

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. KALDU SARI NABATI
INDONESIA PLANT RANCAEKEK**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk Menempuh Ujian Akhir Program Strata (S1)
Program Studi Manajemen STIE STAN – Indonesia Mandiri

LINDA KUSUMAWATI

381841012



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI STAN – INDONESIA MANDIRI

BANDUNG

2021

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWA BAGIAN PRODUKSI PT. KALDU SARI
NABATI INDONESIA PLANT RANCAEKEK

Penulis : Linda Kusumawati

NIM : 381841012

Bandung, 08 Juni 2021

Mengesahkan,

Pembimbing,

Ketua Program Studi,

(Dr. Hj. Nur Hayati, SE.,M.Si)

(Evan Jaelani, ST.,M.M)

Mengetahui,

Wakil Ketua Bidang Akademik dan Kerjasama,

(Patah Herwanto, ST., M.Kom)

LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. KALDU SARI NABATI
INDONESIA PLANT RANCAEKEK**

Oleh :

Linda Kusumawati
381841012

Telah melakukan sidang tugas akhir pada hari Selasa tanggal 08 Juni 2021 dan telah melakukan revisi sesuai dengan masukan pada saat sidang tugas akhir.

Bandung, 08 Juni 2021

Menyetujui,

No	Nama	Keterangan	Tanda tangan
1	Dr. Hj. Nur Hayati, SE.,M.Si	Pembimbing	
2	Evan Jaelani, ST.,M.M	Penguji 1	
3	Dede Suryana, Ir.,M.Si	Penguji 2	

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Linda Kusumawati

NIM : 381841012

Jurusan/Program Studi : Manajemen/Strata Satu

Dengan ini menyatakan yang sebenar – benarnya bahwa skripsi yang berjudul

**“PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. KALDU SARI NABATI
INDONESIA PLANT RANCAEKEK”.**

Adalah hasil karya ilmiah saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau symbol dari penulis lain, yang saya akui seolah – olah sebagai tulisan saya sendiri, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar Pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Bandung, Juni 2021

Yang membuat pernyataan

Linda Kusumawati

Nim 381841012

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan bagian Produksi PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek, (2) pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bagian Produksi PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek, dan (3) pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian Produksi PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek. Jenis Penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variable. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 responden. Dengan menggunakan Teknik *non probability sampling* dan Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Hipotesisnya diuji dengan Analisa Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji F, Uji T, Koefesien Korelasi dan Uji Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek dengan nilai signifikansi 0,000, (2) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek dengan nilai signifikansi 0,000, dan (3) disiplin dan motivasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap variable kinerja karyawan dengan signifikansi 0,000.

Kata Kunci : Disiplin, Motivasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to see (1) the effect of discipline on the performance of employees of the Production division of PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek, (2) the influence of motivation on the performance of employees of the Production division of PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek, and (3) the influence of discipline and motivation on the performance of employees of the Production division of PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek. This type of research is an associative study, which is a study that asks the relationship between two variables. The number of samples in this study were 100 respondents. By using non probability sampling techniques and techniques to organize data through questionnaires. The hypothesis was tested with the analysis of the validity test, reliability test, F test, T test, correlation coefficient and multiple linear regression test. The results showed that (1) had a positive and significant effect on the performance of employees of the production division of PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek with a significance value of 0.000, (2) motivation has a positive and significant effect on the performance of employees of the production division of PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek with a significance value of 0.000, and (3) discipline and motivation simultaneously have a significant positive effect on employee performance variables with a significance of 0.000.

Keywords: Discipline, Motivation, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberi karunia, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. KALDU SARI NABATI INDONESIA PLANT RANCAEKEK”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan program Pendidikan strata satu (S1) Jurusan Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STAN – Indonesia Mandiri.

Penulis menyadari tanpa bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak akan dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Hj. Nur Hayati, SE.,M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing dan mengarahkan penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Evan Jaelani, ST., MM, selaku Ketua Prodi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STAN – Indonesia Mandiri Bandung.
3. Seluruh Dosen yang telah memberikan ilmu selama penulis menempuh Pendidikan di STIE-STAN Indonesia Mandiri.
4. Kepala dan seluruh Staff Administrasi, BAAK, BAUke, Perpustakaan dan Karyawan STIE-STAN Indonesia Mandiri.

5. Segenap Staff Manajemen PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek yang telah memberikan ijin untuk penulis melakukan penelitian serta telah bersedia membantu selama proses penelitian.
6. Seluruh Karyawan bagian Produksi PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia yang telah bersedia membantu dalam proses pengisian kuesioner yang telah penulis sediakan.
7. Kedua Orang tua tercinta, terima kasih banyak karena telah memberi semangat, dukungan dan doa kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
8. Suami tercinta Abraham Soeryana yang telah memberikan motivasi baik secara moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Terima kasih atas kasih sayang, waktu, perhatian, nasehat, semangat, kepercayaan dan doa yang selalu di panjatkan.
9. Kedua anak tercinta Muhammad Asyam dan Syahidah Nuha Ayyubi yang telah memberikan semangat dan doa kepada penulis.
10. Kakak dan Adik tercinta yang telah memberikan semangat dan doa kepada penulis.
11. Ibu mertua tercinta yang telah memberikan motivasi dan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
12. Teman – teman dan kerabat dekat yang sudah mendorong penulis untuk menyelesaikan skripsi ini, Sopia, Saras, Sipa, Andalis, Risyah dan Teh Sri.
13. Teman – teman satu perjuangan di kelas Karyawan STIE-STAN Indonesia Mandiri Irma, Syifa, Fitri, Levina, Anisa, Risma dan yang tidak dapat

penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan motivasi dan *support* selama penulis kuliah dan sampai dengan tahap dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

14. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan Namanya satu persatu yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga amal baik yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan balasan yang berlipat dari Alloh SWT. Amin yaa Robbal'alam.

Bandung, Juni 2021

Penulis

Linda Kusumawati

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.4.1 Kegunaan Teoritis	9
1.4.2 Kegunaan Praktis	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	11
2.1 Tinjauan Pustaka	11
2.1.1 Kinerja Karyawan	11
2.1.2 Motivasi	14
2.1.3 Disiplin	22
2.2 Penelitian sebelumnya	26
2.3 Kerangka Teoritis	27
2.3.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	28
2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	28
2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	29
2.4 Model analisis dan hipotesis	29
2.4.1 Model analisis	29
2.4.2 Hipotesis	30

BAB III METODE PENELITIAN.....	31
3.1 Objek Penelitian	31
3.2 Lokasi Penelitian	32
3.3 Metode Penelitian.....	32
3.3.1 Unit Analisis	33
3.3.2 Populasi dan Sampel	33
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel dan Penentuan Sampel	34
3.3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.3.5 Jenis dan Sumber Data	37
3.3.6 Operasionalisasi Variabel.....	37
3.3.7 Instrumen Pengukuran	40
3.3.8 Pengujian Instrumen Penelitian.....	41
3.3.9 Teknis Analisis Deskriptif.....	43
3.3.10 Pengujian Hipotesis.....	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
4.1 Profil Responden	51
4.2 Pengujian Kualitas Instrumen Pengukuran	53
4.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	53
4.3 Analisis Deskriptif.....	56
4.3.1 Tanggapan Responden	56
4.3.2 Rata – rata, Deviasi Standar, dan Korelasi antar Variabel.....	78
4.4 Pengujian Hipotesis	82
4.4.1 Uji F (Uji Simultan)	82
4.4.2 Uji t (Uji Parsial).....	83
4.4.3 Koefisien Determinasi	85
4.5 Pembahasan, Implikasi dan Keterbatasan	86
4.5.1 Pembahasan.....	86
4.5.2 Implikasi.....	87
4.5.3 Keterbatasan.....	88
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	89
5.1 Kesimpulan.....	89

5.2	Saran	90
5.2.1	Saran Teoritis	90
5.2.2	Saran Praktis	91
DAFTAR PUSTAKA		xii
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Pencapaian Target Produksi	5
Tabel 1.2 Data Kehadiran Karyawan	6
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	38
Tabel 3.2 Skor/bobot nilai berdasarkan Skala Likert.....	41
Tabel 3.3 Skala Interval	45
Tabel 3.4 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefesien Korelasi	47
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variable Disiplin (X1)	54
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)	54
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	55
Tabel 4.4 Uji Reliabilitas	56
Tabel 4.5 Saya selalu menggunakan tanda pengenal di dalam Perusahaan.....	57
Tabel 4.6 Saya selalu mentaati peraturan yang diterapkan di Perusahaan.....	57
Tabel 4.7 Saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik	58
Tabel 4.8 Saya selalu merapihkan kembali peralatan kerja setelah selesai dipakai	59
Tabel 4.9 Saya mampu melakukan perbaikan setelah evaluasi pekerjaan dilakukan	60
Tabel 4.10 Saya menerima sanksi yang diberikan Perusahaan apabila saya melakukan kesalahan	61
Tabel 4.11 Saya selalu menggunakan seragam kerja sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan.....	62
Tabel 4.12 Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja	63
Tabel 4.13 Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.....	63
Tabel 4.14 Saya melakukan tugas – tugas kerja sampai selesai setiap harinya	64
Tabel 4.15 Rekapitulasi Total Skor Variabel Disiplin (X1)	65
Tabel 4.16 Saya selalu siap diberi tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan.....	66

Tabel 4.17 Saya selalu berusaha untuk mengikuti program Pendidikan atau pelatihan	67
Tabel 4.18 Saya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi rekan kerja saya agar bekerja mengikuti cara yang saya lakukan.....	68
Tabel 4.19 Saya sering bekerja keras untuk mendapatkan kesempatan promosi jabatan	69
Tabel 4.20 Saya selalu berupaya menjalin hubungan baik dengan atasan saya....	69
Tabel 4.21 Saya memiliki hubungan yang erat dengan semua rekan kerja	70
Tabel 4.22 Rekapitulasi Total Skor Variabel Motivasi (X2)	71
Tabel 4.23 Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang berlaku	71
Tabel 4.24 Saya tanggap dan cekatan dalam melaksanakan setiap tugas pekerjaan	72
Tabel 4.25 Saya mampu menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan	73
Tabel 4.26 Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan	74
Tabel 4.27 Saya dapat melaksanakan tugas pekerjaan dengan teliti dan benar	74
Tabel 4.28 Saya melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan.....	75
Tabel 4.29 Saya selalu memanfaatkan peralatan kantor dengan baik.....	76
Tabel 4.30 Saya bertanggung jawab melaksanakan kewajiban dalam menyelesaikan pekerjaan	77
Tabel 4.31 Rekapitulasi Total Skor Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	78
Tabel 4.32 Rata – rata dan Standar Deviasi Disiplin, Motivasi dan Kinerja Karyawan	78
Tabel 4.33 Uji Regresi Linier Berganda	80
Tabel 4.34 Korelasi antar Variabel Disiplin, Motivasi dan Kinerja Karyawan	81
Tabel 4.35 Hasil Output Uji F.....	83
Tabel 4.36 Uji t Parsial.....	84
Tabel 4.37 Koefesien Determinasi	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Gambar 4.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jabatan	52

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Di era globalisasi saat ini, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap bertahan, sebab sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Setiap perusahaan selalu berusaha mendapatkan sumber daya manusia yang dapat membantu tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut.

Keberadaan karyawan atau pegawai didalam sebuah organisasi atau perusahaan sangat menentukan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan semua proses kegiatan perusahaan, baik itu perusahaan yang menghasilkan produk atau perusahaan jasa. Untuk mencapai tujuan itu maka perusahaan dituntut adanya Manajemen terhadap sumber daya manusia secara memadai sehingga tercipta sumber daya manusia yang berkualitas, loyal dan berprestasi.

Manajemen sumber daya manusia ,merupakan usaha untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia didalam organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan. Motivasi atau dorongan karyawan dalam menjalankan kewajibannya berpengaruh sangat penting dalam organisasi atau perusahaan. Motivasi menggambarkan keinginan

karyawan untuk bekerja dengan sungguh – sungguh. Hubungan motivasi dengan kinerja, sebagaimana dikemukakan oleh Gibson, Ivansevich dan Donnely (2012) dalam kesimpulannya tentang motivasi mengemukakan bahwa motivasi terkait erat dengan perilaku dan prestasi kerja.

Menurut Stolovitch and Keeps dalam Veithzal Rivai Ahmad Fawzi (2012), kinerja merupakan hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta. Bernadian dalam Sedarmayanti (2012) kinerja didefinisikan sebagai catatan mengenai outcome yang dihasilkan dari suatu aktifitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula. Dan menurut W. F Cascio dalam Robbins (2012), kinerja adalah suatu hal yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai masukan untuk membuat suatu keputusan.

Colquitt (2015:33) kinerja adalah seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal apabila ia mendapatkan manfaat (benefit) dan terdapat adanya rangsangan (inducement) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal. Wexley and Yulk dalam Sinambela (2012:8).

Mc Clelland 1961 dalam Robbins (2011:232) dikatakan bahwa prestasi (*Achievement*), Kekuasaan (*Power*) dan afiliasi (*Affiliation*) adalah motivasi yang kuat pada setiap individu. McClelland mengajukan teori yang berkaitan dengan konsep belajar dimana kebutuhan diperoleh dari budaya dan dipelajari melalui lingkungannya. Karena kebutuhan ini dipelajari, maka perilaku yang diberikan

reword akan lebih sering muncul. McClelland juga mengungkapkan bahwa terdapat kebutuhan seseorang untuk mencapai tujuannya hal ini juga berkaitan dengan pembentukan perilaku serta pengaruhnya terhadap prestasi akademik, hubungan interpersonal, pemilihan gaya hidup dan untuk kerja.

Azar & Shafighi (2013:2) menyatakan bahwa satu alasan kesuksesan karyawan dan organisasi adalah karena adanya factor motivasi yang tinggi dan konsep motivasi yang digunakan untuk menjelaskan kemampuan dan kesempatan bekerja. Di dalam diri seseorang selalu akan mempunyai motivasi yang digunakan untuk menggerakkan perilakunya di dalam memenuhi tujuan tertentu. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh factor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Dengan motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Wursanto dalam (Ashadi, 2011) menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan, keinginan dan kekuatan penggerak yang berasal dari diri manusia untuk melakukan sesuatu.

Disiplin kerja merupakan bagian dari ketaatan karyawan pada semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Perilaku karyawan dapat dikendalikan atau tidak, tercermin dari serangkaian tingkah laku taat tidaknya pada peraturan. Pegawai atau karyawan yang tidak taat peraturan jelas merupakan perilaku yang kurang baik dan harus segera diberikan arahan agar dapat berubah. Bentuk arahan

dapat saja dengan cara teguran, surat peringatan. Penerapan disiplin dalam bekerja menjadi penting mengingat disiplin kerja akan memiliki pengaruh pada kinerja perusahaan.

Hasibuan dalam (Sinambela 2016:335) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan – aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan – aturan yang sudah ditetapkan.

Menurut Hani Handoko berpendapat bahwa pendisiplinan untuk memperbaiki kegiatan diwaktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan di masa lalu. Sementara itu, sasaran – sasaran tiddakan pendisiplinan hendaknya positif yang bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negative yang menjatuhkan pergawainya yang berbuat salah. Tindakan negative ini biasanya mempunyai berbagai pengaruh sampingan yang merugikan seperti hubungan emosional terganggu, absensi meningkat, antipasti atau kelesuan, dan ketakutan kepada penyelia.

PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia adalah perusahaan yang bergerak di bidang industry makanan ringan yang disukai dan diminati oleh masyarakat Indonesia. Saat ini PT. Kaldu Sari Nabati sedang berusaha untuk menjadi perusahaan yang berskala Internasional sehingga selain menjaga mutu dan kualitas produk perusahaan juga harus menjaga dan memperhatikan Sumber Daya Manusia yang ada. Kinerja karyawan PT. Kaldu Sari Nabati menjadi tolak ukur kemajuan yang akan dicapai. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap tercapainya kinerja karyawan adalah

motivasi dan disiplin. Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan, terdapat beberapa indikasi yang mencerminkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan PT. Kaldu Sari Nabatimasih belum maksimal. Sebagai contoh tingkat kedisiplinan dan semangat kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran karyawan, beberapa karyawan sering terlambat masuk kerja dan bahkan tidak bekerja tanpa memberitahukan alasan yang jelas sehingga pencapaian target tidak tercapai.

Menurunnya kinerja karyawan dapat dilihat dari data pencapaian target yang tidak tercapai setiap bulannya. Berikut adalah data pencapaian target.

Tabel 1.1 Data Pencapaian Target Produksi

Bulan	Tahun	Target Planing (Karton)	Pencapaian Target (Karton)	Persentase Pencapaian
September	2020	829.440	793.170	95,6%
Oktober	2020	855.228	780.270	91,2%
November	2020	773.100	737.190	95,4%
Desember	2020	827.328	788.268	95,3%
Januari	2021	845.277	791.895	93,7%
Februari	2021	765.912	731.640	95,5%

Sumber : Data hasil Pencapaian Produksi PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia bulan September 2020 – Februari 2021.

