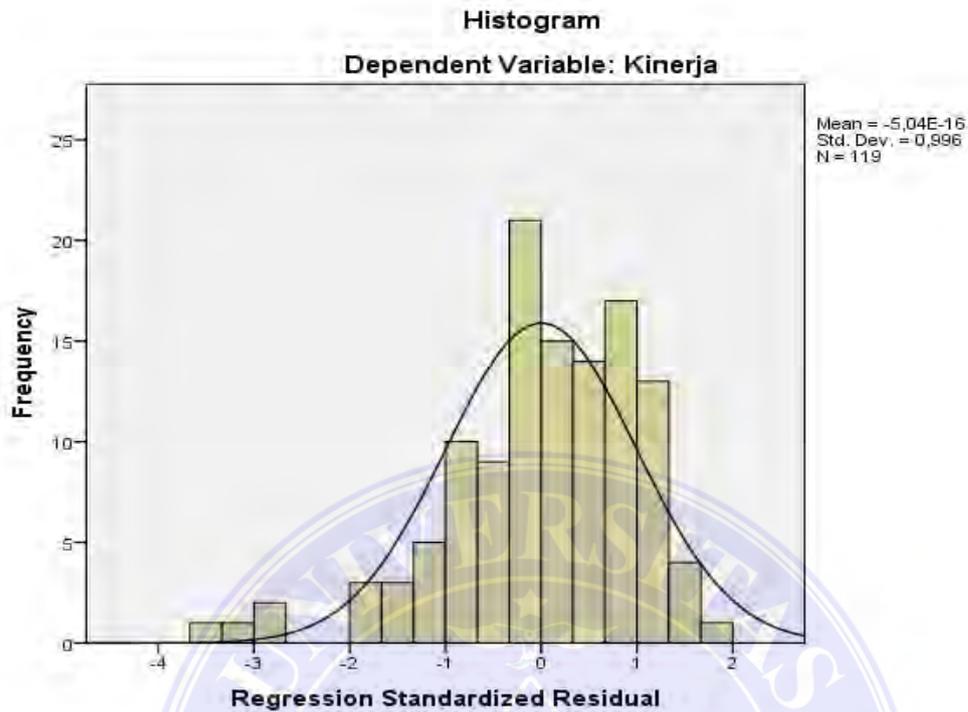
a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

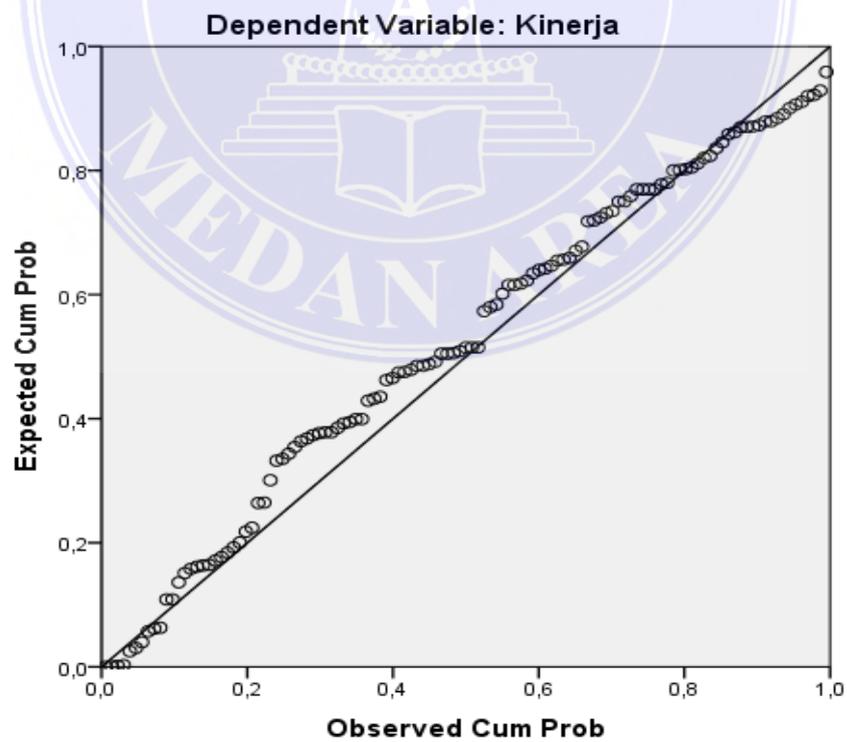
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	92,92	140,27	117,57	12,730	119
Residual	-45,997	22,868	,000	13,096	119
Std. Predicted Value	-1,936	1,783	,000	1,000	119
Std. Residual	-3,497	1,739	,000	,996	119

