

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA STAFF
DINAS PERKEBUNAN DAN PETERNAKAN
KABUPATEN BATANGHARI**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
(S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari
Jambi

OLEH :

Nama : Ilham Yunasri
NIM : 1800861201310
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS BATANGHARI
TAHUN 2022**

TANDA PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI

Dengan ini komisi Pembimbing Skripsi menyatakan bahwa skripsi sebagai berikut :


NAMA : ILHAM YUNASRI
NIM : 1800861201310
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL : "PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA STAFF DINAS PERKEBUNAN DAN PERTENAKAN KABUPATEN BATANGHARI "

Telah memenuhi syarat dan layak diujikan sesuai dengan prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.


Jambi, 19 Agustus 2022

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II




(Nuraini, SE, MM)



(Muhammad Emil , SE, MM)

Mengetahui:

Ketua Program Studi Manajemen



(Anisah, S.E, M.M)

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini dipertahankan Tim Penguji Ujian Kompherensif dan Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi, pada:

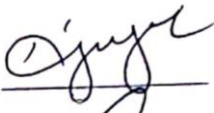

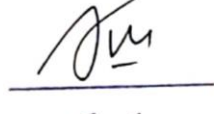
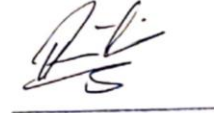
Hari : Kamis

Tanggal : 1 September 2022

Jam : 08.00 – 10.00 WIB

Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

PANITIA PENGUJI


JABATAN	NAMA	TANDA TANGAN
Ketua	Dr. H. Saiyid Syekh, M.Si	
Sekretaris	Muhammad Emil, SE, MM	
Penguji Utama	Ubaidillah, S.E., M.M.	
Anggota	Nuraini, SE, MM	

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari


Dr. Hj. Arna Suryan, SE., M.Ak, Ak, CA

Ketua Program
Studi Manajemen


Anisah, SE., MM

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ilham Yunasri

NIM : 1800861201310

Program Studi : Manajemen

Dosen Pembimbing : Nuraini, SE, MM


Muhammad Emil, SE, MM

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Di
Dinas Perkebunan Dan Pertenakan Kabupaten Batanghari

Menyatakan dengan ini sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang di cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinil bukan hasil plagiarisme atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, Agustus 2022
Yang membuat pernyataan,



Ilham Yunasri
1800861201233

LEMBARAN PERSEMBAHAN

Dengan segala puja dan puji Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, dan atas dukungan dari orang-orang tercinta akhirnya dapat diselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya. Oleh karena itu, dengan rasa bangga dan bahagia saya skripsi ini saya persembahkan Untuk:

- 1. Ayah dan Ibu tercinta, Yuhasnizar dan Eva Deswita (Alm). Terimakasih atas segala cinta, kasih sayang, doa, dukungan, motivasi, dan kebahagiaan yang tak henti-hentinya diberikan. Saya rasa bagaimanapun caranya, saya tidak mampu membalas semua kebaikan yang telah ayah dan ibu berikan.*
- 2. Kakakku Welni Yulita Terimakasih telah memberikan dukungan, penyemangat, memberikan arahan yang baik. Serta adik, Putri Wahyuni yang telah mendoakan, sehingga peneliti menyelesaikan pendidikan ini.*
- 3. Sahabat-sahabatku, terimakasih telah memberikan motivasi, nasihat dan dukungan yang selalu membuatku semangat untuk menyelesaikan skripsi ini, Sarwo Edi, Friska Budiyanti, Muhammad Ilham, Rudiant Handif Prayoga, Dan terkhusus buat sahabat- sahabat se-kost an: Khairil Umam Bahri dan Dwi Noersyahbani. Terima kasih untuk kalian buat semua kisah serta cerita selama ini.*

ABSTRACT

ILHAM YUNASRI / 1800861201310 / Faculty of Economi University Of Batanghari Jambi / The Influnce of Discpline and Motivation on Perfomance Staff The Department of Plantations and Livestock IN Batanghari Districk/ 1st : Nuraini , SE, MM / 2nd: Muhammad Emil, SE, MM.

A good organization/institution is an organization that seeks to improve the capabilities of its human resources. Key factors to improve employee performance include aspects of work discipline, and motivation.

In this study, researchers carried out research at the Plantation and Livestock Service Office of Batanghari Regency. The purpose of this study was to determine the effect of discipline and motivation on performance. This type of research is quantitative. The population of this research is the staff of the Plantation and Livestock Service Office of Batanghari Regency. Data was taken using a questionnaire which was measured by a Likert scale. This study uses multiple linear regression analysis with the help of SPSS version 26.