Dari table data di atas terlihat adanya indikasi penurunan kinerja karyawan yang dibuktikan dengan target yang tidak tercapai setiap bulannya. Rata – rata target yang tercapai selama 6 bulan terakhir adalah sebesar 94,5%. Pencapaian target terendah selama 6 bulan terakhir ada pada bulan Oktober yaitu dengan persentase pencapaian target 91,2%.

Data pendukung lainnya yang menyebabkan kinerja karyawan menurun dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan yang menurun, disajikan pada table dibawah ini.

Tabel 1.2 Data Kehadiran Karyawan

Bulan	Tahun	Total Karyawan	Absensi Karyawan	Persentase Ketidakhadiran
September	2020	2518	521	21%
Oktober	2020	2490	905	36%
November	2020	2405	421	18%
Desember	2020	2328	411	18%
Januari	2021	2606	673	26%
Februari	2021	2637	480	18%

Sumber : Data absensi PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia bulan September 2020 – Februari 2021.

Berdasarkan data absensi karyawan PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia dapat dilihat bagaimana tingkat kedisiplinan karyawan PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia yang sangat kurang. Dan dapat terlihat pula kurangnya motivasi karyawan untuk masuk kerja sesuai jadwal kerja yang telah ditentukan.

Untuk itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian seberapa besar pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek.

Tidak semua penelitian memberikan hasil yang sama, penelitian – penelitian sebelumnya memberikan hasil yang positif dan negative dari factor – factor yang mempengaruhi naik turunnya kinerja perusahaan, di antaranya :

Penelitian yang dilakukan oleh Kenny Astria (2018) pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang

Pamulang. Metode yang digunakan adalah explanatory research dan pengujian hipotesis. Adapun bentuk pengaruh yang terjadi adalah pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan dengan korelasi positif 0,684 dan mempunyai kontribusi pengaruh sebesar 46,8% dan sisanya 53,2% dipengaruhi factor lain yang tidak diteliti. Dan nilai Fhitung sebesar 25,116 dengan signifikan F sebesar 0,000.

Penelitian lain yang dilakukan Chandra Andika, M. Djudi dan Yuniadi Mayowan (2017) dengan tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh secara silmutan dan parsial motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan dengan pedekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan studi dokumentasi untuk menjelaskan hubungan antar variabel – variable yang diteliti satu sama lain. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 32,6% sedangkan sisanya sebesar 67,4% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti.

Penelitian Asep Hardiansyah, Soehardi dan Zahara Tussoleha Rony (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin kerja, motivasi kerja da kompensasi terhadap kinerja pegawai OCBC NIPS bagian record management dan partnership operation mempunyai hasil penelitian pengaruh yang tidak signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, namun kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja dan motivasi kerja begitupun disiplin kerja yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kartika Dwi Arisanti , Ariadi Santoso dan Siti Wahyuni (2019) dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) cabang Nganjuk menunjukkan secara parsial variable motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, variable motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) cabang Nganjuk.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **”Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi di PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Disiplin kerja menurut karyawan bagian produksi PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek?
2. Bagaimana Motivasi Kerja menurut karyawan bagian produksi di PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek?
3. Bagaimana Kinerja Karyawan menurut karyawan bagian produksi di PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek?

4. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan . berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk?

1. Mengetahui Disiplin kerja menurut karyawan bagian produksi di PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek.
2. Mengetahui Motivasi kerja menurut karyawan bagian produksi di PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek.
3. Mengetahui Kinerja Karyawan menurut karyawan bagian produksi di PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek.
4. Pegraruh Disipin dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi di PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi semua pihak diantaranya:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Pengembangan ilmu pengetahuan

1. Dapat memberikan taambahan informasi bagi para pembaca yang ingin menambah wacana khusus pengetahuan khususnya di bidang SDM.
2. Bagi civitas akademik dapat menambah informasi, sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sarana informasi dan komunikasi untuk menambah wawasan pengetahuan mengenai proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan meningkatkan kemampuan secara professional dan sebagai wadah pengaplikasian ilmu yang telah dipelajari selama mengikuti perkuliahan Program S1 – Manajemen di STIE Indonesia Mandiri Bandung.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk dapat berkontribusi penuh terhadap kemajuan perusahaan dan mampu membantu perusahaan dalam pembinaan dan pengembangan serta memotivasi karyawan untuk mengevaluasi kinerja karyawan serta meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

3. Bagi STIE STAN-IM

Penelitian ini dapat menjadi sumber informasi bagi mahasiswa untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN

HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dalam Bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang diterjemahkan dari bahasa asing yaitu prestasi, bisa juga sebagai hasil kerja. Didalam organisasi kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi. Kinerja ada dasarnya adalah apa yang di kerjakan dan tidak dikerjakan karyawan (Pianda, 2018).

Kinerja karyawan atas dasar kemampuan, yang didukung oleh motivasi yang bisa memenuhi suatu keragaman berupa produktivitas kerja menjadi lebih baik (Riniwati, 2016), Kinerja karyawan memberikan kontribusi besar kepada organisasi atas hasil kerja mereka. Kinerja karyawan sebagai wujud dari perilaku kerja yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan perannya, sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup organisasi dalam jangka waktu pendek maupun Panjang. Sehingga dibutuhkan visi yang selaras antara tujuan organisasi dengan tujuan – tujuan yang diinginkan oleh karyawan sebagai tanggungjawab pelaksana usaha. Pekerjaan yang baik tidak hanya dilihat dari waktupenyelesaian yang cepat, tetapi kualitas hasil kerja juga harus diutamakan. Karyawan yang kinerjanya baik akan mempertimbangkan kualitas dan luantitas hasil pekerjaannya

sehingga mampu mencapai target yang ditentukan perusahaan. Sesuai dengan pendapat dari Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67), “kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan organisasi tidak akan tercapai jika kinerja karyawannya tidak maksimal. Menurut Coulter (Belly Onanda, 2015:1) mendeskripsikan bahwa “*employee performance as the total or aggregate output of an employee activities and actions in an organization*”. Kinerja karyawan sebagai total atau kumpulan hasil dari kegiatan dan tindakan karyawan disebuah organisasi.

Gibson (dalam Riani, 2011:98) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang sesuai dengan tujuan organisasi, contohnya kualitas kerja, kuantitas kerja, efisiensi, kriteria aktivitas, dan lainnya. Kinerja karyawan menurut Yang (Irum Shahzadi, at. Al, 2014:161) “kinerja para karyawan dianggap sebagai apa yang karyawan kerjakan dan apa yang tidak dikerjakan. Kinerja karyawan melibatkan kualitas dan kuantitas hasil yang didapat, kehadiran di tempat kerja, akomodasi dan saling membantu secara alami dan ketepatan waktu.

Menurut Amstrong dan Baron dalam buku Wibowo (2013:7) kinerja berasal dari pengertian *Performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Menurut pendapat Wilson Bangun (2012:231) mengatakan “kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan (*job requirement*)”. Persyaratan – persyaratan pekerjaan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Setiap perusahaan mempunyai standar kerja yang berbeda bagi karyawannya. Berdasarkan standar kerja yang ditetapkan perusahaan, karyawan dapat mematuhi standar tersebut sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai.

Kinerja adalah suatu kondisi yang harus diketahui pada tingkat pencapaian hasil karyawan yang dihubungkan dengan visi perusahaan untuk mengetahui dampak positif dan negative dari suatu kebijakan operasional (Rismawati & Mattalata, 2018). Kinerja juga merupakan tindakan – tindakan atau pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan oleh kinerja organisasi yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Didalam suatu perusahaan kinerja karyawan tidak terlepas dari dua hal: (1) Motivasi yaitu suatu sifat yang membangkitkan semangat, (2) disiplin kerja yaitu sikap taat dan tertib terhadap aturan yang telah ditetapkan dalam melaksanakan tugas (Setiawan, 2013).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung ada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai

kinerjanya, agar kinerja sumber data manusia yang terdapat dalam unit – unit dalam suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif.

2.1.1.2 Indikator – indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang dihitung dan diukur. Indicator kinerja atau *performance indicators* kadang – kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Adapun indicator kinerja menurut Mangkunegara (2013:75) menyatakan indicator kinerja yaitu:

- 1) Kualitas kerja, adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- 2) Kuantitas kerja, adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja dari setiap pegawai itu masing - masing.
- 3) Pelaksanaan tugas, adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan
- 4) Tanggung jawab terhadap pekerjaan, adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari perkataan Bahasa Inggris yakni *motivation*. Namun perkataan asalnya adalah *motive* yang juga telah digunakan dalam Bahasa Melayu

yakni kata motiv yang berarti tujuan atas segala upaya untuk mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu.

Motivasi yang artinya dorongan atau Gerakan hanya di tujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Masalah yang di temui perusahaan pada motivasi karyawan yaitu ketekunan karyawan dalam bekerja belum optimal dikarenakan masih kurangnya motivasi yang diberikan seperti kompensasi misalnya memberikan bonus, tunjangan dan kenaikan jabatan.

Pengertian motivasi menurut beberapa ahli, antara lain :

Menurut Hasrudi (2015:29) “motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”.

Menurut Jufrizen (2017:29) “motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan – kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara – cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal.

Menurut pendapat Anwar Prabu Mangkunegara (2013:93) “motivasi merupakan kondisii yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”. Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:143) “motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang

agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Selanjutnya menurut Noor (2013:230) “motivasi kerja adalah keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu tugas kerja yang diamanatkan padanya sehingga ia dapat mencapai tujuan organisasinya”.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan sesuatu yang dapat menimbulkan dorongan bagi seseorang untuk mau melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan rasa semangat untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja individu, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk tercapainya tujuan perusahaan. Setiap individu memiliki dorongan motivasional dasar yang berbeda – berbeda sehingga pemimpin atau manajer harus pandai menganalisis konsep motivasi dengan situasi yang terjadi. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja akan memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

2.1.2.2 Arti Penting Motivasi

Motivasi merupakan dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang kearah suatu tujuan. Motivasi membuat keadaan dalam diri individu muncul, terarah dan mempertahankan perilaku, motivasi menjadi dorongan (*driving force*) terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Motivasi yang ada pada setiap orang tidaklah sama, berbeda – beda antara yang satu dengan yang lain. Untuk itu

diperlukan pengetahuan mengenai pengertian dan hakikat motivasi, serta kemampuan Teknik menciptakan situasi sehingga menimbulkan motivasi/dorongan bagi mereka untuk berbuat atau berperilaku sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh individu lain/organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017:87) arti penting motivasi meliputi :

- 1) Motivasi untuk berprestasi
- 2) Motivasi untuk berkuasa
- 3) Motivasi untuk berafiliasi/bersahabat

Berikut penjelasannya :

- 1) Kebutuhan akan prestasi

Kebutuhan akan prestasi meruokan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. Kebutuhan ini pada hirarki Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Ciri – ciri individu yang menunjukkan orientasi tinggi antara lain bersedia menerima resiko yang relative tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka, keninginan mendapatkan tanggung jawab pemecahan masalah.

- 2) Kebutuhan akan kekuasaan

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat oranglain berperilaku dalam suatu cara dimana orang – orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk

mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Kebutuhan ini pada teori Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan.

3) Kebutuhan untuk berafiliasi atau bersahabat

Kebutuhan akan afiliasi adalah Hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan erat, kooperatif dan penuh sikap bersahabat dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi social yang tinggi.

2.1.2.3 Teori Motivasi

Setiap teori motivasi berusaha untuk menguraikan apa sebenarnya manusia dan manusia dapat menjadi seperti apa. Sebuah teori motivasi mempunyai isi dalam bentuk pandangan tertentu mengenai manusia. Isi teori motivasi membantu untuk memahami keterlibatan dinamis tempat organisasi beroperasi dengan menggambarkan manajer dan karyawan saling terlibat dalam organisasi setiap hari. Teori motivasi ini juga membantu manajer dan karyawan untuk memecahkan permasalahan yang ada di organisasi.

Salah satu teori motivasi yang dapat digunakan untuk menjelaskan motivasi adalah *Achievement Theory* yang dikemukakan oleh seorang ahli psikologi Amerika yakni Prof. Dr. David C. McClelland. Menurut McClelland, teori ini berpendapat bahwa “karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana

energi ini dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia”.

Teori ini memfokuskan pada tiga kebutuhan yakni :

1) Kebutuhan akan prestasi (*Need of achievement = n Ach*)

Merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. Kebutuhan ini pada hirarki Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Ciri – ciri individu yang menunjukkan orientasi tinggi antara lain bersedia menerima resiko yang relative tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka, keinginan mendapatkan tanggung jawab pemecahan masalah.

n-Ach adalah motivasi untuk berprestasi, karena itu karyawan akan berusaha mencapai prestasi tertingginya, pencapaian tujuan tersebut bersifat realistis tetapi menantang, dan kemajuan dalam pekerjaan. Karyawan perlu mendapat umpan balik dari lingkungannya sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasinya tersebut.

Sebab – sebab seseorang memiliki n-Ach yang tinggi diantaranya adalah pujian dan imbalan akan kesuksesan yang dicapai, perasaan positif yang timbul dari prestasi, dan keinginan untuk menghadapi tantangan. Tentunya imbalan yang paling memuaskan bagi mereka adalah pengakuan dari lingkungannya.

2) Kebutuhan akan kekuasaan (*Need of power = n Pow*)

Merupakan kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang – orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau

suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Kebutuhan ini pada teori Maslow terletak antara kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi. McClelland menyatakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan. n-pow adalah motivasi terhadap kekuasaan. Karyawan memiliki motivasi untuk berpengaruh terhadap lingkungannya, memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide – ide untuk menang. Ada juga motivasi untuk peningkatan status dan pribadi pribadi.

n-pow merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat karyawan. n-pow akan merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengerahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan ditumbuhkan secara sehat oleh manajer dalam memotivasi bawahannya, supaya mereka termotivasi untuk bekerja dengan giat.

3) Kebutuhan akan Afiliasi (*Need of affiliation = n Aff*)

Merupakan Hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi social yang tinggi.

McClelland mengatakan bahwa kebanyakan orang memiliki kombinasi karakteristik tersebut, akibatnya akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam

bekerja atau mengelola organisasi. Dalam teorinya McClelland mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia.

2.1.2.4 Indikator Motivasi

Menurut McClelland, bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan akan prestasi (*Need for Achievement n-Ach*), kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power n-pow*) dan kebutuhan akan afiliasi (*Need for Affilistion n-aff*). Kemudian dari kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator – indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

- 1) kebutuhan akan prestasi (*Need for Achievement n-Ach*), ditunjukkan dengan : Tanggung jawab yang tinggi, harapan umpan balik dari setiap kegiatan, keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan, semangat unguj unggul dalam setiap kesempatan, keinginan mengerjakan pekerjaan yang menantang, keinginan kuat untuk maju dan mencari taraf keberhasilan.
- 2) Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power n-pow*) ditunjukkan dengan : Dorongan untuk melakukan keretampilan yang optimal, dorongan untuk menjadi pemimpin dalam kegiatan, dorongan untuk mengorganisir orang lain, keinginan untuk mencapai posisi menjadi pemimpin, keyakinan diri bagian penting dari setiap organisasi, tingkat rasa menikmati persaingan dan kemenangan.
- 3) Kebutuhan akan afiliasi (*Need for Affiliation n-aff*) ditunjukkan dengan : Rasa social yang tinggi, tingkat Kerjasama dengan pihak lain dalam

menyelesaikan pekerjaan, dorongan untuk membantu orang lain dalam setiap kesempatan, percaya diri.

2.1.3 Disiplin

2.1.3.1 Pengertian Disiplin

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan sebagai ketentuan tersebut. Disiplin juga merupakan hal yang mempengaruhi kinerja karyawan karena semakin tinggi disiplin karyawan semakin tinggi prestasunya yang diraihinya. Disiplin merupakan kepatuhan, kesediaan, kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan dan norma – norma perusahaan. Karena dengan disiplin karyawan lebih teratur dalam mencapai tujuan organisasi.

Disiplin kerja pada hakekatnya yaitu menumbuhkan kesadaran kepada setiap karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab dan kewajibannya yang telah dibebankan (Harlie:2011). Sudah seharusnya setiap karyawan mengerti arti pentingnya kedisiplinan, yang tidak hanya bermanfaat bagi perusahaan tetapi juga bermanfaat untuk diri karyawan itu sendiri dalam mematuhi peraturan – peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan juga harus mengusahakan agar peraturan yang dibuat bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku adil. Dalam arti baik untuk pimpinan tertinggi maupun untuk karyawan bawah.

Jika karyawan menganggap bahwa disiplin kerja merupakan suatu kebutuhan, pasti perilaku karyawan akan mengarah untuk mematuhi peraturan dan norma – norma yang berlaku di dalam perusahaan (Afandi:2016). Disiplin juga badap diartikan sebagai bentuk mental yang tercermin dalam pembuatan dan

tingkah laku individu atau kelompok berupa ketaatan terhadap peraturan – peraturan yang ditetapkan, seperti etika, norma, dan kaidah yang berlaku didalam perusahaan tertentu (Kurniawan & Alimudin:2015).