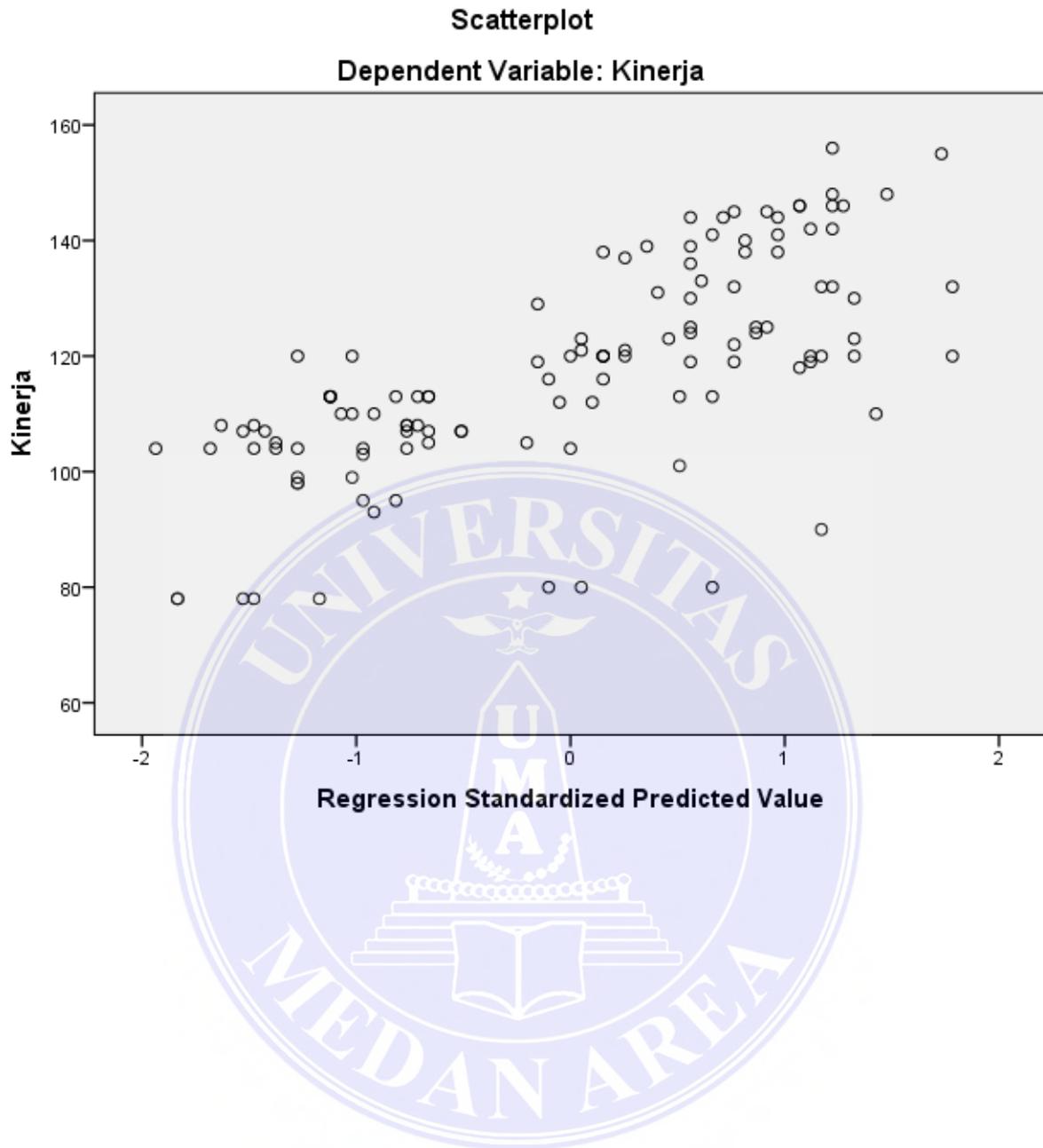
a. Dependent Variable: Kinerja

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	117,57	18,263	119
Disiplin Kerja	96,39	15,646	119

Correlations

		Kinerja	Disiplin Kerja
Pearson Correlation	Kinerja	1,000	,534
	Disiplin Kerja	,534	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	,000
	Disiplin Kerja	,000	.
N	Kinerja	119	119
	Disiplin Kerja	119	119

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,534 ^a	,286	,279	15,503	1,499

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11238,509	1	11238,509	46,759	,000 ^b