From the data processing, the regression equation ($Y = 1.149 + 0.560 X_1 + 0.102 X_2$) The results of this study indicate that the variables Discipline (X_1) and Motivation (X_2) have a simultaneous effect on performance. Discipline variable (X_1) has a partial effect but motivation does not partially affect.

Keywords: Discipline, Motivation, performance

ILHAM YUNASRI / 1800861201310 / Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi / PENGARUH DISISPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA Staff DINAS PERKEBUNAN DAN PERTENAKAN KABUPATEN BATANGHARI. PEMBIMBING PERTAMA NURAINI, SE, MM; PEMBIMBING KEDUA MUHAMMAD EMIL, SE, MM.

Organisasi/instansi yang baik adalah organisasi yang berupaya meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya. Faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai Antara lain aspek Disiplin kerja, Dan motivasi.

Pada penelitian ini peneliti melaksanakan penelitian Di Dinas Perkebunan dan Pertenakan Kabupaten Batanghari. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Dengan populasi penelitian ini adalah staf Dinas Perkebunan Dan Pertenakan Kabupaten Batanghari. Data diambil dengan menggunakan kuisisioner yang diukur dengan skala likert. penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 26.

Dari pengolahan data yang dilakukan diperoleh persamaan regresi ($Y = 1,149 + 0,560 X1 + 0,102 X2$) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin ($X1$) dan Motivasi ($X2$) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. Variabel disiplin ($X1$) berpengaruh secara parsial namun motivasi tidak berpengaruh secara parsial.

Kata kunci : Disiplin, Motivasi, kinerja

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil Alamin. Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT. Karena berkat Rahmat dan Karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Staff Dinas Perkebunan Dan Pertenakan Kabupaten Batanghari”. Skripsi ini merupakan sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen sumber daya manusia, Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari.

Selama penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan, masukan, saran, bantuan, dan motivasi dari berbagai pihak sehingga penelitian ini bisa terselesaikan. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan terima kasih banyak kepada pihak-pihak terlibat dan membantu dalam penulisan ini. Pihak-pihak tersebut ialah sebagai berikut:

1. Bapak Prof. Dr. Herri, M.B.A selaku PJ. Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, SE., M.AK.,AK,CA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari.
3. Ibu Anisah, S.E.,M.M Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari.
4. Ibu Nuraini, SE, MM Selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Muhammad Emil, SE, MM Selaku Dosen Pembimbing II yang telah

membimbing, mengarahkan dan meluangkan waktunya sampai skripsi ini bisa terselesaikan.

5. Ibu Masnun, SE, MS.Ak sebagai dosen pembimbing akademik yang selalu memberikan arahan kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
6. Dosen dan staff Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan ilmu dan memperlancar aktivitas penulis selama mengikuti perkuliahan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tentunya masih banyak memiliki kelemahan dan kekurangan serta jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Penulis berharap skripsi ini bisa bermanfaat dan dapat menambah wawasan bagi semua pihak yang membaca dan yang memerlukan.

Jambi, Agustus 2022

Penulis

Ilham Yunasri

1800861201310

Daftar isi

LEMBARAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	viii
Daftar isi	x
Dafar Tabel	xii
Daftar Gambar	xiii
BAB I	14
PENDAHULUAN	14
1.1. Latar Belakang Penelitian	14
1.2. Identifikasi Masalah	22
1.3. Rumusan Masalah	23
1.4. Tujuan penelitian	23
1.5. Manfaat Penelitian	24
BAB II	26
2.1. Tinjauan Pustaka	26
2.1.1. Landasan Teori	26
2.1.2. Konsep Ekonomi	26
2.1.5. Disiplin	34
2.1.6. Motivasi	38
2.1.7. Kinerja	41
2.1.8. Hubungan Antar Variabel Penelitian	46
2.1.9. Kerangka Pemikiran	47
2.1.10. Hipotesis	48
2.2. Metodologi penelitian	48
2.2.1. Jenis Penelitian	48
2.2.2. Jenis Data dan Sumber Data	49
2.2.3. Metode Pengumpulan Data	50
2.2.4. Populasi Dan Sampel	51