Menurut Davis (Ignatius Jeffrey & Mahmud Soleman, 2017:107) menyatakan bahwa, disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperkuat pedoman organisasi. Disiplin adalah fungsi keenam pengelolaan sumber daya manusia yang paling penting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi pula penghargaan pekerjaan yang akan dicapai. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016:193) “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma social yang berlaku”. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, terlambat masuk, serta pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Pernyataan diatas diperkuat dengan pendapat Cottringer W (Luis R. Gomes-Mmeijia, David B. Balkin, & Robbert L. Cardy, 2012:509) yakni disiplin karyawan merupakan jalan bagi para manajer untuk berkomunikasi kepada karyawan bahwa mereka membutuhkan perubahan perilaku. Misalnya beberapa pegawai biasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, mengabaikan rincian pekerjaan yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, bertindak kasar kepada pelanggan atau terlibat dalam melakukan pekerjaan yang tidak profesional.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan ketaatan yang dilakukan oleh seseorang dengan penuh kesadaran pada peraturan suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu. Peraturan tersebut meliputi peraturan tertulis dan tidak tertulis. Kedisiplinan tidak hanya menaati peraturan saja, tetapi menaati sanksi yang berlaku apabila karyawan tersebut melanggar peraturan.

2.1.3.2 Indikator Disiplin kerja

Indikator – indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Simamora dalam Sari (2013:746) adalah sebagai berikut:

1) Kepatuhan pada peraturan

Kepatuhan peraturan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikapsetia dari karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti sikap taat dan patuh pada peraturan perusahaan, atau dalam menjalani peraturan Bersama dan tata tertib yang telah ditetapkan. Mampu bekerja sama atau kerja tim demi tercapainya sebuah tujuan yang diinginkan oleh perusahaan serta bersedia menjalankan perintah yang ditetapkan oleh perusahaan.

2) Efektif dalam bekerja

Efektif kerja dalam organisasi merupakan usaha untuk mencapai orestasu yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia dalam waktu yang relative singkat tanoa menunggu keseimbangan tujuan alat dan tenaga serta

waktu. Penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan, artinya pelaksanaan tugas dinilai baik atau tidak adalah sangat tergantung pada bilamana tugas tersebut diselesaikan.

3) Tindakan korektif

Disiplin korektif adalah suatu tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan. Tindakan ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan dimasa yang akan datang sesuai dengan standar. Atau dapat juga dikatakan, suatu upaya menggerakkan pegawai menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan agar tetap mematuhi peraturan sesuai pedoman organisasi yang berlaku. Pegawai atau karyawan yang nyata – nyata melakukan pelanggaran atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepada pegawai yang bersangkutan dikarenakan sanksi atau tindakan disipliner (disciplinary action). Singkatnya, tindakan disipliner menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi sejumlah standar yang ditentukan.

4) Kehadiran tepat waktu

Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja. Bentuk kedisiplinan dari kehadiran dalam organisasi dapat diukur melalui ketepatan waktu hadir, pemanfaatan waktu istirahat dengan tepat, tidak mengukur – ulur waktu kerja, dan jumlah absen dalam waktu tertentu.

5) Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Penyelesaian pekerjaan tepat waktu adalah sesuatu yang diharapkan dari semua karyawan, yang ganya dapat dicapai jika waktu dikelola secara efisien. Hal ini perlu diterapkan oleh karyawan agar tujuan suatu perusahaan tersebut dapat tercapai.

2.2 Penelitian sebelumnya

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kenny Astria (2018) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang” hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Di tahun yang sama Ratna Fitriani (2018) dengan judul penelitiannya “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di FaveHotel Malioboro Yogyakarta” dari hasil penelitian tersebut adalah Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Veronica Euphracia M Goda (2018) dengan judul “Pengaruh Disiplin kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada karyawan tetap dari semua Unit/Departemen di PT. Andes Agro Investama (AAI) Kendawang, Kalimantan Barat)” dengan hasil yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan kompensasi dan motivasi tidak berpengaruh

terhadap kinerja karyawan dan Disiplin, Kompensasi dan Motivasi secara Bersama – sama berpengaruh positif terhadap kinerja kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Chandra Andika, M. Djudi, dan Yuniadi Mayowan (2017) dengan judul penelitiannya “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang)” dengan menggunakan teknik analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t menunjukkan hasil penelitian bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

Kartika Dwi Arisanti, Ariadi Santoso, dan Siti Wahyuni (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk” hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variable motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, variable motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Teoritis

Pada penelitian ini yang menjadi variable dependen adalah kinerja karyawan dan yang menjadi variable independennya adalah disiplin kerja dan motivasi kerja. Penulis mengharapkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berikut ini penulis menguraikan kerangka

teoritis berupa hubungan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2.3.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, pimpinan perusahaan harus berusaha menggerakkan karyawan agar bisa bekerja sama dalam menyelesaikan tugas – tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan, salah satu upaya yang biasa diberikan pimpinan untuk menggerakkan karyawan adalah dengan memberikan motivasi kepada karyawannya.

Motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat dicapai pada pekerjaan. Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan tindakan agar mencapai kearah yang diinginkannya. Rivai (2011:838) berpendapat pada dasarnya motivasi mendorong karyawan agar mampu bekerja keras untuk mencapai tujuan yang diinginkannya.

2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin merupakan suatu hal yang penting didalam perusahaan, karena didalamnya karyawan harus memenuhi aturan – aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Nitisemito (2012:36), mengemukakan bahwa disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik itu tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin karyawan yang baik maka akan mempercepat tujuan perusahaan, begitu juga sebaliknya jika disiplin kerja merosot maka akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan tersebut.

2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan

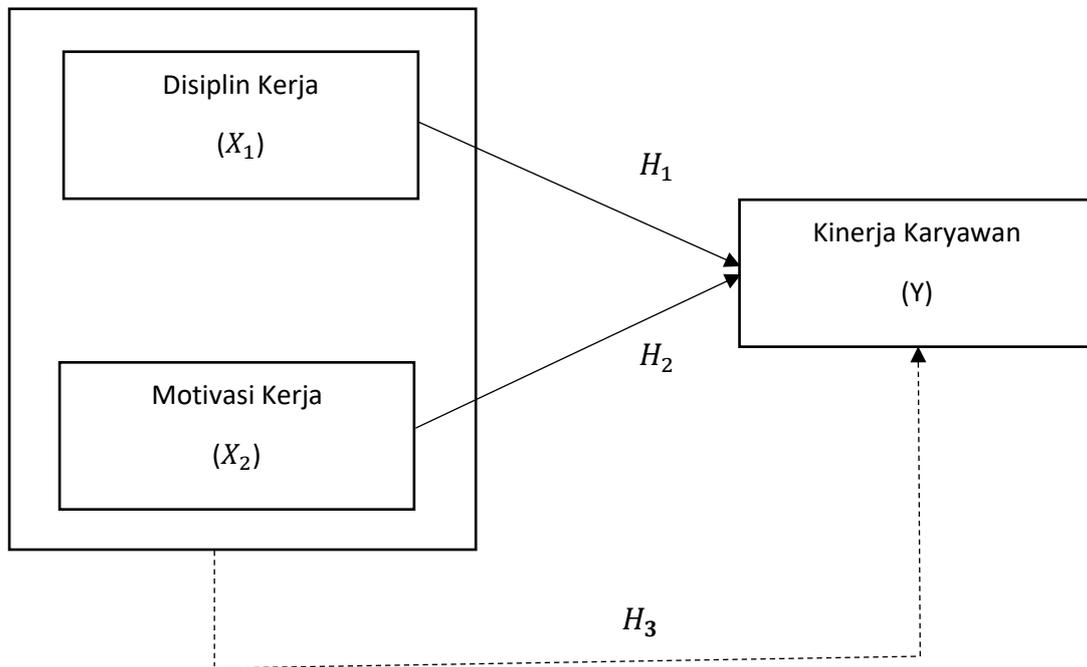
Suatu perusahaan tidak hanya membutuhkan disiplin kerja karyawan yang baik saja, tetapi motivasi kerja karyawan juga harus baik. Disiplin kerja karyawan PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia yang baik akan menimbulkan peningkatan kinerja yang baik. Begitu juga dengan motivasi kerja karyawan, apabila motivasi kerja karyawan di PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia sangat baik akan mendorong karyawan untuk dapat bekerja lebih bersemangat dan lebih baik lagi sehingga hasil yang dicapai juga akan baik.

Disiplin kerja yang baik dan motivasi kerja yang optimal oleh pihak PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia akan menghasilkan kinerja karyawan yang lebih maksimal. Kinerja karyawan yang optimal dapat membawa PT. Kaldu Sari Nabati untuk dapat bersaing dengan perusahaan lainnya dan menjadi perusahaan yang lebih baik dan maju.

2.4 Model analisis dan hipotesis

2.4.1 Model analisis

Berdasarkan keterkaitan antara variable – variable yang telah diuraikan maka dapat dibuat model analisis yang jelas pada gambar berikut.



Gambar 2.1

Model analisis

2.4.2 Hipotesis

Berdasarkan uraian – uraian diatas, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H3 : Disiplin kerja dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Dalam melakukan sebuah penelitian yang pertama kali diperhatikan adalah objek penelitian yang akan diteliti. Dimana objek penelitian tersebut terkandung masalah yang akan dijadikan bahan penelitian untuk dicari pemecahannya.

Menurut Husein Umar (2013:18) objek penelitian menjelaskan tentang apa dan atau siapa yang menjadi objek penelitian. Juga dimana dan kapan penelitian dilakukan. Bisa juga ditambahkan hal – hal lain juga yang dianggap perlu”.

Menurut Sugiyono (2017:41) menjelaskan pengertian penelitian adalah “ sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, *valid* dan *reliable* tentang suatu hal (Variable tertentu)”.

Dari pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa objek penelitian adalah gambaran sasaran ilmiah yang akan dijelaskan untuk mendapatkan informasi dan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Adapun objek penelitian yang penulis akan teliti adalah pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek yang beralamat di Jl. Raya Bandung – Garut KM. 25,5 Ds. Sukadana Kec. Cimanggung Kab. Sumedang, Jawa Barat.

3.3 Metode Penelitian

Dalam suatu masalah yang terjadi pasti selalu ada pemecahan masalah dimana dalam pemecahan masalah tersebut perlu diadakannya penelitian yang benar, teliti dan terus menerus agar bisa mendapat solusi yang tepat dan akurat, sedangkan untuk mengetahui bagaimana itu dilaksanakan kita harus menggunakan metode penelitian. Ada beberapa pengertian mengenai metode penelitian menurut para ahli adalah sebagai berikut :

Menurut Sugiono (2014:2) menyatakan “Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.”

Sedangkan menurut Darmadi Hamid (2013:2), metode penelitian adalah tata cara bagaimana suatu penelitian dilaksanakan.

Berdasarkan uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa metodologi penelitian adalah cara ilmiah untuk menunjukkan tipe atau model penelitian untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Dalam penyusunan laporan ini penulis menggunakan metode asosiatif yaitu untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih. Dimana hubungan

antara variable dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran – ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis. Dalam penelitian ini terdapat variable *independent* (yang mempengaruhi) dan *dependent* (dipengaruhi). Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2011:89) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3.3.1 Unit Analisis

Studi ini mengkaji mengenai pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka yang akan penulis analisis adalah disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan serta disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3.3.2 Populasi dan Sampel

3.3.2.1 Populasi

Menurut Wahyudi (2017:14) menyatakan bahwa : “Populasi adalah wilayah generalisasi berupa subjek atau objek yang diteliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulan, atau dengan kata lain, populasi adalah totalitas dari seluruh objek penelitian”. Berdasarkan dari definisi tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini diambil dari seluruh karyawan bagian produksi PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek yang berjumlah 2637 orang.

3.3.2.2 Sampel

Sampel merupakan populasi terkecil yang digunakan dalam penelitian. Sampel terdiri dari sekelompok individu yang dipilih dari sekelompok yang lebih besar dimana pemahaman dari hasil penelitian diberlakukan.

Menurut Wahyudi (2017:14) menyatakan bahwa : “Sampel adalah objek pengamatan yang dipilih dari populasi, sehingga sampel merupakan bagian dari populasi dan mencerminkan karakteristik populasinya”. Berdasarkan pernyataan diatas, maka Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*, yaitu menggunakan *purposive sampling* karena yang akan dijadikan sampling adalah karyawan bagian produksi dengan masa kerja lebih dari tiga bulan dan karyawan kontrak.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel dan Penentuan Sampel

Sampling adalah suatu cara pengumpulan data yang sifatnya tidak menyeluruh, yaitu tidak mencakup seluruh objek penelitian (populasi) akan tetapi Sebagian saja dari populasi. Sugiyono (2014:116) menyatakan bahwa “Teknik Sampling adalah merupakan Teknik pengambilan sampel”.

Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai Teknik sampling yang digunakan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan *non probability sampling* dengan menggunakan pendekatan *purposive sampling*.

Menurut Sugiyono (2017:84) *Non probability sampling* adalah Teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang / kesempatan sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Jenis *non probability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2017:85) *Purposive sampling* adalah Teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

Pada penelitian ini dilakukan Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *purposive sampling*, hal ini dilakukan karena tidak semua sampel memiliki kriteria sesuai dengan yang telah penulis tentukan. Oleh karena itu, sampel yang dipilih sengaja ditentukan berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditentukan oleh penulis untuk mendapatkan sampel yang representative.

Adapun penentuan ukuran sampel dapat dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin, rumus yang digunakan yaitu :

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

Dimana : n = ukuran sampel

 N = ukuran populasi

 e = kesalahan 10% = 0,1

Dengan rumus tersebut maka dapat dicari sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{2637}{1 + 2637(0,1)^2}$$

$$= 96,34 \approx 100$$

Berdasarkan dari hasil perhitungan tersebut, maka dapat diketahui bahwa sampel penelitian ini adalah sebanyak 100 karyawan yang mewakili dari populasi sebanyak 2637 karyawan yang ada di bagian Produksi PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia. Dengan Kriteria yang dijadikan sampel penelitian adalah sebagai berikut :

1. Karyawan dengan masa kerja ≥ 3 bulan.
2. Karyawan Kontrak

3.3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara – cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan – keterangan yang diperlukan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan data yang akurat dan lebih spesifik, Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner (angket).

Kuesioner yaitu Teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan daftar pertanyaan mengenai hal – hal yang berhubungan dengan variable yang diteliti. Jenis kuesioner yang penulis gunakan adalah kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang sudah disediakan jawabannya, alasan penulis menggunakan kuesioner tertutup karena kuesioner jenis ini memberikan kemudahan kepada responden dalam memberikan jawaban, kuesioner tertutup lebih praktis, dan dapat mengimbangi keterbatasan biaya dan waktu penelitian.

3.3.5 Jenis dan Sumber Data

3.3.5.1 Jenis Data

Adapun jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkakan (*Scoring*). Jadi data kuantitatif merupakan data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara atau Teknik statistic. Data tersebut dapat berupa angka atau skor dan biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpul data yang jawabannya berupa rentang skor atau pernyataan yang diberi bobot.

3.3.5.2 Sumber Data

Sebagian besar tujuan penelitian adalah untuk memperoleh data yang relevan, dapat dipercaya dan dapat dipertanggung jawabkan. Sumber data yang digunakan yaitu sumber data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara). Dalam penelitian ini yaitu data yang diperoleh secara langsung dari karyawan bagian produksi PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancakek.

3.3.6 Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2015:38) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai obyek kegiatan atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian hari ditarik kesimpulannya.

Operasionalisasi variable diperlukan untuk menentukan jenis, indikator serta skala dari variable – variable yang terkait dalam penelitian, sehingga pengujian

hipotesis dengan alat bantu statistic dapat dilakukan secara benar dan sesuai.

Adapun variable yang terkait dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel bebas (*independent*) adalah merupakan variable yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau tibulnya variable – variable terikat (*dependen*), Sugiyono (2014:39). Dalam penelitian ini yang menjadi variable bebas (*independent*) adalah Disiplin kerja dan Motivasi kerja.
2. Variable terikat (*dependen*) adalah variable yang dipengaruhi oleh variable lainnya dalam kaitannya dengan masalah yang diteliti. Menurut Sugiyono (2014:39), variable terikat merupakan variable yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variable bebas. Variable terikat penelitian ini adalah Kinerja karyawan.