	Residual	28120,634	117	240,347		
	Total	39359,143	118			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	57,451	8,906		6,451	,000		
	Disiplin Kerja	,624	,091	,534	6,838	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Coefficient Correlations^a

Model		Disiplin Kerja	
1	Correlations	Disiplin Kerja	1,000
	Covariances	Disiplin Kerja	,008

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	Disiplin Kerja
1	1	1,987	1,000	,01	,01
	2	,013	12,453	,99	,99

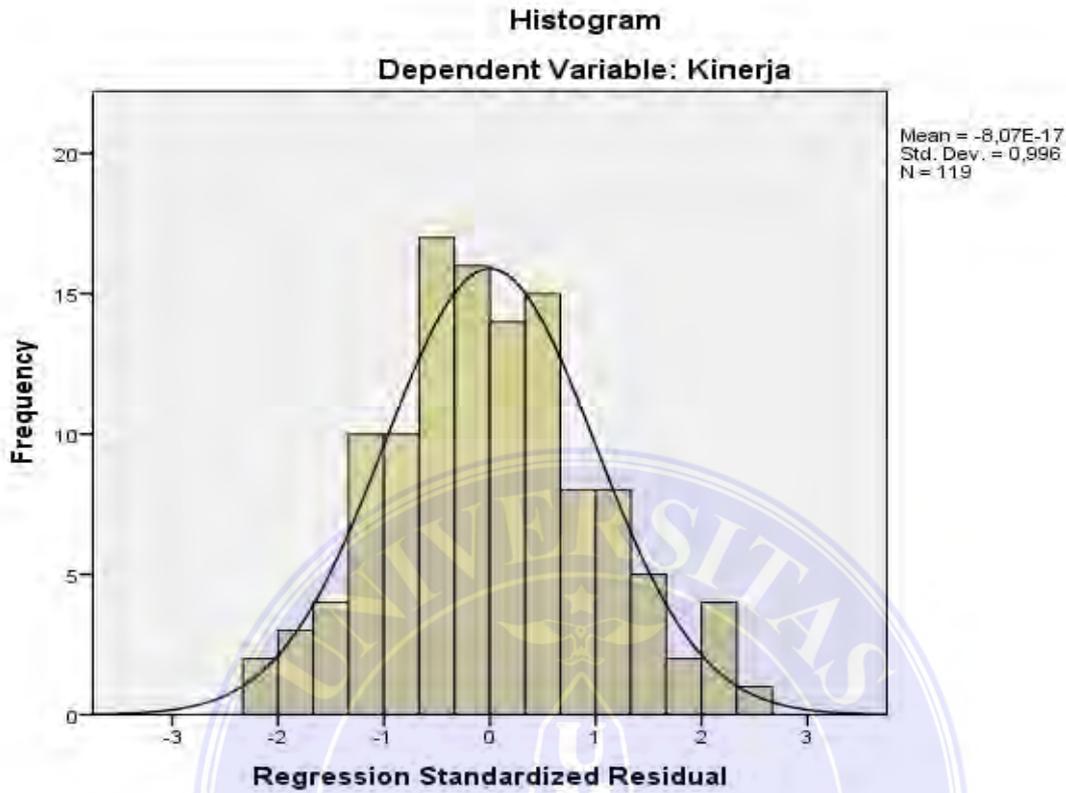
a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