2.2.5. Teknik Analisis Data.....	51
2.2.6. Operasional Variabel.....	57
BAB III.....	59
GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	59
3.1. Sejarah Singkat Instansi.....	59
3.2. Visi dan Misi.....	60
3.3. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas Secara Umum.....	62
Bab IV	69
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	69
4.1. Hasil Penelitian	69
4.1.1 Karakteristik Responden	69
4.1.2. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	86
4.1.3. Hasil Analisis Regresi Berganda	90
4.1.4. Hasil Uji Hipotesis	91
4.1.5. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	93
4.2. Analisis dan Pembahasan.....	94
BAB V.....	96
KESIMPULAN DAN SARAN	96
5.1. Kesimpulan.....	96
5.2. Saran	97
DAFTAR PUSTAKA	98
Lampiran	

Daftar Tabel

Tabel 1. 1 Jumlah Pegawai.....	17
Tabel 1. 2 Daftar Kehadiran	18
Tabel 1. 3 Besaran Tambahan Penghasilan Pegawai.....	19
Tabel 1. 4 Data Realisasi Pelaksanaan Program Kerja.....	21
Tabel 2. 1 Operasional Variabel	57
Tabel 2.1 Rentang Skala	52
Tabel 2.2 Operasional Variabel	57
Tabel 4. 2 Karakteristik berdasarkan umur	70
Tabel 4. 3 Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir	70
Tabel 4. 4 Karakteristik berdasarkan lama bekerja	71
Tabel 4. 5 Hasil skor indikator kehadiran	72
Tabel 4. 6 Hasil skor responden ketaan peraturan kerja	72
Tabel 4. 7 Hasil skor ketaatan terhadap pada standar kerja	73
Tabel 4. 8 Hasil skor tingkat kewaspadaan tinggi	74
Tabel 4. 9 Hasil skor bekerja etis.....	75
Tabel 4.10 Rekap indikator disiplin	76
Tabel 4.11 Hasil skor kebutuhan fisiologis	77
Tabel 4.12 Hasil skor kebutuhan keamanan.....	77
Tabel 4.13 Hasil skor kebutuhan sosial	78
Tabel 4.14 Hasil skor kebutuhan sosial	79
Tabel 4.15 Hasil skor kebutuhan penghargaan.....	79
Tabel 4.16 Rekap tanggapan responden indikator motivasi	80
Tabel 4.17 Hasil skor indikator kuantitas	81
Tabel 4.18 Hasil skor indikator kualitas	82
Tabel 4.19 Hasil skor indikator jangka waktu.....	83
Tabel 4.20 Hasil skor tingkat kehadiran ditempat kerja	83
Tabel 4.21 Hasil skor kerja sama.....	84
<u>Tabel 4.22</u> Rekap tanggapan responden indikator kinerja	85
Tabel 4.23 Uji Normalitas	87
Tabel 4.24 Uji Multikolinearitas	88
Tabel 4.25 Analisis regresi berganda	90
Tabel 4.26 Uji T.....	91
Tabel 4.27 Uji F.....	92

Daftar Gambar

Gambar 2.1 Kerangka pemikiran.....	47
Gambar 3.1 Struktur Dinas Perkebunan Dan Pertenakan Kabupaten Batanghari	62
Gambar 4.1 Uji Normalitas	86
Gambar 4.2 Heteroskedasitas	89

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian.

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan pekerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2015:7). Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang manajemen yang secara khusus mempelajari hubungan manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia lebih menitikberatkan pada pembahasan pengaturan peran manusia dalam mewujudkan tujuan yang maksimal.

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan lembaga. Manajemen sumber daya manusia yang baik merupakan kunci keberhasilan pencapaian tujuan organisasi/instansi. Organisasi/instansi yang baik adalah organisasi yang berupaya meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal ini merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pencapaian dan keberhasilan suatu lembaga atau instansi ditentukan dari kualitas komponen dan sistem yang ada di dalamnya, dimana komponen-komponen tersebut saling berhubungan satu sama lain. Dalam organisasi/instansi kerap kali cuma menuntut standar hasil kerja tinggi pada para pegawai, tanpa melihat faktor-

faktor yang mempengaruhinya. Terdapat aspek-aspek yang memengaruhi kinerja pegawai, Antara lain aspek internal yang meliputi keahlian intelektualitas, Disiplin kerja, Kepuasan kerja, serta motivasi. Sebaliknya aspek eksternal meliputi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi serta system manajemen yang ada diperusahaan.

Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Sutrisno 2016:186). Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi /instansi. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit bagi instansi untuk mewujudkan tujuannya dengan maksimal. Disiplin kerja ialah satu dari sebagian aspek yang pengaruhi kinerja, sebab tanpa terdapatnya disiplin seluruh aktivitas yang dilakukan organisasi tidak akan berjalan sesuai harapan organisasi. Hal ini dapat menyebabkan tujuan organisasi tidak maksimal serta dapat menghambat jalannya tujuan dari organisasi yang telah direncanakan sebelumnya. aspek disiplin kerja pegawai mempunyai pengaruh besar untuk meningkatkan kinerja pegawai. pegawai yang memiliki sikap disiplin yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walau tanpa diawasi oleh atasan, tidak mencuri waktu untuk melakukan hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan pada jam kerja, juga cenderung mentaati aturan organisasi/instansi dengan kesadaran tinggi tanpa ada rasa paksaan. Dengan penerapan disiplin kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang maksimal.

Motivasi kerja juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja Pegawai. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor-faktor untuk meningkatkan kinerjanya. Bangun (2012:312) “Motivasi berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar”. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, ia akan bekerja secara optimal, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah sasaran- sasaran penting. Dengan demikian motivasi tinggi yang dimiliki seorang pegawai dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Untuk menilai keberhasilan kualitas sumber daya manusia yang baik dapat diukur dari kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (20015:67) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Objek penelitian ini adalah Dinas Perkebunan dan Pertenakan Kabupaten Batanghari merupakan sebagai salah satu SKPD (satuan kerja perangkat daerah) dilingkup Pemerintah Kabupaten Batanghari. dinas perkebunan dan pertenakan mempunyai tugas membantu Bupati dalam rangka pelaksanaan urusan pemerintah dibidang perkebunan dan pertenakan yang menjadi kewenangan daerah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Untuk mengetahui jumlah pegawai pada kantor dinas perkebunan dan pertenakan kabupaten Batanghari dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini :

Tabel 1. 1
Jumlah Pegawai Pada Kantor Dinas Perkebunan Dan Pertenakan
Kabupaten Batanghari Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah pegawai	Persentase perkembangan
2017	72	0
2018	68	-5 %
2019	60	-11,7%
2020	53	-11,6%
2021	48	-9,4%

Sumber : Kantor Dinas Perkebunan Dan Pertenakan Kabupaten Batanghari Pada Tahun 2022

Sumber : Kantor Dinas Perkebunan Dan Pertenakan Kabupaten Batanghari Pada Tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa jumlah pegawai Dinas Perkebunan Dan Pertenakan Kabupaten Batanghari tahun 2017 sebanyak 72 pegawai, pada tahun 2018 turun menjadi 68 pegawai , pada tahun 2019 turun menjadi 60 pegawai, pada tahun 2020 terjadi penurunan jumlah pegawai menjadi 53 pegawai, dan pada tahun 2021 turun menjadi 48 pegawai. Dan pada tahun 2022 bulan Juli terjadi penurunan jumlah pegawai menjadi 40 orang. Dari keterangan diatas jumlah pegawai Dinas Perkebunan Dan Pertenakan Kabupaten Batanghari penurunan jumlah pegawai, dikarenakan oleh masa pensiun. Dengan jumlah pegawai cenderung berkurang, Pegawai dituntut untuk bekerja dengan disiplin dan bertanggung jawab atas setiap pekerjaan mereka masing-masing.

Sedangkan untuk mengetahui daftar kehadiran Pegawai Dinas Perkebunan Dan Pertenakan Kabupaten Batanghari dalam 5 tahun terakhir dapat dilihat pada tabel 1.2 dibawah ini:

Tabel 1. 2
Daftar Kehadiran Pegawai pada Kantor Dinas Perkebunan dan Pertenakan
Kabupaten Batanghari Tahun 2018-2022

Tahun	Keadaan			Tidak Hadir Ada Keterangan			Tidak Hadir Tanpa Keterangan	Persentase Tidak Hadir Tanpa Keterangan
	Jumlah pegawai	Jumlah hari kerja dalam setahun	Total kehadiran pegawai seharusnya dalam setahun	S	I	C	A	
2017	72	248	17.856	57	115	55	214	1,19%
2018	68	246	16.728	64	95	0	236	1,41%
2019	60	244	14.640	70	188	0	292	1,99%
2020	53	245	12,987	54	123	65	278	1,99%
2021	48	243	12.879	40	80	0	205	1,59%
Rata-rata persentase ketidakhadiran								1,63%

Sumber: Dinas Perkebunan Dan Pertenakan Kabupaten Batanghari 2022

Keterangan :

S : sakit

I : Izin

C : cuti

A : Alpa/tanpa keterangan

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa dalam tahun 2017-2021 masih terjadi indiscipliner pada Dinas Perkebunan Dan Pertenakan Kabupaten Batanghari dalam 5 tahun terakhir rata-rata 1,63%. Ketidak hadirannya pegawai tanpa ada keterangan menunjukkan disiplin kerja belum maksimal, Oleh karena itu kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi /instansi. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit bagi instansi untuk mewujudkan tujuannya dengan maksimal.