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Konsep	Indikator	Skala	Item
Disiplin Kerja (X_1)	Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:193) “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma social yang berkalu	1) Kepatuhan pada peraturan 2) Efektif dalam bekerja 3) Tindakan korektif 4) Kehadiran tepat waktu 5) Menyelesaikan kerja tepat waktu (Simamora, dalam Sari, 2013:746)	Ordinal	1-10
Motivasi Kerja (X_2)	Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan –	1) Kebutuhan akan prestasi (<i>Need for Achievement n-Ach</i>) - Karyawan menikmati target yang menantang	Ordinal	11-16

	<p>kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara – cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal. (Jufrizen, 2017:29)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan berusaha mencapai target yang diberikan <p>2) Kebutuhan akan kekuasaan (<i>Need for Power n-pow</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Karyawan memiliki kemampuan untuk mempengaruhi rekan kerja - Karyawan merasa ide atau gagasan yang berkaitan dengan pekerjaan dapat diterima atasan. <p>3) Kebutuhan akan afiliasi (<i>Need for Affiliation n-aff</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Karyawan memiliki hubungan komunikasi baik dengan rekan kerja. - Karyawan memiliki hubungan komunikasi baik dengan atasan. <p>(Prof. Dr. David C. McClelland)</p>		
Kinerja Karyawan (Y)	<p>Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan</p>	<p>1) Kualitas kerja 2) Kuantitas kerja 3) Pelaksanaan tugas 4) Tanggung jawab (Mangkunegara, 2013:75)</p>	Ordinal	17-24

	tanggungjawab yang diberikan kepadanya. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2013:67)			
--	--------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

3.3.7 Instrumen Pengukuran

Instrumen pengukuran merupakan suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur suatu fenomena dan menghasilkan informasi yang diperlukan dalam penelitian. Instrument yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner. Kuesioner berisi pernyataan yang akan diajukan kepada karyawan untuk memperoleh informasi mengenai variable – variable yang ada dalam penelitian. Penskoran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan modifikasi skala *likert*. Pada skala untuk penelitian ini butir ragu – ragu dihilangkan dengan maksud agar responden dapat berpendapat, tidak bersikap netral atau tidak berpendapat.

Menurut Sugiyono (2012:134), *skala likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendaoat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Data yang telah terkumpul melalui angket, kemudian penulis olah kedalam bentuk *kuantitatif*, yaitu dengan cara menetapkan skor jawaban dari pertanyaan yang telah dijawab oleh responden, dimana pemberian skor tersebut didasarkan pada ketentuan.

Adapun pedoman dalam penskoran kuesioner dapat dilihat pada table sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skor/bobot nilai berdasarkan Skala Likert

Pertanyaan	Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Cukup Setuju	CS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : Sugiyono, (2012:87)

3.3.8 Pengujian Instrumen Penelitian

3.3.8.1 Uji Validasi

Uji Validasi bertujuan untuk mengetahui tingkat valid dari instrument kuestioner yang digunakan dalam pengumpulan data atau untuk mengetahui apakah item – item yang tersaji dalam kuesioner benar – benar mampu mengungkapkan pada pusat apa yang di teliti.

Menurut Sugiyono (2012:172), dikatakan valid berarti instrument tersebut dapat mengukur apa yang hendak dirangkai. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Rumus yang digunakan dalam uji validasi yaitu rumus kolerasi *product moment* adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x - (\sum x)^2\}\{n \sum y - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan : r_{xy} = Koefisien korelasi

x = Skor yang diperoleh dari seluruh item

y = Skor total yang diperoleh dan seluruh item

n = Banyaknya responden

x = Jumlah skor dalam distribusi x

y = Jumlah skor dalam distribusi y

x^2 = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi x

y^2 = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi y

Kriteria pengujian uji validasi :

Menurut Sugiyono (2012:178), kriteria atau syarat item tersebut dinyatakan valid bila korelasi setiap faktor tersebut bernilai positif dan besarnya 0,05 ke atas.

Setiap pernyataan dinyatakan valid apabila :

- a. Jika $r \geq 0,30$ maka instrument tersebut dianggap valid.
- b. Jika $r \leq 0,30$ maka instrument tersebut dianggap tidak valid.

3.3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik terkait dengan keakuratan, ketelitian dan kekonsistensian. Suatu alat disebut reliabel apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek sama sekali diperoleh hasil yang relative sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Dalam hal ini relative sama berarti tetap ada toleransi perbedaan – perbedaan kecil diantara hasil beberapa kali pengukuran (Sugiyono, 2017:130).

Untuk melihat reliabilitas masing – masing instrument yang digunakan penulis menggunakan koefisien *cornbach alpha* (*a*) dengan menggunakan fasilitas *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) 25 untuk jenis pengukuran interval. Suatu instrument dikatakan reliabel jika nilai *cornbach alpha* lebih besar dari batasan yang ditentukan yaitu 0,6 atau korelasi hasil perhitungan lebih besar dari pada nilai dalam table dan dapat digunakan untuk penelitian, yang dirumuskan :

$$a = \frac{k}{k - 1} \left(1 - \frac{\sum Si}{Si} \right)$$

Keterangan :

a = Koefisien reliabilitas

k = Jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum Si$ = Jumlah skor tiap item

Si = Varians total

3.3.9 Teknis Analisis Deskriptif

Metode yang digunakan oleh penulis dalam menganalisis data dalam penelitian ini adalah analisis statistic deskriptif. Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menyajikan data kuantitatif dengan tujuan mengetahui gambaran perusahaan yang dijadikan sampel penelitian. Dengan menggunakan statistik deskriptif maka dapat diketahui nilai rata – rata (*mean*), standar deviasi, maksimum, minimum (Ghozali, 2011).

3.3.9.1 Profil Responden

Dalam studi ini responden yang akan dijadikan analisis adalah karyawan PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek khususnya karyawan bagian produksi dengan jumlah 100 orang. Penulis mengklarifikasi profil karyawan berdasarkan beberapa kriteria sebagai berikut :

- 1) Profil responden berdasarkan jenis kelamin
- 2) Profil responden berdasarkan jabatan

3.3.9.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variable indeoenden dan variable dependen dengan rumus sebagai berikut :

a. Rentang Skala

Data yang telah terkumpul kemudian diproses dan dianalisa, Analisa data dilakukan dengan baik secara kualitatif, maupun kuantitatif. Analisa secara kuantitatif dilakukan dengan cara mendeskripsikan jawaban responden yang kemudian disajikan dalam bentuk table – table, sedangkan Analisa kuantitatif dilakukan dengan menggunakan Analisa statistic.

Untuk memudahkan penilaian dari rata – rata tersebut maka dibuat interval. Dalam penelitian ini penulis menentukan banyak kelas interval sebesar 5 (lima). Rumus yang digunakan menurut Sudjana dalam Sugiyono (2012:47).

$$RS = \frac{n(m - 1)}{m}$$

Keterangan : RS = Rentang skala

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah alternatif jawaban tiap item

berdasarkan rumus di atas maka Panjang kelas interval adalah

$$RS = \frac{100 (5 - 1)}{5} = 80$$

Skor yang paling rendah adalah $100 \times 1 = 100$

Skor yang paling tinggi adalah $100 \times 5 = 500$

Maka kriteria dari penilaian adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3 Skala Interval

Interval	Kriteria
100 – 180	Sangat Rendah
181 – 260	Rendah
261 – 340	Cukup
341 – 420	Tinggi
421 – 500	Sangat Tinggi

Sumber Syugiyono (2012:183)

b. Mean

Rata – rata Hitung (Mean) merupakan Teknik penjelasan kelompok yang didasarkan atas nilai rata – rata dari kelompok tersebut. Rata – rata hitung (Mean) dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$\bar{X} = \frac{\sum X_i}{n}$$

Keterangan :

\bar{X} = Mean (Rata – rata)

$\sum Xi$ = Jumlah nilai X ke I sampai ke n

n = Jumlah sampel atau banyak data

c. Standar Deviasi

Standar deviasi atau simpang baku dari data yang telah disusun dalam table distribusi frekuensi atau data bergolong, dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$s = \frac{\sqrt{\sum Xf_i - X)^2}}{(n - 1)}$$

Keterangan :

s = Simpang baku

Xi = Nilai X ke I sampai n

X = Rata – rata nilai

n = Jumlah sampel

Dalam penelitian ini, perhitungan seluruhnya dilakukan menggunakan program SPSS 25.

d. Korelasi antar Variabel

Analisa ini digunakan untuk mengetahui kuat atau lemahnya serta arah hubungan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek. Menurut Sugiyono (2012:216) korelasi

berganda merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya antara dua variable atau lebih secara Bersama – sama dengan variable yang lain.

Analisis korelasi ganda berfungsi untuk mencari besarnya pengaruh atau hubungan antara duavariabel bebas (X) atau lebih secara simultan (Bersama – sama) dengan variable terikat (Y). desain penelitian dan Rumus Korelasi Ganda sebagai berikut :

$$R_{y.12} = \sqrt{\frac{r^2_{y1} + r^2_{y2} - 2r_{y1}r_{y2}r_{12}}{1 - r^2_{123}}}$$

Keterangan: $R_{y.12}$ = Koefesien korelasi linear tiga variable

$R_{y.1}$ = Koefesien korelasi variable Y dan X_1

$R_{y.2}$ = Koefesien korelasi variable Y dan X_2

$R_{y.12}$ = Koefesien korelasi variable $X_1 X_2$

Lebih lanjut untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan ® antara variable independent dengan variable dependen dapat digunakan interpretasi berikut :

Tabel 3.4

Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefesien Korelasi

Interval Koefesien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber Sugiyono (2012:183)

3.3.10 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2014) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empiric yang terkumpul.

Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan langkah – langkah sebagai berikut :

1) Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variable X1 dan X2 terhadap Y secara Bersama – sama. Metode yang digunakan untuk menentukan uji F menggunakan program SPSS *for Windows* Versi 25 dengan cara membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95%, tingkat kesalahan (α) sebesar 5% dan derajat kebebasan (df) = $n - k - 1$.

a. Kriteria pengujian

H_0 : $\beta = 0$, secara simultan, Disiplin dan Motivasi tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek.

H_a : $\beta > 0$, secara simultan, Disiplin dan Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek.

b. Menarik Kesimpulan

H_0 ditolak dan H_a diterima, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya terdapat pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara Bersama – sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek.

Ho diterima dan Ha ditolak, jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ artinya tidak pengaruh antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara Bersama – sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek.

2) Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variable independent terhadap variable dependen secara parsial. Metode yang digunakan untuk menentukan uji t menggunakan program SPSS *for windows* versi 25 dengan cara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95% tingkat kesalahan (α) sebesar 5% dan derajat kebebasan $(df) = n - k - 1$

a. Kriteria Pengujian

Hipotesis 1

Ho : $r = 0$, Tidak terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek.

Ha : $r > 0$, Terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek.

Hipotesis 2

Ho : $r = 0$, Tidak terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek.

Ha : $r > 0$, Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek.

b. Menarik Kesimpulan

Ho ditolak dan Ha diterima, jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancekek.

Ho diterima dan Ha ditolak, jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancekek.

3) Koefesien Determinasi

Digunakan untuk mengetahui uraian yang diterangkan oleh persamaan regresi yaitu mengetahui uraian yang dapat diterapkan oleh persamaan regresi yaitu mengetahui seberapa besar variable terikat yang diterangkan oleh variable bebas. Untuk melihat besarnya variable terikat yang dijelaskan oleh variable bebas adalah dengan melihat nilai *R Square* atau menggunakan rumus :

$$R \text{ Square} = (r^2) \times 100\%$$

Kriteria signifikan atas pengaruh variable motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan $R^2 = 1$, artinya bahwa ada model yang sesuai menerangkan semua variabilitas dalam variable Y. dan jika $R^2 = 0$, mempunyai arti bahwa tidak ada hubungan antara motivasi kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Responden

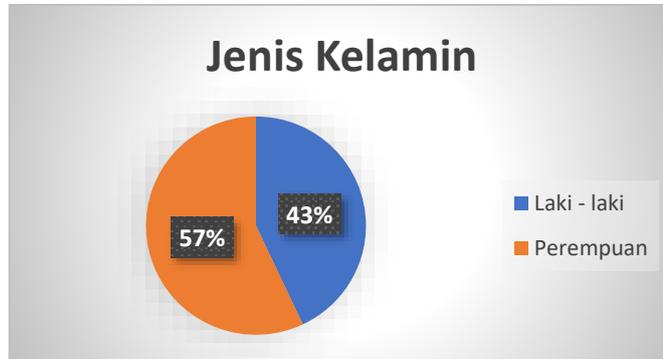
PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia adalah perusahaan manufaktur yang memproduksi makanan ringan dengan varian rasa *Richeese* dan *Richoco*. Dalam penelitian ini, yang menjadi sampel adalah karyawan PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek bagian Produksi. Penelitian ini menggunakan data primer dalam bentuk kuesioner yang dibagikan kepada karyawan bagian Produksi di PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek. Total kuesioner yang dibagikan adalah 100 eksemplar dan kuesioner yang terkumpul sebanyak 100 eksemplar.

Untuk mendapatkan gambaran mengenai karyawan produksi yang menjadi responden, dapat dilihat berdasarkan jenis kelamin dan jabatan. Gambaran umum dari Karyawan bagian produksi PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek sebagai berikut :

1. Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambar 4.1

Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

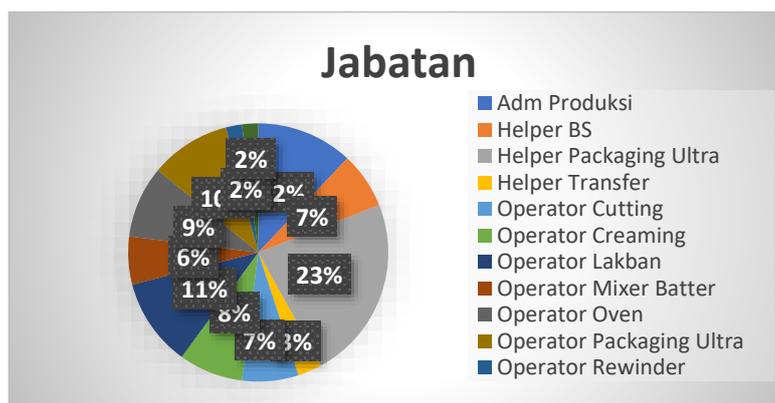


Berdasarkan table 4.1 Karyawan Produksi PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek lebih banyak berjenis kelamin Perempuan yaitu sebanyak 57% sedangkan laki – laki 43%. Hal ini dikarenakan jumlah karyawan perempuan di PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia lebih banyak di bandingkan dengan laki – laki.

2. Klasifikasi Responden Berdasarkan Jabatan

Gambar 4.2

Klasifikasi Responden Berdasarkan Jabatan



Berdasarkan table 4.2 Karyawan Produksi PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia dengan jabatan sebagai Helper Packaging Ultra jumlahnya lebih banyak yaitu sebanyak 23% dibandingkan dengan jabatan lainnya. Karena

untuk setiap karyawan perempuan yang baru masuk akan ditempatkan sebagai Helper Packaging Ultra.

4.2 Pengujian Kualitas Instrumen Pengukuran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 100 responden melalui penyebaran kuesioner yang terdiri dari 16 pertanyaan mengenai disiplin kerja dan motivasi kerja serta 8 pertanyaan mengenai kinerja karyawan.

4.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada kedua instrument pengukuran yakni variable Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

4.2.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan mengukur korelasi antar skor tiap bulir pertanyaan dan skor total serta dengan korelasi yang tinggi menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang sangat tinggi dan biasanya kategori valid adalah apabila nilai koefisien korelasi skor tiap pertanyaan $r \geq 0.3$. Apabila terdapat pertanyaan dengan $r \leq 0.3$ maka instrument tersebut dinyatakan tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang (Siregar, 2013:47).

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Variable Disiplin (X1)

Pertanyaan	Corrected Item – Total Correlation	Kriteria	Keterangan
1	0,670	0,30	Valid
2	0,822	0,30	Valid
3	0,869	0,30	Valid
4	0,784	0,30	Valid
5	0,798	0,30	Valid
6	0,886	0,30	Valid
7	0,724	0,30	Valid
8	0,762	0,30	Valid
9	0,903	0,30	Valid
10	0,866	0,30	Valid

Sumber : Kuesioner (data diolah kembali)

Berdasarkan hasil uji validitas, variable Disiplin (X1) memiliki nilai yang lebih dari nilai kritis yang telah ditetapkan ($\geq 0,30$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan yang digunakan pada variable Disiplin (X1) memenuhi persyaratan uji validitas dan dapat digunakan dalam analisis data selanjutnya.