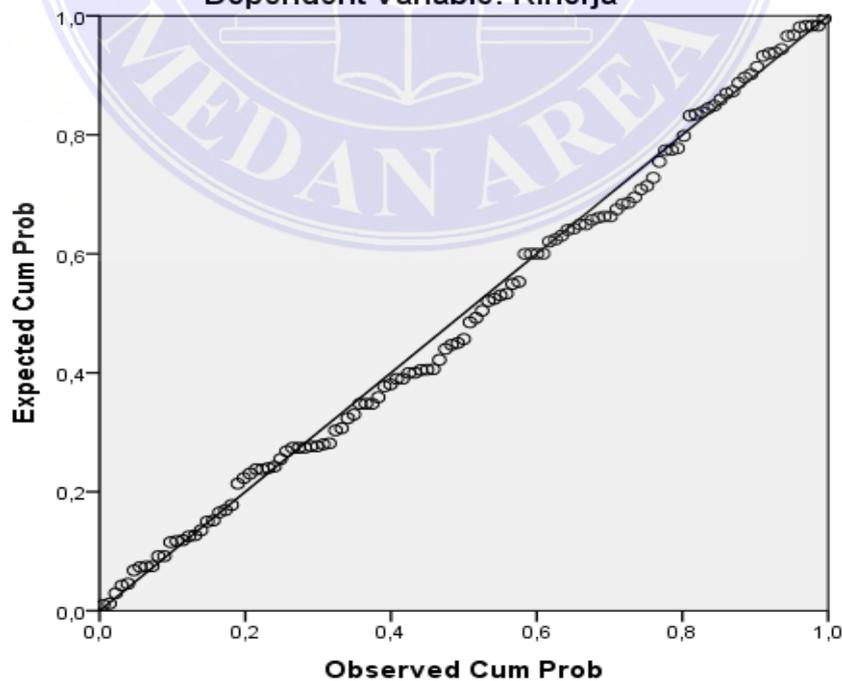
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	95,50	134,17	117,57	9,759	119
Residual	-36,083	40,382	,000	15,437	119
Std. Predicted Value	-2,262	1,701	,000	1,000	119
Std. Residual	-2,327	2,605	,000	,996	119