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

Pertanyaan	Corrected Item – Total Correlation	Kriteria	Keterangan
1	0,821	0,30	Valid
2	0,911	0,30	Valid
3	0,600	0,30	Valid
4	0,709	0,30	Valid
5	0,850	0,30	Valid
6	0,647	0,30	Valid

Sumber : Kuesioner (data diolah kembali)

Berdasarkan hasil uji validitas, variable Motivasi (X2) memiliki nilai yang lebih dari nilai kritis yang telah ditetapkan ($\geq 0,30$). Sehingga dapat disimpulkan

bahwa item pertanyaan yang digunakan pada variable Motivasi (X2) memenuhi persyaratan uji validitas dan dapat digunakan dalam analisis data selanjutnya.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	Corrected Item – Total Correlation	Kriteria	Keterangan
1	0,803	0,30	Valid
2	0,722	0,30	Valid
3	0,869	0,30	Valid
4	0,387	0,30	Valid
5	0,615	0,30	Valid
6	0,789	0,30	Valid
7	0,849	0,30	Valid
8	0,793	0,30	Valid

Sumber : Kuesioner (data diolah Kembali)

Berdasarkan hasil uji validitas, variable Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai yang lebih dari nilai kritis yang telah ditetapkan ($\geq 0,30$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan yang digunakan pada variable Kinerja Karyawan (Y) memenuhi persyaratan uji validitas dan dapat digunakan dalam analisis data selanjutnya.

4.2.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu instrument yang merupakan alat pengukuran variabel. Instrument yang variable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2016:173).

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini diukur dengan menggunakan koefisien *Cronbach alpha* dari masing – masing item pertanyaan dalam satu

variable. Suatu instrument dikatakan handal jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Sugiyono, 2016:185).

Dalam pengujian reliabilitas menggunakan SPSS, Langkah yang ditempuh yaitu sama dengan Langkah pengujian validitas. Karena output keduanya bersamaan muncul. Reliabilitas suatu konstruk variable dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach alpha* > 0,60 (Simamora, 2004:177).

Tabel 4.4
Uji Reliabilitas

Pertanyaan	Korelasi	Kriteria	Keterangan
Disiplin (X1)	0,940	>0,60	Reliabel
Motivasi (X2)	0,844	>0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,851	>0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap semua item dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua item penelitian dapat dikatakan reliabel karena koefisien realibitas *Cronbach Alpha* > 0,60, dengan demikian dapat dikatakan semua item pertanyaan reliabel.

4.3 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif memberikan gambaran variable – variable yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu Disiplin (X1), Motivasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y).

4.3.1 Tanggapan Responden

4.3.1.1 Tanggapan responden terhadap variable Disiplin

Terdiri dari 10 pertanyaan yang diajukan kepada responden, yaitu :

Tabel 4.5

Saya selalu menggunakan tanda pengenal di dalam Perusahaan

Keterangan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	S x F
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Cukup Setuju	3	2	2,0	6
Setuju	4	54	54,0	216
Sangat Setuju	5	44	44,0	220
Total		100	100	442

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan table 4.5 dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pertanyaan “Saya selalu menggunakan tanda pengenal di dalam Perusahaan” sebanyak 44 responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 44%, sebanyak 54 responden menyatakan setuju dengan persentase 54% dan 2 responden lainnya menyatakan cukup setuju dengan persentase 2%, dengan demikian dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang menggunakan tanda pengenal di dalam perusahaan menyatakan sangat setuju karena hasil skor sebesar 442 termasuk pada interval 421 – 500 atau dengan kriteria “Sangat Tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian selalu menggunakan tanda pengenal di dalam perusahaan.

Tabel 4.6

Saya selalu mentaati peraturan yang diterapkan di Perusahaan

Keterangan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	S x F
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Cukup Setuju	3	20	20,0	60
Setuju	4	48	48,0	192
Sangat Setuju	5	32	32,0	160
Total		100	100	412

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan table 4.6 dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pertanyaan “Saya selalu mentaati peraturan yang diterapkan di Perusahaan”, sebanyak 32 responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 32%, sebanyak 48 responden menyatakan setuju dengan persentase 42% dan yang menyatakan cukup setuju ada 20 responden dengan persentase 20%. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang mentaati peraturan perusahaan menyatakan setuju karena hasil skor sebesar 412 termasuk pada interval 341 – 420 atau dengan kriteria “Tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian selalu mentaati peraturan yang diterapkan oleh perusahaan.

Tabel 4.7

Saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik

Keterangan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	S x F
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Cukup Setuju	3	15	15,0	45
Setuju	4	52	52,0	208
Sangat Setuju	5	33	33,0	165
Total		100	100	418

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan table 4.7 dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pertanyaan “Saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik” sebanyak 33 responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 33%, sebanyak 52 responden menyatakan setuju dengan persentase 52% dan yang menyatakan cukup setuju ada 15 responden dengan persentase 15%. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang menggunakan peralatan kerja dengan baik menyatakan setuju karena hasil skor sebesar 418 termasuk pada interval 341 – 420

atau dengan kriteria “Tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik.

Tabel 4.8

Saya selalu merapihkan kembali peralatan kerja setelah selesai dipakai

Keterangan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	S x F
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Cukup Setuju	3	22	22,0	66
Setuju	4	44	44,0	176
Sangat Setuju	5	34	34,0	170
Total		100	100	412

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan table 4.8 dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pertanyaan “Saya selalu merapihkan Kembali peralatan kerja setelah selesai dipakai” sebanyak 3 responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 34%, sebanyak 44 responden menyatakan setuju dengan persentase 44% dan yang menyatakan cukup setuju ada 22 responden dengan persentase 22%. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang merapihkan kembali peralatan kerja setelah dipakai menyatakan setuju karena hasil skor sebesar 412 termasuk pada interval 341 – 420 atau dengan kriteria “Tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian selalu merapihkan Kembali peralatan kerja setelah selesai dipakai.

Tabel 4.9

Saya mampu melakukan perbaikan setelah evaluasi pekerjaan dilakukan

Keterangan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	S x F
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Cukup Setuju	3	31	31,0	93
Setuju	4	55	55,0	220
Sangat Setuju	5	14	14,0	70
Total		100	100	383

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan table 4.9 dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pertanyaan “Saya mampu melakukan perbaikan setelah evaluasi pekerjaan dilakukan” sebanyak 14 responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 14%, sebanyak 55 responden menyatakan setuju dengan persentase 55% dan yang menyatakan cukup setuju ada 31 responden dengan persentase 31%. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang melakukan perbaikan setelah evaluasi pekerjaan menyatakan setuju karena hasil skor sebesar 383 termasuk pada interval 341 – 420 atau dengan kriteria “Tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian mampu melakukan perbaikan setelah evaluasi pekerjaan dilakukan.

Tabel 4.10

Saya menerima sanksi yang diberikan Perusahaan apabila saya melakukan kesalahan

Keterangan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	S x F
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	10	10,0	20
Cukup Setuju	3	13	13,0	39
Setuju	4	56	56,0	224
Sangat Setuju	5	21	21,0	105
Total		100	100	388

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan table 4.10 dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pertanyaan “Saya menerima sanksi yang diberikan perusahaan apabila saya melakukan kesalahan” sebanyak 21 responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 21%, sebanyak 56 responden menyatakan setuju dengan persentase 56%, sebanyak 13 responden menyatakan cukup setuju dengan persentase 13% dan yang menyatakan tidak setuju ada 10 responden dengan persentase 10%. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang menerima sanksi jika melakukan kesalahan menyatakan setuju karena hasil skor sebesar 388 termasuk pada interval 341 – 420 atau dengan kriteria “Tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian siap menerima sanksi dari perusahaan jika melakukan kesalahan.

Tabel 4.11

Saya selalu menggunakan seragam kerja sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan

Keterangan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	S x F
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Cukup Setuju	3	17	17,0	51
Setuju	4	44	44,0	176
Sangat Setuju	5	39	39,0	195
Total		100	100	422

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan table 4.11 dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pertanyaan “Saya selalu menggunakan seragam kerja sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan” sebanyak 39 responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 39%, sebanyak 44 responden menyatakan setuju dengan persentase 44% dan yang menyatakan cukup setuju ada 17 responden dengan persentase 17%. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang menggunakan seragam kerja sesuai dengan jadwal menyatakan sangat setuju karena hasil skor sebesar 422 termasuk pada interval 421 – 500 atau dengan kriteria “Sangat Tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian selalu menggunakan seragam kerja sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan.

Tabel 4.12

Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja

Keterangan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	S x F
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	9	9	18
Cukup Setuju	3	5	5,0	45
Setuju	4	77	77,0	308
Sangat Setuju	5	9	9,0	45
Total		100	100	386

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan table 4.12 dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pertanyaan “Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja” sebanyak 9 responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 9%, sebanyak 77 responden menyatakan setuju dengan persentase 77%, sebanyak 5 responden menyatakan cukup setuju dengan persentase 5% dan yang menyatakan tidak setuju ada 9 responden dengan persentase 9%. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang hadir tepat waktu pada jam kerja menyatakan setuju karena hasil skor sebesar 386 termasuk pada interval 341 – 420 atau dengan kriteria “Tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian selalu hadir tepat waktu pada jam kerja.

Tabel 4.13

Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab

Keterangan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	S x F
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Cukup Setuju	3	10	10,0	30
Setuju	4	60	60,0	240
Sangat Setuju	5	30	30,0	150
Total		100	100	420

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan table 4.13 dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pertanyaan “Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab” sebanyak 30 responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 30%, sebanyak 60 responden menyatakan setuju dengan persentase 60% dan yang menyatakan cukup setuju ada 10 responden dengan persentase 10%. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab menyatakan setuju karena hasil skor sebesar 420 termasuk pada interval 341 – 420 atau dengan kriteria “Tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.

Tabel 4.14

Saya melakukan tugas – tugas kerja sampai selesai setiap harinya

Keterangan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	S x F
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Cukup Setuju	3	7	7,0	21
Setuju	4	56	56,0	224
Sangat Setuju	5	17	17,0	85
Total		100	100	383

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan table 4.14 dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pertanyaan “Saya melakukan tugas – tugas kerja sampai selesai setiap harinya” sebanyak 17 responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 17%, sebanyak 56 responden menyatakan setuju dengan persentase 56% dan yang menyatakan cukup setuju ada 7 responden dengan persentase 7%. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang melakukan tugas kerja sampai selesai menyatakan setuju karena hasil skor sebesar 383 termasuk pada interval 341

– 420 atau dengan kriteria “Tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian selalu menyelesaikan tugasnya setiap hari.

Tabel 4.15
Rekapitulasi Total Skor Variabel Disiplin (X1)

Item	Skor (S)	Kriteria
1	442	Sangat Tinggi
2	412	Tinggi
3	418	Tinggi
4	412	Tinggi
5	383	Tinggi
6	388	Tinggi
7	422	Sangat Tinggi
8	386	Tinggi
9	420	Tinggi
10	383	Tinggi
Rata – rata	407	Tinggi

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Dari table diatas, dapat diketahui nilai rata – rata tanggapan responden mengenai Disiplin adalah sebesar 407 artinya disiplin kerja di PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek dinilai tinggi, karena nilai rata – rata keseluruhan berada pada interval 341 – 420.

4.3.1.2 Tanggapan responden terhadap variable Motivasi

Terdiri dari 6 pertanyaan yang diajukan kepada responden, yaitu :

Tabel 4.16

Saya selalu siap diberi tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan

Keterangan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	S x F
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	7	7,0	14
Cukup Setuju	3	10	10,0	30
Setuju	4	55	55,0	220
Sangat Setuju	5	28	28,0	140
Total		100	100	404

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan table 4.16 dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pertanyaan “Saya selalu siap diberi tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan” sebanyak 28 responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 28%, sebanyak 55 responden menyatakan setuju dengan persentase 55%, sebanyak 10 responden menyatakan cukup setuju dengan persentase 10% dan yang menyatakan tidak setuju ada 7 responden dengan persentase 7%. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang selalu siap dengan tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas dari pimpinan menyatakan setuju karena hasil skor sebesar 404 termasuk pada interval 341 – 420 atau dengan kriteria “Tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian selalu siap jika diberi tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas oleh pimpinan.

Tabel 4.17

Saya selalu berusaha untuk mengikuti program Pendidikan atau pelatihan

Keterangan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	S x F
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	7	7,0	14
Cukup Setuju	3	14	14,0	42
Setuju	4	55	55,0	220
Sangat Setuju	5	24	24,0	120
Total		100	100	396

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan table 4.17 dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pertanyaan “Saya selalu berusaha untuk mengikuti program Pendidikan atau pelatihan untuk meningkatkan potensi diri” sebanyak 24 responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 24%, sebanyak 55 responden menyatakan setuju dengan persentase 55%, sebanyak 14 responden menyatakan cukup setuju dengan persentase 14% dan yang menyatakan tidak setuju ada 7 responden dengan persentase 7%. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang berusaha untuk mengikuti program Pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan potensi diri menyatakan setuju karena hasil skor sebesar 396 termasuk pada interval 341 – 420 atau dengan kriteria “Tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian selalu berusaha mengikuti program Pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan potensi diri.

Tabel 4.18

Saya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi rekan kerja saya agar bekerja mengikuti cara yang saya lakukan

Keterangan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	S x F
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	14	14,0	28
Cukup Setuju	3	27	27,0	81
Setuju	4	56	56,0	224
Sangat Setuju	5	3	3,0	15
Total		100	100	348

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan table 4.18 dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pertanyaan “Saya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi rekan kerja saya agar bekerja mengikuti cara yang saya lakukan” sebanyak 3 responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 3%, sebanyak 56 responden menyatakan setuju dengan persentase 56%, sebanyak 27 responden menyatakan cukup setuju dengan persentase 27% dan yang menyatakan tidak setuju ada 14 responden dengan persentase 14%. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang kemampuan mempengaruhi rekan kerja menyatakan setuju karena hasil skor sebesar 348 termasuk pada interval 341 – 420 atau dengan kriteria “Tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian memiliki kemampuan untuk mempengaruhi rekan kerja agar bekerja mengikuti cara kerja responden.

Tabel 4.19

Saya sering bekerja keras untuk mendapatkan kesempatan promosi jabatan

Keterangan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	S x F
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	16	16,0	32
Cukup Setuju	3	22	22,0	66
Setuju	4	49	49,0	196
Sangat Setuju	5	13	13,0	65
Total		100	100	359

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan table 4.19 dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pertanyaan “Saya sering bekerja keras untuk mendapatkan kesempatan promosi jabatan” sebanyak 13 responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 13%, sebanyak 49 responden menyatakan setuju dengan persentase 49%, sebanyak 22 responden menyatakan cukup setuju dengan persentase 22% dan yang menyatakan tidak setuju ada 16 responden dengan persentase 16%. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang sering bekerja keras untuk mendapat promosi menyatakan setuju karena hasil skor sebesar 359 termasuk pada interval 341 – 420 atau dengan kriteria “Tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian sering berusaha keras untuk mendapatkan promosi jabatan.

Tabel 4.20

Saya selalu berupaya menjalin hubungan baik dengan atasan saya

Keterangan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	S x F
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Cukup Setuju	3	16	16,0	48
Setuju	4	55	55,0	220
Sangat Setuju	5	29	29,0	145
Total		100	100	413

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan table 4.20 dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pertanyaan “Saya selalu berupaya menjalin hubungan baik dengan atasan saya” sebanyak 16 responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 16%, sebanyak 55 responden menyatakan setuju dengan persentase 55% dan yang menyatakan cukup setuju ada 16 responden dengan persentase 16%. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang berupaya menjalin hubungan baik dengan atasan menyatakan setuju karena hasil skor sebesar 413 termasuk pada interval 341 – 420 atau dengan kriteria “Tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian selalu berupaya untuk menjalin hubungan baik dengan atasan.

Tabel 4.21

Saya memiliki hubungan yang erat dengan semua rekan kerja

Keterangan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	S x F
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Cukup Setuju	3	3	3,0	9
Setuju	4	67	67,0	268
Sangat Setuju	5	30	30,0	150
Total		100	100	427

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan table 4.21 dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pertanyaan “Saya memiliki hubungan yang erat dengan semua rekan kerja” sebanyak 30 responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 30%, sebanyak 67 responden menyatakan setuju dengan persentase 67% dan yang menyatakan cukup setuju ada 3 responden dengan persentase 3%. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang memiliki hubungan erat dengan semua rekan kerja menyatakan sangat setuju karena hasil skor sebesar 427

termasuk pada interval 421 – 500 atau dengan kriteria “Sangat Tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian memiliki hubungan yang erta dengan semua rekan kerja responden.

Tabel 4.22
Rekapitulasi Total Skor Variabel Motivasi (X2)

Item	Skor (S)	Kriteria
1	404	Tinggi
2	396	Tinggi
3	348	Tinggi
4	359	Tinggi
5	413	Tinggi
6	427	Sangat Tinggi
Rata – rata	391	Tinggi

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Dari table diatas, dapat diketahui nilai rata – rata tanggapan responden mengenai Motivasi adalah sebesar 391 artinya motivasi kerja di PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek dinilai tinggi, karena nilai rata – rata keseluruhan berada pada interval 341 – 420.

4.3.1.3 Tanggapan responden terhadap variable Kinerja Karyawan

Terdiri dari 8 pertanyaan yang diajukan kepada responden, yaitu :

Tabel 4.23
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang berlaku

Keterangan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	S x F
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Cukup Setuju	3	22	22,0	66
Setuju	4	61	61,0	244
Sangat Setuju	5	17	17,0	85
Total		100	100	395

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan table 4.23 dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pertanyaan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang berlaku” sebanyak 17 responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 17%, sebanyak 61 responden menyatakan setuju dengan persentase 61% dan yang menyatakan cukup setuju ada 22 responden dengan persentase 22%. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja menyatakan setuju karena hasil skor sebesar 395 termasuk pada interval 341 – 420 atau dengan kriteria “Tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang berlaku.

Tabel 4.24

Saya tanggap dan cekatan dalam melaksanakan setiap tugas pekerjaan

Keterangan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	S x F
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Cukup Setuju	3	23	23,0	69
Setuju	4	64	64,0	256
Sangat Setuju	5	13	13,0	65
Total		100	100	390

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan table 4.24 dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pertanyaan “Saya tanggap dan cekatan dalam melaksanakan setiap tugas pekerjaan” sebanyak 13 responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 13%, sebanyak 64 responden menyatakan setuju dengan persentase 64% dan yang menyatakan cukup setuju ada 23 responden dengan persentase 23%. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang tanggap dan cekatan dalam melaksanakan tugas pekerjaan menyatakan setuju karena hasil skor sebesar

390 termasuk pada interval 341 – 420 atau dengan kriteria “Tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian adalah orang yang tanggap dan cekatan dalam melaksanakan tugas.

Tabel 4.25

Saya mampu menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan

Keterangan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	S x F
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Cukup Setuju	3	32	32,0	96
Setuju	4	51	51,0	204
Sangat Setuju	5	17	17,0	85
Total		100	100	385

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan table 4.25 dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pertanyaan “Saya mampu menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan” sebanyak 17 responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 17%, sebanyak 51 responden menyatakan setuju dengan persentase 51% dan yang menyatakan cukup setuju ada 32 responden dengan persentase 32%. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang mampu menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan menyatakan setuju karena hasil skor sebesar 385 termasuk pada interval 341 – 420 atau dengan kriteria “Tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian mampu menyelesaikan tugas pekerjaan dengan tepat waktu.

Tabel 4.26**Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan**

Keterangan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	S x F
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	14	14,0	28
Cukup Setuju	3	17	17,0	51
Setuju	4	59	59,0	236
Sangat Setuju	5	10	10,0	50
Total		100	100	365

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan table 4.26 dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pertanyaan “Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan” sebanyak 10 responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 10%, sebanyak 59 responden menyatakan setuju dengan persentase 59%, sebanyak 17 responden menyatakan cukup setuju dengan persentase 17% dan yang menyatakan tidak setuju ada 14 responden dengan persentase 14%. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan menyatakan setuju karena hasil skor sebesar 365 termasuk pada interval 341 – 420 atau dengan kriteria “Tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian bekerja sesuai dengan jam kerja yang sudah ditetapkan.

Tabel 4.27**Saya dapat melaksanakan tugas pekerjaan dengan teliti dan benar**

Keterangan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	S x F
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Cukup Setuju	3	6	6,0	18
Setuju	4	89	89,0	356
Sangat Setuju	5	5	5,0	25
Total		100	100	399

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan table 4.27 dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pertanyaan “Saya dapat melaksanakan tugas pekerjaan dengan teliti dan benar” sebanyak 5 responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 5%, sebanyak 89 responden menyatakan setuju dengan persentase 89% dan yang menyatakan cukup setuju ada 6 responden dengan persentase 6%. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang dapat melaksanakan tugas pekerjaan dengan teliti dan benar menyatakan setuju karena hasil skor sebesar 399 termasuk pada interval 341 – 420 atau dengan kriteria “Tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian dapat melaksanakan tugas pekerjaannya dengan teliti dan benar.

Tabel 4.28

Saya melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan

Keterangan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	S x F
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Cukup Setuju	3	3	3,0	9
Setuju	4	75	75,0	300
Sangat Setuju	5	22	22,0	110
Total		100	100	419

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan table 4.28 dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pertanyaan “Saya melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan” sebanyak 22 responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 22%, sebanyak 75 responden menyatakan setuju dengan persentase 75% dan yang menyatakan cukup setuju ada 3 responden dengan persentase 3%. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden

tentang melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan perintah atasan menyatakan setuju karena hasil skor sebesar 419 termasuk pada interval 341 – 420 atau dengan kriteria “Tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan perintah atasan.

Tabel 4.29

Saya selalu memanfaatkan peralatan kantor dengan baik

Keterangan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	S x F
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Cukup Setuju	3	15	15,0	45
Setuju	4	60	60,0	240
Sangat Setuju	5	25	25,0	125
Total		100	100	410

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan table 4.24 dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pertanyaan “Saya selalu memanfaatkan peralatan kantor dengan baik” sebanyak 25 responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 25%, sebanyak 60 responden menyatakan setuju dengan persentase 60% dan yang menyatakan cukup setuju ada 15 responden dengan persentase 15%. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang memanfaatkan peralatan kantor dengan baik menyatakan setuju karena hasil skor sebesar 410 termasuk pada interval 341 – 420 atau dengan kriteria “Tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian selalu memanfaatkan peralatan kantor dengan baik.

Tabel 4.30

Saya bertanggung jawab melaksanakan kewajiban dalam menyelesaikan pekerjaan

Keterangan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	S x F
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Cukup Setuju	3	10	10,0	30
Setuju	4	59	59,0	236
Sangat Setuju	5	31	31,0	155
Total		100	100	421

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan table 4.30 dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pertanyaan “Saya bertanggung jawab melaksanakan kewajiban dalam menyelesaikan pekerjaan” sebanyak 31 responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 31%, sebanyak 59 responden menyatakan setuju dengan persentase 59% dan yang menyatakan cukup setuju ada 10 responden dengan persentase 10%. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang tanggung jawab menyelesaikan kewajiban dalam menyelesaikan pekerjaan menyatakan sangat setuju karena hasil skor sebesar 421 termasuk pada interval 421 – 500 atau dengan kriteria “Sangat Tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian dalam melaksanakan kewajiban menyelesaikan pekerjaan selalu bertanggung jawab.

Tabel 4.31

Rekapitulasi Total Skor Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	Skor (S)	Kriteria
1	395	Tinggi
2	390	Tinggi
3	385	Tinggi
4	365	Tinggi
5	399	Tinggi
6	419	Tinggi
7	410	Tinggi
8	421	Sangat Tinggi
Rata – rata	398	Tinggi

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Dari table diatas, dapat diketahui nilai rata – rata tanggapan responden mengenai Kinerja Karyawan adalah sebesar 398 artinya Kinerja Karyawan di PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek dinilai tinggi, karena nilai rata – rata keseluruhan berada pada interval 341 – 420.

4.3.2 Rata – rata, Deviasi Standar, dan Korelasi antar Variabel

4.3.2.1 Rata – rata dan Deviasi Standar

Tabel 4.32

Rata – rata dan Standar Deviasi Disiplin, Motivasi dan Kinerja Karyawan

Variabel	N	Mean	Std. Deviasi
Disiplin (X1)	100	40.66	5.673
Motivasi (X2)	100	23.47	3.413
Kinerja Karyawan	100	31.84	3.443

Sumber : Data Primer yang diolah 2021

Berdasarkan table 4.32 dapat diketahui nilai rata – rata dan standar deviasi dari masing – masing variable sebagai berikut :

1. Variable Disiplin memiliki jumlah sampel (N) sebanyak 100 sampel dan menghasilkan nilai rata – rata (mean) sebesar 40,66 artinya bahwa dari

seluruh responden yang memberikan jawaban atas Disiplin, rata – rata responden memberikan nilai 40,66. Sedangkan standar deviasi sebesar 5,673 memiliki arti bahwa ukuran penyebaran data dari variable disiplin adalah sebesar 5,673 dari 100 responden. Nilai standar deviasi sebesar 5,673 dan mean sebesar 40,66 artinya data kurang bervariasi karena nilai standar deviasi lebih kecil dari pada nilai mean.

2. Variabel Motivasi memiliki jumlah sampel (N) sebanyak 100 sampel dan menghasilkan nilai rata – rata (mean) sebesar 23,47 artinya bahwa dari seluruh responden yang memberikan jawaban atas Motivasi, rata – rata responden memberikan nilai 23,47. Sedangkan standar deviasi sebesar 3,413 memiliki arti bahwa ukuran penyebaran data dari variable motivasi adalah sebesar 3,413 dari 100 responden. Nilai standar deviasi 3,413 dan mean sebesar 23,47 artinya data kurang bervariasi karena nilai standar deviasi lebih kecil dari pada nilai mean.
3. Variabel Kinerja Karyawan memiliki jumlah sampel (N) sebanyak 100 sampel dan menghasilkan nilai rata – rata (mean) sebesar 31,84 artinya bahwa dari seluruh responden yang memberikan jawaban atas Kinerja Karyawan, rata – rata responden memberikan nilai 31,84. Sedangkan standar deviasi sebesar 3,443 memiliki arti bahwa ukuran penyebaran data dari variable motivasi adalah sebesar 3,443 dari 100 responden. Nilai standar deviasi 3,443 dan mean sebesar 31,84 artinya data kurang bervariasi karena nilai standar deviasi lebih kecil dari pada nilai mean.

4.3.2.2 Uji Regresi Linier Berganda

Dengan menggunakan *Software* SPSS 25, diperoleh nilai – nilai koefesien regresi untuk data besarnya pengaruh disiplin dan motivasi sebagai variable bebas (X), dan kinerja karyawan sebagai variable terikat (Y). berikut hasil yang diperoleh :

Tabel 4.33
Uji Regresi Linier Berganda

Indikator		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
	Constant	9,091	1,205	
	Disiplin (X1)	0,370	0,046	0,610
	Motivasi (X2)	0,328	0,076	0,325

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS yang diperoleh seperti pada table 4.33, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS yang diperoleh seperti pada table 4.33, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

$$Y = 9,091 + 0,370X_1 + 0,328X_2 + \epsilon$$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variable independent dengan variable dependent secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Nilai Constant (α) memiliki nilai sebesar 9,091 menyatakan bahwa jika Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) sama dengan nol (0), maka nilai variable dependen Kinerja Karyawan adalah 9,091.
2. Variable disiplin memiliki koefisien regresi beranda positif yang artinya terjadi hubungan positif antara disiplin dengan kinerja karyawan, semakin baik tingkat kedisiplinan karyawan maka semakin baik juga kinerja karyawannya.
3. Variable motivasi memiliki koefisien regresi berganda positif yang artinya hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan, semakin tinggi motivasi karyawan maka semakin tinggi juga kinerja karyawannya.

4.3.2.3 Korelasi antar Variabel

Tabel 4.34

Korelasi antar Variabel Disiplin, Motivasi dan Kinerja Karyawan

Correlations

		Disiplin (X1)	Motivasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Disiplin (X1)	Pearson Correlation	1	.786**	.865**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000
	N	100	100	100
Motivasi (X2)	Pearson Correlation	.786**	1	.804**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000
	N	100	100	100
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.865**	.804**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	
	N	100	100	100

Sumber : Data Primer yang diolah 2021

1. Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa besar korelasi antara disiplin terhadap kinerja karyawan adalah 0.865 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena lebih kecil dari kriteria umum yang digunakan yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variable disiplin memiliki korelasi yang positif dan signifikan terhadap variable kinerja karyawan. Nilai 0,865 berada pada interval 0.800 – 1,000 dengan tingkat hubungan “Sangat Kuat”.
2. Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa besar korelasi antara motivasi terhadap kinerja karyawan adalah 0,804 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena lebih kecil dari kriteria umum yang digunakan yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variable disiplin memiliki korelasi yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai 0,804 berada pada interval 0.800 – 1,000 dengan tingkat hubungan “Sangat Kuat”.

4.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji ada tidaknya hubungan positif antar variable independent (disiplin dan motivasi) terhadap variable dependent (kinerja karyawan). Pengujian hipotesis ini menggunakan uji statistic yaitu uji-F, uji t dan koefisien determinasi.

4.4.1 Uji F (Uji Simultan)

Hipotesis statistic yang diajukan pada uji bersama ini adalah :

Ho : $\beta = 0$, secara simultan, Disiplin dan Motivasi tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Ha : $\beta > 0$, secara simultan, Disiplin dan Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4.35
Hasil Output Uji F

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	926,346	2	463,173	181,825	.000 ^b
	Residual	247,094	97	2,547		
	Total	1173,440	99			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Berdasarkan tabel diatas didapat hasil uji anova dimana F hitung sebesar 181,825 dengan tingkat probabilitas 0,000 sig (signifikan). Syarat uji yang digunakan adalah apabila taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Nilai probabilitas koefesien regresi lebih kecil dari 0,05. Hal itu menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dapat dikonfirmasi. Dengan demikian Disiplin dan Motivasi merupakan variable bebas secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.4.2 Uji t (Uji Parsial)

Pengajuan hipotesis dilakukan untuk menguji pengaruh variable independent terhadap variable dependen secara parsial.

Tabel 4.36

Uji t Parsial

Coefficients^a

Indikator	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9,091	1,205		7,546	0,000
	Disiplin	0,370	0,046	0,610	8,102	0,000
	Motivasi	0,328	0,076	0,325	4,312	0,000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Pengolahan data primer 2021

Hipotesis Disiplin

Ho : $r = 0$, Tidak terdapat pengaruh antara Disiplin terhadap Kinerja Karyawan.

Ha : $r > 0$, Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian uji parsial menunjukkan nilai t untuk Disiplin adalah sebesar 8,102 dengan tingkat signifikan 0,000, karena $0,000 < 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian bahwa hipotesis variable Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek.

Hipotesis Motivasi

Ho : $r = 0$, Tidak terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Ha : $r > 0$, Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil penelitian uji parsial menunjukkan nilai t untuk Motivasi adalah sebesar 4,312 dengan tingkat signifikan 0,000, karena $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek.

4.4.3 Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dapat ditunjukkan oleh koefisien determinasi pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.37
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 ^a	0,789	0,785	1,596

a. Predictors: (Constant), X1, X2

b. Dependent Variabel : Y

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,789 \times 100\% \\
 &= 78,9 \%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R square*) sebesar 78,9%. Hal ini menunjukkan 78,9% dari variable kinerja karyawan bisa dijelaskan oleh disiplin dan motivasi, sedangkan sisanya sebesar 21,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

4.5 Pembahasan, Implikasi dan Keterbatasan

4.5.1 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan disiplin dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 78,9%. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi kerja dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Suatu perusahaan tidak hanya membutuhkan disiplin kerja yang cukup baik, melainkan disiplin kerja yang baik atau bahkan sangat baik dan motivasi karyawan yang baik dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik juga serta membantu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Dari sisa persentase sebesar 21,1% menunjukkan bahwa masih terdapat pengaruh dari faktor atau variable lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, contohnya kompensasi sebagaimana dijelaskan oleh Veronica Euphracia M Goda (2018).

Hasil penelitian statistic secara simultan diperoleh bahwa disiplin dan motivasi kerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana nilai F hitung $>$ F tabel yaitu $181,825 > 3,09$ dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$). Kondisi tersebut menggambarkan semakin tinggi tingkat disiplin dan motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dicapai.

Hasil penelitian secara parsial menunjukan bahwa hipotesis yang diajukan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek bagian Produksi. Sehingga secara parsial dapat disimpulkan bahwa

disiplin dan motivasi kerja, masing – masing berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian Produksi PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek.

Variabel Disiplin, nilai t hitung sebesar 8,102 sedangkan t tabel sebesar 1,984 ($8,102 > 1,984$), artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek. Sehingga semakin tinggi upaya untuk meningkatkan disiplin karyawan, peningkatan kinerja karyawan akan naik dalam taraf yang signifikan. Disiplin dianggap sebagai salah satu faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Variable Motivasi, nilai t hitung sebesar 4,312 sedangkan t tabel sebesar 1,984 ($4,312 > 1,984$), artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek. Sehingga semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka peningkatan kinerja karyawan akan naik dalam taraf yang signifikan. Untuk meningkatkan motivasi karyawan perusahaan dapat memberikan dorongan berupa reward kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi.

Hal tersebut mendukung penelitian dari Kenny Astria (2018) yang menyatakan bahwa variable disiplin dan motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.5.2 Implikasi

4.5.2.1 Implikasi Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini mengimplikasi bahwa Disiplin dan Motivasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan seperti yang dikemukakan oleh Chandra Andika, M. Djudi dan Yuniadi Mayoan (2017).

4.5.2.2 Implikasi Praktis

Dalam penelitian ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variable disiplin dan motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena disiplin dan motivasi di PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek berada pada tingkat kriteria Tinggi.

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan gagasan kepada perusahaan untuk lebih meningkatkan lagi tingkat kedisiplinan karyawan dan juga motivasi karyawan agar kinerja karyawan juga meningkat.