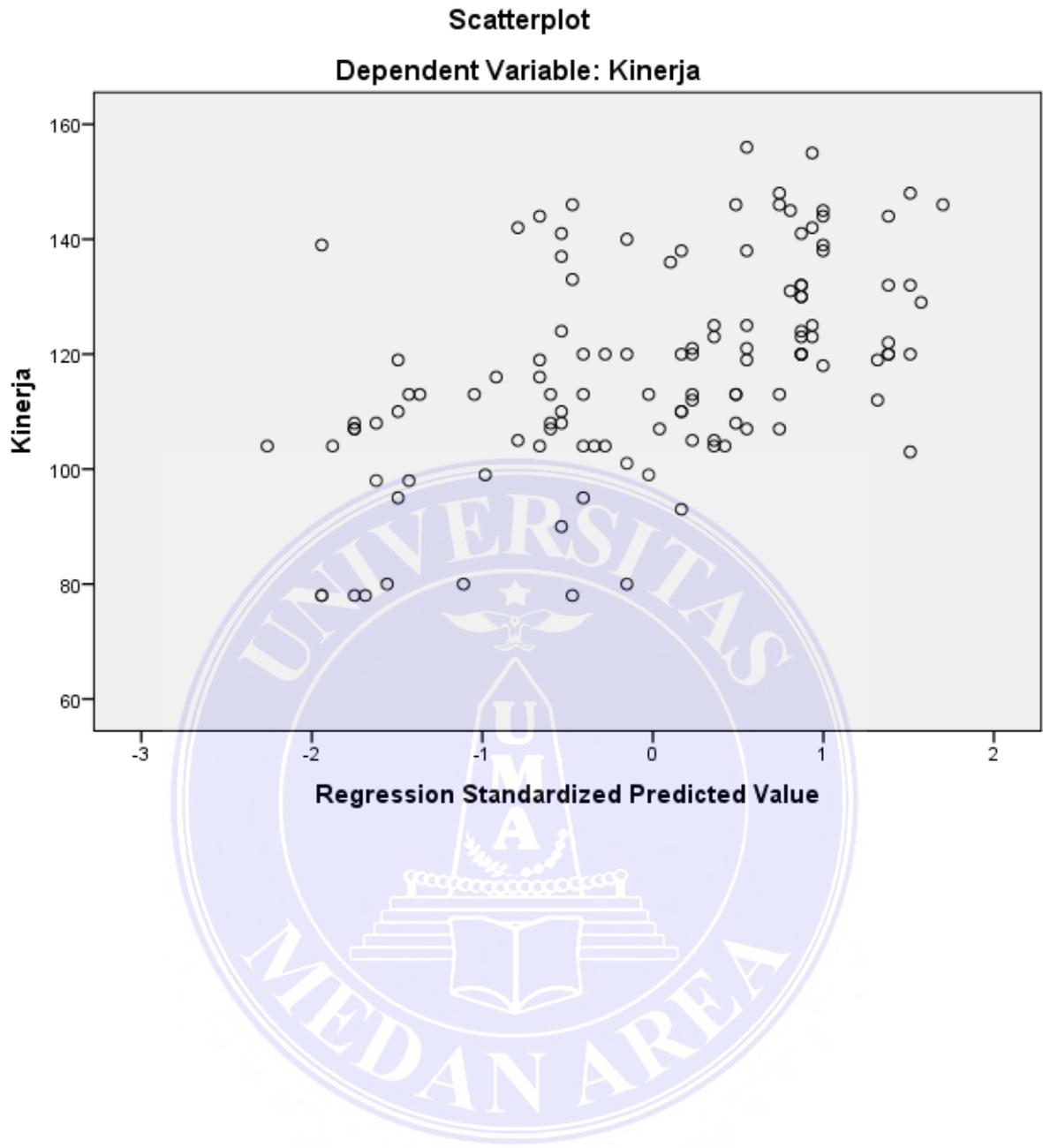
a. Dependent Variable: Kinerja

Charts



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







SURAT KETERANGAN

No: KRPPT/SKT/...~~96~~.../ 2021

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ir Eka Zulfria Nasution
Jabatan : Manajer PTPN III Kebun Rantauprapat
Alamat : PTPN- III Desa Perkebunan Afd I Kec. Bilah Barat, Kab. Labuhanbatu

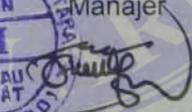
Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa Universitas Medan Area tersebut dibawah ini telah selesai mengadakan penelitian dan pengambilan data di PT.Perkebunan Nusantara -III (Persero) Kebun Rantauprapat atas nama

No	Nama	NPM	Prodi	Keterangan
1	Servina	191804032	Magister Psikologi	

Demikian surat keterangan diperbuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Rantauprapat, 23 Juni 2021

PT.Perkebunan Nusantara –III(Persero)
Kebun Rantauprapat
Manajer


Ir Eka Zulfria Nasution