4.5.3 Keterbatasan

Setelah melakukan analisis data, dan pengujian – pengujian serta interpretasi hasil, terdapat beberapa hal yang menjadi keterbatasan dalam penelitian, yaitu :

1. Adanya oerbedaan persepsi diantara masing – masing responden dalam memahami konteks pertanyaan yang disajikan dalam kuesioner.
2. Jawaban yang responden sampaikan secara tertulis melalui kuesioner, belum tentu mencerminkan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Pengamatan penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan bagian produksi PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan kesimpulan dan hasil penelitian mengenai Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek bagian Produksi. Serta memberika saran untuk peneliti selanjutnya apabila terkait dengan penhgaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh secara keseluruhan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin menurut tanggapan karyawan produksi PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek termasuk dalam kategori “Tinggi”. Skor tertinggi ada pada pernyataan memakai tanda pengenal di dalam perusahaan.
2. Motivasi menurut tanggapan karyawan produksi PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek termasuk dalam kategori “Tinggi”. Skor tertinggi ada pada pernyataan memiliki hubungan erat dengan semua rekan kerja.
3. Kinerja Karyawan menurut tanggapan karyawan produksi PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek termasuk dalam kategori “Tinggi”. Skor

tertinggi ada pada pernyataan bertanggung jawab melaksanakan kewajiban dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. Secara parsial ataupun simultan disiplin dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek bagian Produksi.

5.2 Saran

Penelitian ini juga memiliki keterbatasan – keterbatasan. Dengan keterbatasan ini, diharapkan dapat dilakukan perbaikan untuk penelitian yang akan datang. Dalam penelitian ini menempatkan saran teoritis dan dan saran praktis.

5.2.1 Saran Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan sebelumnya, maka saran yang dapat diberikan oleh penulis untuk penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian mengenai hal yang sama adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan pada penelitian selanjutnya menambah jumlah sampel yang akan dijadikan responden tidak hanya karyawan bagian produksi saja sehingga penelitian akan mendapatkan hasil yang lebih bervariasi dan lebih baik.
2. Diharapkan penelitian selanjutnya menambahkan variable penelitian independent lainnya yang dipandang relevan dan lebih mendalam lagi pembahasannya yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan.

5.2.2 Saran Praktis

1. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek bagian Produksi, maka peneliti menyarankan agar pihak perusahaan lebih memperhatikan hal – hal yang berkaitan langsung dalam pekerjaan sehari – hari dari karyawan, baik dari segi kenyamanan, kebersihan tempat kerja dan juga memperhatikan fasilitas peralatan kerja yang menunjang karyawan dalam bekerja. Dari nilai skor setiap item pernyataan mengenai disiplin, item pernyataan tentang mampu memberikan perbaikan setelah evaluasi pekerjaan dan pernyataan melakukan tugas kerja sampai selesai setiap hari mendapat skor terendah dari item pernyataan yang lain yaitu 383 walaupun skor tersebut tergolong dalam kategori tinggi pada skala *likert* tetapi pihak perusahaan tetap perlu mengambil tindakan agar nantinya disiplin kerja karyawan tetap memberikan dampak baik pada kinerja karyawan. peneliti memberikan saran agar pihak manajemen perusahaan dapat memberikan pelatihan dan pendampingan kepada karyawan seperti melakukan *training* ulang dan peningkatan *skill* agar karyawan dapat melakukan perbaikan pekerjaan dan dapat menyelesaikan tugas pekerjaan setiap harinya.

2. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek bagian Produksi, maka peneliti menyarankan agar pihak perusahaan lebih memperhatikan hal – hal yang dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam pekerjaan sehari – hari, seperti memberikan penghargaan

kepada karyawan yang berprestasi. Dari nilai skor setiap item pernyataan mengenai motivasi, item pernyataan tentang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi rekan kerja agar bekerja mengikuti cara yang responden lakukan mendapat skor terendah dari item pernyataan yang lain yaitu 348 walaupun skor tersebut tergolong dalam kategori tinggi pada skala *likert* tetapi pihak perusahaan tetap perlu memberikan dorongan motivasi agar nantinya motivasi kerja karyawan tetap memberikan dampak baik pada kinerja karyawan. Peneliti memberikan saran agar pihak manajemen perusahaan melakukan pelatihan mengenai cara bekerja yang sesuai standar agar keselamatan kerja terjamin dan hasil yang didapatkan juga maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Anak Agung, N. D., I Gde, A. S., & I Wayan, M. U. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol. 6, 173-184.
- Asep Hardiansyah, Soehardi, & Zahara Tussoleha Rony. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank OCBC NISP Bagian d Management dan Partnership Operation. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, Volume 6 No 2., 147-161.
- Astria, K. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Raykat Indonesia Cabang Pamulang. *JURNAL MANDIRI: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*, Vol. 2, No. 1, Juni 2018, 1-22.
- Chandra Andika Hadi Purnomo, M. Djudi, & Yuniadi Mayowan. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 48 No. 1 Juli 2017|, 28-35.
- Fitriani, R. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di DI FAVEHOTEL MALIOBORO YOGYAKARTA. Yogyakarta: UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA.
- Goda, V. E. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- heodora, O. T. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *AGORA* Vol. 3, No. 2, (2015), 187-194.
- Juliana, S. N. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

- Kartika, D. A., Ariadi, S., & Siti, W. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK – Volume 2 Nomor 1 Juli 2019*, 101-118.
- Khumaedi, E. (2016). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Setra Operasi Terminal PT. *Angkasa Pura II. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Volume 2, Nomor 1, Maret 2016*, 66-77.
- Martiani, D. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bumi Anugrah Mandiri Palembang. Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Nur, A. R., Hamida, N. U., & Ika, R. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 26 No. 2 September 2015|*, 1-8.
- Pranata, R. (2014). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara. Bengkulu: Universitas Bengkulu.
- Ridwan, I. L., Heru, S., & Muhammad, F. R. (2014). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja karyawan (Studi Pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 13 No. 1 Agustus 2014|*, 1-8.
- Rukhayati. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise. *Jurnal Sinar Manajemen Vol 5, No 2, 2018*, 98-103.
- S, M. A. (2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Sulselrabar. Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddin.
- Sanjaya, M. T. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

- Shintya, I. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Widayaningtyas, R. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten.). Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. KALDU SARI NABATI INDONESIA PLANT RANCAEKEK

Kepada

Yth. Bapak / Ibu Karyawan PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia
Plant Rancaekek

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi (TAS), saya bermaksud mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek”**. Kuesioner ini dimaksudkan untuk bahan penyusunan TAS tentang kinerja karyawan di PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek.

Berkaitan dengan hal tersebut, saya mengharapkan bantuan Bapak/Ibu untuk bersedia mengisi kuesioner ini dengan menjawab setiap pertanyaan yang terdapat di kuesioner penelitian ini dengan baik. Informasi yang Bapak/Ibu berikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan ilmiah.

Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini, saya mengucapkan terima kasih.

Peneliti

Linda Kusumawati

KUESIONER PENELITIAN

A. Petunjuk Pengisian

1. Isilah identitas Bapak/Ibu pada tempat yang telah disediakan.
2. Isilah setiap pernyataan yang ada sesuai dengan kondisi yang Bapak/Ibu alami.
3. Pilihlah salah satu alternatif jawaban untuk menjawab pernyataan yang tersedia.
4. Keterangan alternatif jawaban:
 - STS : Sangat Tidak Setuju
 - TS : Tidak Setuju
 - CS : Cukup Setuju
 - S : Setuju
 - SS : Sangat Setuju

B. Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin : (.....) 1. Laki – laki 2. Perempuan(*)

Jabatan :

Lama Bekerja :

Keterangan : (*) Pilih salah Satu

Disiplin Kerja (X1)

No	Item Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya selalu menggunakan tanda pengenal di dalam perusahaan					
2	Saya selalu mentaati peraturan yang diterapkan perusahaan					
3	Saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik					
4	Saya selalu merapihkan Kembali peralatan kerja setelah selesai dipakai					
5	Saya mampu memberikan perbaikan setelah evaluasi pekerjaan dilakukan					

6	Saya menerima sanksi yang diberikan perusahaan apabila saya melakukan kesalahan					
7	Saya selalu menggunakan seragam kerja sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan.					
8	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja					
9	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.					
10	Saya melakukan tugas – tugas kerja sampai selesai setiap harinya					

Motivasi (X2)

No	Item Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya selalu siap diberi tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas yang di berikan pimpinan					
2	Saya selalu berusaha untuk mengikuti program Pendidikan atau pelatihan untuk meningkatkan potensi diri					
3	Saya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi rekan kerja saya agar bekerja mengikuti cara yang saya lakukan					
4	Saya sering bekerja keras untuk mendapatkan kesempatan promosi jabatan.					
5	Saya selalu berupaya menjalin hubungan baik dengan atasan saya					
6	Saya memiliki hubungan yang erat dengan semua rekan kerja					

Kinerja (Y)

No	Item Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang berlaku					
2	Saya tanggap dan cekatan dalam melaksanakan setiap tugas pekerjaan					

3	Saya mampu menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan					
4	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan					
5	Saya dapat melaksanakan tugas pekerjaan dengan teliti dan benar					
6	saya melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan					
7	Saya selalu memanfaatkan peralatan kantor dengan baik.					
8	Saya bertanggung jawab melaksanakan kewajiban dalam menyelesaikan pekerjaan					

Lampiran 2 : Tabulasi data Disiplin (X1)

NO Res	X1										Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	38
2	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	47
3	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	38
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	41
6	4	3	4	5	3	3	3	4	4	3	36
7	5	5	3	3	3	3	5	3	4	3	37
8	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
9	5	5	3	3	3	3	5	3	4	3	37
10	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	28
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
13	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
14	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
15	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	28
16	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	28
17	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	42
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	42
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	41
23	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	39
24	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	47
25	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	35
26	4	3	4	5	3	3	3	4	4	3	36
27	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	28
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	41
30	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	28
31	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
32	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	47
33	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	42
34	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	41
35	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	43
36	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	28
37	4	3	4	5	3	3	3	4	4	3	36
38	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	41
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	4	3	4	5	3	3	3	4	4	3	36
41	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	38
42	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48

43	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	28
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	38
46	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	41
47	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
48	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	47
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	41
51	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
54	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
55	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	28
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
57	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	38
58	5	5	3	3	3	3	5	3	4	3	37
59	4	3	4	5	3	3	3	4	4	3	36
60	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
61	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
62	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	34
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
64	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
66	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
68	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
69	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
70	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
71	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
72	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
73	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
74	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
75	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
76	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
77	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
81	5	5	3	3	3	3	5	3	4	3	37

82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
84	5	5	4	4	3	3	5	5	4	4	42
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
90	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
92	5	4	3	3	3	3	5	4	4	3	37
93	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	38
94	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	47
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
96	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	41
97	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	28
98	5	5	5	5	5	2	5	5	4	4	45
99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
100	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
Jumlah	442	412	418	412	383	388	422	386	420	383	4066

Lampiran 3 : Tabulasi data Motivasi (X2)

NO Res	X2						Total X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
1	5	4	3	4	5	4	25
2	5	4	4	4	4	4	25
3	5	4	3	4	5	4	25
4	5	5	3	5	5	5	28
5	4	5	4	5	5	5	28
6	3	3	4	4	4	4	22
7	4	4	3	3	4	5	23
8	5	5	3	4	5	5	27
9	4	4	3	3	4	5	23
10	2	2	2	3	3	4	16
11	4	4	4	4	4	4	24
12	4	4	4	2	4	4	22
13	5	5	3	5	5	5	28
14	5	5	3	5	5	5	28
15	3	3	3	2	3	4	18
16	3	3	3	2	3	4	18
17	4	3	2	3	4	3	19
18	4	4	4	4	4	4	24
19	5	4	4	4	5	5	27
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	4	4	4	4	4	24
22	4	5	4	5	5	5	28
23	4	3	2	2	3	3	17
24	5	4	4	4	4	4	25
25	3	3	2	2	3	4	17
26	3	3	4	4	4	4	22
27	2	2	2	3	3	4	16
28	4	4	4	4	4	4	24
29	4	5	4	3	4	5	25
30	2	2	2	3	3	4	16
31	5	5	3	4	5	5	27
32	5	4	4	4	4	4	25
33	4	4	4	4	4	4	24
34	4	5	4	5	5	5	28
35	4	3	2	3	4	4	20
36	2	2	2	3	3	4	16
37	3	3	4	4	4	4	22
38	4	5	4	3	4	5	25
39	4	4	4	4	4	4	24
40	3	3	4	4	4	4	22
41	5	4	3	4	5	4	25
42	5	5	3	5	5	5	28

43	2	2	2	3	3	4	16
44	4	4	4	4	4	4	24
45	5	4	3	4	5	4	25
46	4	5	4	5	5	5	28
47	5	5	3	5	5	5	28
48	5	4	4	4	4	4	25
49	4	4	4	4	4	4	24
50	4	5	4	3	4	5	25
51	4	4	3	4	5	5	25
52	5	5	4	4	3	4	25
53	4	4	4	4	4	4	24
54	5	5	3	3	5	5	26
55	2	2	2	3	3	4	16
56	4	4	4	4	4	4	24
57	5	4	3	4	5	4	25
58	4	4	3	3	4	5	23
59	3	3	4	4	4	4	22
60	4	4	3	4	5	5	25
61	5	5	3	3	5	5	26
62	3	3	2	3	3	3	17
63	4	4	4	3	4	4	23
64	4	4	4	2	4	4	22
65	4	4	4	4	4	4	24
66	5	5	3	4	5	5	27
67	5	5	5	5	5	5	30
68	4	4	4	2	4	4	22
69	4	4	4	2	4	4	22
70	4	4	4	2	4	4	22
71	4	4	4	2	4	4	22
72	4	4	4	2	4	4	22
73	4	4	4	2	4	4	22
74	4	4	4	2	4	4	22
75	4	4	4	2	4	4	22
76	4	4	3	4	5	5	25
77	4	4	4	2	4	4	22
78	5	5	5	5	5	5	30
79	4	4	4	4	4	4	24
80	4	4	4	4	4	4	24
81	4	4	3	3	4	5	23

82	5	5	5	5	5	5	30
83	4	4	4	4	4	4	24
84	4	3	3	3	3	4	20
85	4	4	4	4	4	4	24
86	4	4	4	4	4	4	24
87	4	4	4	4	4	4	24
88	4	4	4	4	4	4	24
89	4	4	4	4	4	4	24
90	5	5	4	4	3	4	25
91	4	4	4	4	4	4	24
92	3	3	2	2	3	4	17
93	5	4	3	4	5	4	25
94	5	4	4	4	4	4	25
95	4	4	4	4	4	4	24
96	4	5	4	5	5	5	28
97	2	2	2	3	3	4	16
98	4	4	2	4	4	4	22
99	4	4	4	4	4	4	24
100	5	5	3	3	5	5	26
Jumlah	404	396	348	359	413	427	2347

Lampiran 4 : Tabulasi data Kinerja Karyawan (Y)

NO Res	Y								Total Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	
1	4	3	3	4	4	4	4	5	31
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	3	3	4	4	4	4	5	31
4	5	3	4	2	4	5	5	5	33
5	4	5	5	2	4	5	5	5	35
6	3	4	3	3	4	4	4	4	29
7	3	4	3	4	4	4	3	4	29
8	5	4	5	5	4	5	5	5	38
9	3	4	3	4	4	4	3	4	29
10	3	3	3	3	4	4	3	3	26
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	5	3	4	2	4	5	5	5	33
14	5	3	4	2	4	5	5	5	33
15	3	3	3	2	3	3	3	3	23
16	3	3	3	2	3	3	3	3	23
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32
19	4	4	5	4	4	5	4	5	35
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	4	5	5	2	4	5	5	5	35
23	4	4	4	3	3	4	5	4	31
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	4	3	3	3	3	4	3	4	27
26	3	4	3	3	4	4	4	4	29
27	3	3	3	3	4	4	3	3	26
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	3	3	3	3	4	4	3	3	26
31	5	4	5	5	4	5	5	5	38
32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
34	4	5	5	2	4	5	5	5	35
35	4	4	4	3	4	4	4	4	31
36	3	3	3	3	4	4	3	3	26
37	3	4	3	3	4	4	4	4	29
38	4	4	4	4	4	4	4	4	32
39	4	4	3	4	4	4	4	4	31
40	3	4	3	3	4	4	4	4	29
41	4	3	3	4	4	4	4	5	31
42	5	3	4	2	4	5	5	5	33

43	3	3	3	3	4	4	3	3	26
44	4	4	4	4	4	4	4	4	32
45	4	3	3	4	4	4	4	5	31
46	4	5	5	2	4	5	5	5	35
47	5	3	4	2	4	5	5	5	33
48	4	4	4	4	4	4	4	4	32
49	4	4	3	4	4	4	4	4	31
50	4	4	4	4	4	4	4	4	32
51	3	4	4	4	4	4	5	5	33
52	5	5	5	2	5	5	5	5	37
53	4	4	4	4	4	4	4	4	32
54	5	5	5	5	4	5	5	5	39
55	3	3	3	3	4	4	3	3	26
56	4	4	4	4	4	4	4	4	32
57	4	3	3	4	4	4	4	5	31
58	3	4	3	4	4	4	3	4	29
59	3	4	3	3	4	4	4	4	29
60	3	4	4	4	4	4	5	5	33
61	5	5	5	5	4	5	5	5	39
62	3	3	3	3	3	3	3	3	24
63	4	4	4	4	4	4	4	4	32
64	4	4	4	4	4	4	4	4	32
65	4	4	4	4	4	4	4	4	32
66	5	4	5	5	4	5	5	5	38
67	5	5	5	5	5	5	5	5	40
68	4	4	4	4	4	4	4	4	32
69	4	4	4	4	4	4	4	4	32
70	4	4	4	4	4	4	4	4	32
71	4	4	4	4	4	4	4	4	32
72	4	4	4	4	4	4	4	4	32
73	4	4	4	4	4	4	4	4	32
74	4	4	4	4	4	4	4	4	32
75	4	4	4	4	4	4	4	4	32
76	3	4	4	4	4	4	5	5	33
77	4	4	4	4	4	4	4	4	32
78	5	5	5	5	5	5	5	5	40
79	4	4	4	4	4	4	4	4	32
80	4	4	3	4	4	4	4	4	31
81	3	4	3	4	4	4	3	4	29

82	5	5	5	5	5	5	5	5	40
83	4	4	4	4	4	4	4	4	32
84	5	4	4	5	4	4	4	4	34
85	4	4	3	4	4	4	4	4	31
86	4	4	4	4	4	4	4	4	32
87	4	4	4	4	4	4	4	4	32
88	4	4	4	4	4	4	4	4	32
89	4	4	4	4	4	4	4	4	32
90	5	5	5	2	5	5	5	5	37
91	4	4	4	4	4	4	4	4	32
92	4	3	3	3	3	4	4	4	28
93	4	3	3	4	4	4	4	5	31
94	4	4	4	4	4	4	4	4	32
95	4	4	4	4	4	4	4	4	32
96	4	5	5	2	4	5	5	5	35
97	3	3	3	3	4	4	3	3	26
98	4	4	4	4	4	4	4	4	32
99	4	4	3	4	4	4	4	4	31
100	5	5	5	5	4	5	5	5	39
Jumlah	395	390	385	365	399	419	410	421	3184

Lampiran 5 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	%
1	Laki - laki	43	43
2	Perempuan	57	57
Total		100	100

Lampiran 6 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	%
1	Adm Produksi	12	12
2	Helper BS	7	7
3	Helper Packaging Ultra	23	23
4	Helper Transfer	3	3
5	Operator Cutting	7	7
6	Operator Creaming	8	8
7	Operator Lakban	11	11
8	Operator Mixer Batter	6	6
9	Operator Oven	9	9
10	Operator Packaging Ultra	10	10
11	Operator Rewinder	2	2
12	Operator Sortir dan Cutting	2	2
Total		100	100

Lampiran 7 : Interpretasi Koefesien Korelasi

Interval Koefesien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Lampiran 8 : Kriteria Pengukuran Variabel

Interval	Kriteria
100 – 180	Sangat Rendah
181 – 260	Rendah
261 – 340	Cukup
341 – 420	Tinggi
421 – 500	Sangat Tinggi

Lampiran 9 : Saya selalu menggunakan tanda pengenal di dalam Perusahaan (P1)

Keterangan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	S x F
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Cukup Setuju	3	2	2,0	6
Setuju	4	54	54,0	216
Sangat Setuju	5	44	44,0	220
Total		100	100	442

Lampiran 10 : Saya selalu mentaati peraturan yang diterapkan di Perusahaan (P2)

Keterangan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	S x F
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Cukup Setuju	3	20	20,0	60
Setuju	4	48	48,0	192
Sangat Setuju	5	32	32,0	160
Total		100	100	412

Lampiran 11 : Saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik (P3)

Keterangan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	S x F
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Cukup Setuju	3	15	15,0	45
Setuju	4	52	52,0	208
Sangat Setuju	5	33	33,0	165
Total		100	100	418

Lampiran 12 : Saya selalu merapihkan kembali peralatan kerja setelah selesai dipakai (P4)

Keterangan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	S x F
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Cukup Setuju	3	22	22,0	66
Setuju	4	44	44,0	176
Sangat Setuju	5	34	34,0	170
Total		100	100	412

Lampiran 13 : Saya mampu melakukan perbaikan setelah evaluasi pekerjaan dilakukan (P5)

Keterangan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	S x F
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Cukup Setuju	3	31	31,0	93
Setuju	4	55	55,0	220
Sangat Setuju	5	14	14,0	70
Total		100	100	383

Lampiran 14 : Saya menerima sanksi yang diberikan Perusahaan apabila saya melakukan kesalahan (P6)

Keterangan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	S x F
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	10	10,0	20
Cukup Setuju	3	13	13,0	39
Setuju	4	56	56,0	224
Sangat Setuju	5	21	21,0	105
Total		100	100	388

Lampiran 15 : Saya selalu menggunakan seragam kerja sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan (P7)

Keterangan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	S x F
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Cukup Setuju	3	17	17,0	51
Setuju	4	44	44,0	176
Sangat Setuju	5	39	39,0	195
Total		100	100	422

Lampiran 16 : Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja (P8)

Keterangan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	S x F
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	9	9	18
Cukup Setuju	3	5	5,0	45
Setuju	4	77	77,0	308
Sangat Setuju	5	9	9,0	45
Total		100	100	386

Lampiran 17 : Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab (P9)

Keterangan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	S x F
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Cukup Setuju	3	10	10,0	30
Setuju	4	60	60,0	240
Sangat Setuju	5	30	30,0	150
Total		100	100	420

Lampiran 18 : Saya melakukan tugas – tugas kerja sampai selesai setiap harinya (P10)

Keterangan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	S x F
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Cukup Setuju	3	7	7,0	21
Setuju	4	56	56,0	224
Sangat Setuju	5	17	17,0	85
Total		100	100	383

Lampiran 19 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Disiplin (X1)

Item	Skor (S)	Kriteria
1	442	Sangat Tinggi
2	412	Tinggi
3	418	Tinggi
4	412	Tinggi
5	383	Tinggi
6	388	Tinggi
7	422	Sangat Tinggi
8	386	Tinggi
9	420	Tinggi
10	383	Tinggi
Rata – rata	407	Tinggi

Lampiran 20 : Saya selalu siap diberi tanggung jawab untuk menyelesaikan Tugas yang diberikan pimpinan (P11)

Keterangan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	S x F
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	7	7,0	14
Cukup Setuju	3	10	10,0	30
Setuju	4	55	55,0	220
Sangat Setuju	5	28	28,0	140
Total		100	100	404

Lampiran 21 : Saya selalu berusaha untuk mengikuti program Pendidikan atau pelatihan untuk meningkatkan potensi diri (P12)

Keterangan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	S x F
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	7	7,0	14
Cukup Setuju	3	14	14,0	42
Setuju	4	55	55,0	220
Sangat Setuju	5	24	24,0	120
Total		100	100	396

Lampiran 22 : Saya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi rekan kerja saya agar bekerja mengikuti cara yang saya lakukan (P13)

Keterangan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	S x F
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	14	14,0	28
Cukup Setuju	3	27	27,0	81
Setuju	4	56	56,0	224
Sangat Setuju	5	3	3,0	15
Total		100	100	348

Lampiran 23 : Saya sering bekerja keras untuk mendapatkan kesempatan promosi jabatan (P14)

Keterangan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	S x F
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	16	16,0	32
Cukup Setuju	3	22	22,0	66
Setuju	4	49	49,0	196
Sangat Setuju	5	13	13,0	65
Total		100	100	359

Lampiran 24 : Saya selalu berupaya menjalin hubungan baik dengan atasan saya (P15)

Keterangan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	S x F
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Cukup Setuju	3	16	16,0	48
Setuju	4	55	55,0	220
Sangat Setuju	5	29	29,0	145
Total		100	100	413

Lampiran 25 : Saya memiliki hubungan yang erat dengan semua rekan kerja (P16)

Keterangan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	S x F
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Cukup Setuju	3	3	3,0	9
Setuju	4	67	67,0	268
Sangat Setuju	5	30	30,0	150
Total		100	100	427

Lampiran 26 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Motivasi (X2)

Item	Skor (S)	Kriteria
1	404	Tinggi
2	396	Tinggi
3	348	Tinggi
4	359	Tinggi
5	413	Tinggi
6	427	Sangat Tinggi
Rata – rata	391	Tinggi

Lampiran 27 : Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang berlaku (P17)

Keterangan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	S x F
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Cukup Setuju	3	22	22,0	66
Setuju	4	61	61,0	244
Sangat Setuju	5	17	17,0	85
Total		100	100	395

Lampiran 28 : Saya tanggap dan cekatan dalam melaksanakan setiap tugas pekerjaan (P18)

Keterangan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	S x F
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Cukup Setuju	3	23	23,0	69
Setuju	4	64	64,0	256
Sangat Setuju	5	13	13,0	65
Total		100	100	390

Lampiran 29 : Saya mampu menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan (P19)

Keterangan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	S x F
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Cukup Setuju	3	32	32,0	96
Setuju	4	51	51,0	204
Sangat Setuju	5	17	17,0	85
Total		100	100	385

Lampiran 30 : Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan (P20)

Keterangan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	S x F
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	14	14,0	28
Cukup Setuju	3	17	17,0	51
Setuju	4	59	59,0	236
Sangat Setuju	5	10	10,0	50
Total		100	100	365

Lampiran 31 : Saya dapat melaksanakan tugas pekerjaan dengan teliti dan benar (P21)

Keterangan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	S x F
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Cukup Setuju	3	6	6,0	18
Setuju	4	89	89,0	356
Sangat Setuju	5	5	5,0	25
Total		100	100	399

Lampiran 32 : Saya melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan (P22)

Keterangan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	S x F
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Cukup Setuju	3	3	3,0	9
Setuju	4	75	75,0	300
Sangat Setuju	5	22	22,0	110
Total		100	100	419

Lampiran 33 : Saya selalu memanfaatkan peralatan kantor dengan baik (P23)

Keterangan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	S x F
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Cukup Setuju	3	15	15,0	45
Setuju	4	60	60,0	240
Sangat Setuju	5	25	25,0	125
Total		100	100	410

Lampiran 34 : Saya bertanggung jawab melaksanakan kewajiban dalam menyelesaikan pekerjaan (P24)

Keterangan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	S x F
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Cukup Setuju	3	10	10,0	30
Setuju	4	59	59,0	236
Sangat Setuju	5	31	31,0	155
Total		100	100	421

Lampiran 35 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	Skor (S)	Kriteria
1	395	Tinggi
2	390	Tinggi
3	385	Tinggi
4	365	Tinggi
5	399	Tinggi
6	419	Tinggi
7	410	Tinggi
8	421	Sangat Tinggi
Rata – rata	398	Tinggi

Lampiran 36 : Hasil Output SPSS

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.738**	.405**	.431**	.438**	.442**	.676**	.376**	.551**	.504**	.670**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.2	Pearson Correlation	.738**	1	.585**	.582**	.651**	.618**	.715**	.460**	.717**	.643**	.822**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.3	Pearson Correlation	.405**	.585**	1	.826**	.738**	.757**	.461**	.658**	.882**	.703**	.869**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.4	Pearson Correlation	.431**	.582**	.826**	1	.689**	.627**	.234*	.599**	.713**	.636**	.784**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,019	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.5	Pearson Correlation	.438**	.651**	.738**	.689**	1	.723**	.382**	.525**	.678**	.628**	.798**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.6	Pearson Correlation	.442**	.618**	.757**	.627**	.723**	1	.601**	.700**	.810**	.804**	.886**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.7	Pearson Correlation	.676**	.715**	.461**	.234*	.382**	.601**	1	.506**	.666**	.652**	.724**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,019	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.8	Pearson Correlation	.376**	.460**	.658**	.599**	.525**	.700**	.506**	1	.620**	.670**	.762**

	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.9	Pearson Correlation	.551**	.717**	.882**	.713**	.678**	.810**	.666**	.620**	1	.685**	.903**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.10	Pearson Correlation	.504**	.643**	.703**	.636**	.628**	.804**	.652**	.670**	.685**	1	.866**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
TOTAL X1	Pearson Correlation	.670**	.822**	.869**	.784**	.798**	.886**	.724**	.762**	.903**	.866**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

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

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.823**	.386**	.403**	.702**	.363**	.821**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X2.2	Pearson Correlation	.823**	1	.528**	.453**	.721**	.634**	.911**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X2.3	Pearson Correlation	.386**	.528**	1	.297**	.292**	0,129	.600**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,003	0,003	0,199	0,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X2.4	Pearson Correlation	.403**	.453**	.297**	1	.575**	.393**	.709**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,003		0,000	0,000	0,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X2.5	Pearson Correlation	.702**	.721**	.292**	.575**	1	.644**	.850**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,003	0,000		0,000	0,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X2.6	Pearson Correlation	.363**	.634**	0,129	.393**	.644**	1	.647**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,199	0,000	0,000		0,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
TOTAL X2	Pearson Correlation	.821**	.911**	.600**	.709**	.850**	.647**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	100	100	100	100	100	100	100

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

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	TOTAL Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.339**	.687**	.215*	.385**	.693**	.707**	.639*	.803**
	Sig. (2-tailed)		0,001	0,000	0,032	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.2	Pearson Correlation	.339**	1	.729**	.251*	.505**	.471**	.541**	.394*	.722**
	Sig. (2-tailed)	0,001		0,000	0,012	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.3	Pearson Correlation	.687**	.729**	1	0,152	.435**	.723**	.761**	.584*	.869**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,131	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.4	Pearson Correlation	.215*	.251*	0,152	1	.238*	-0,086	0,010	0,085	.387**
	Sig. (2-tailed)	0,032	0,012	0,131		0,017	0,394	0,925	0,398	0,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.5	Pearson Correlation	.385**	.505**	.435**	.238*	1	.534**	.391**	.409*	.615**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,017		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.6	Pearson Correlation	.693**	.471**	.723**	-0,086	.534**	1	.765**	.751*	.789**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,394	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.7	Pearson Correlation	.707**	.541**	.761**	0,010	.391**	.765**	1	.844*	.849**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,925	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.8	Pearson Correlation	.639**	.394**	.584**	0,085	.409**	.751**	.844**	1	.793**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,398	0,000	0,000	0,000		0,000

	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.803**	.722**	.869**	.387**	.615**	.789**	.849**	.793*	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

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

Disiplin

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,940	10

Motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,844	6

Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,851	8

Rata – rata dan Standar Deviasi

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
TOTAL_X1	100	40,66	5,673
TOTAL_X2	100	23,47	3,413
TOTAL_Y	100	31,84	3,443
Valid N (listwise)	100		

Korelasi antar Variabel

Correlations

		Disiplin (X1)	Motivasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Disiplin (X1)	Pearson Correlation	1	.786**	.865**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000
	N	100	100	100
Motivasi (X2)	Pearson Correlation	.786**	1	.804**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000
	N	100	100	100
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.865**	.804**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	
	N	100	100	100

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Indikator		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
	Constant	9,091	1,205	
	Disiplin (X1)	0,370	0,046	0,610
	Motivasi (X2)	0,328	0,076	0,325

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	926,346	2	463,173	181,825	.000 ^b
	Residual	247,094	97	2,547		
	Total	1173,440	99			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Uji t

Coefficients^a

Indikator	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,091	1,205		7,546	0,000
Disiplin	0,370	0,046	0,610	8,102	0,000
Motivasi	0,328	0,076	0,325	4,312	0,000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Koefesien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 ^a	0,789	0,785	1,596

a. Predictors: (Constant), X1, X2

b. Dependent Variabel : Y

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Curriculum Vitae



Data Pribadi

Nama Lengkap : Linda Kusumawati
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat Tanggal Lahir : Bandung, 19 Mei 1990
Kewarganegaraan : Warga Negara Indonesia
Status : Kawin
Agama : Islam
Alamat : Jl. Atlas Dalam 1 No. 11 Rt. 01 Rw. 13 Kel.
Babakan Surabaya Kiaracondong – Bandung 40281
No Telepon : 081220330831 / 088222026765
Email : lkusumawati93@gmail.com

Riwayat Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan :

- SD Negeri Bojongloa I, Lulus Tahun (2002)
- SMP Negeri 1 Rancaekek, Lulus Tahun (2005)
- SMK Harapan 2 Rancaekek, Lulus Tahun (2008)
- STIE INDONESIA MANDIRI, Jurusan Manajemen

Pelatihan :

- Praktek Kerja Industri di PT. DEWHIRST MENSWEAR INDONESIA, Bandung.
- Training Role off Leader di PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia, Bandung.

Pengalaman Organisasi

- Anggota PASKIBRA SMK Harapan 2 Rancaekek (2005 – 2006)
- Anggota OSIS SMK Harapan 2 Rancaekek (2006 – 2007)

- Anggota PRAMUKA SMK Harapan 2 Rancaekek (2005 – 2008)
- Anggota Satuan Karya Bhakti Husada Rancaekek (2005 – 2008)