Selain disiplin kerja, motivasi kerja juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja Pegawai. Motivasi kerja pegawai dibutuhkan dalam peningkatan kinerjanya. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat

atau dorongan kerja, sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja pegawai ikut menentukan kinerja karena kinerja seseorang tergantung pada keinginannya.. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, ia akan bekerja optimal.

Untuk mengetahui besaran tambahan penghasilan pegawai pada kantor Dinas Perkebunan Dan Pertenakan Kabupaten Batanghari dapat dilihat pada tabel 1.3 dibawah ini:

Tabel 1. 3
Besaran Gaji pokok Dan Besaran Tambahan Penghasilan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja Pegawai Dinas Perkebunan Dan Pertenakan Kabupaten Batanghari Tahun 2022

No	Kategori Penerima	Besaran TPP/ Bulan (Rp)	Besaran Gaji pokok/ Bulan (Rp)
1	JABATAN PIMPINAN TINGGI		
a.	Jabatan Pimpinan tinggi pratama/Eselon II.b	5.815.000	2.208.400 - 3.516.000
2	JABATAN ADMINTRASI		
b.	Jabatan Administrator/ Pejabat Eselon III.a	4.173.100	2.579.400 - 4.236.400
c.	Jabatan Administrator/ Pejabat Eselon III.b	3.226.300	2.688.500 - 4.415.600
d.	Jabatan pengawas/ Pejabat Eselon IV.a	2.441.300	3.044.300 - 5.000.000
e.	Jabatan pengawas/ Pejabat Eselon IV.B	1.962.100	3.173.100 - 5.211.500
f.	Jabatan Pelaksana/fungsional umum		
	Jabatan Pelaksana/fungsional umum golongan IV	1.730.000	3.044.300 - 5.901.200
	Jabatan Pelaksana/fungsional umum golongan III	1.503.000	2.579.400 - 4.236.400
	Jabatan Pelaksana/fungsional umum golongan II	1.253.800	2.022.200 - 3.820.000
	Jabatan Pelaksana/fungsional umum golongan I	1.253.800	1.560.800 - 2.335.800
3	Jabatan Fungsional keahlian		
a.	Ahli utama (Gol.IV/d-IV/e)	5.219.000	3.447.200 - 5.901.200
b.	Ahli Madya (Gol.IV/a-IV/c)	3.226.300	3.044.300 - 5.431.900
c.	Ahli Muda (Gol. III/c-III/d)	2.441.300	2.802.300 - 4.602.400
d.	Ahli Pertama (Gol. III/a-III/b)	1.962.100	2.579.400 - 4.415.600
4	Jabatan Fungsional Keterampilan		
a.	Penyedia (Gol.III/c – III/d)	1.962.100	2.802.300 - 4.797.000
b.	Mahir/ pelaksana lanjutan (Gol. III/a – III/b)	1.730.000	2.579.400 - 4.415.600
c.	Terampil/ Pelaksana (Gol. II/b – II/d)	1.503.400	2.208.400 - 3.820.000
d.	Pelaksana pemula (Gol. II/a)	1.253.800	2.022.200 - 3.373.600

Sumber Data : Dinas Perkebunan Dan Pertenakan Kabupaten Batanghari

Dari tabel 1.3 dapat dilihat data gaji pokok dan data penghasilan tambahan Pegawai Dinas Perkebunan Dan Pertenakan Kabupaten Batanghari pada tahun 2022. Besaran gaji pokok dan besaran tambahan penghasilan pegawai yang diberikan sesuai dengan beban kerja dan golongan pegawai. Semakin tinggi golongan/jabatan maka semakin tinggi pula tambahan penghasilan pegawai yang diterima. Dengan adanya pemberian penghasilan tambahan membuat pegawai termotivasi untuk mengurangi tindak indispiner yang ada pada kantor Dinas Perkebunan Dan Pertenakan Kabupaten Batanghari. Semakin besar jumlah tambahan penghasilan Pegawai maka akan semakin besar motivasi pegawai untuk memberikan kontribusi yang terbaik terhadap instansi ditempat dia bekerja. Sedangkan untuk melihat data mengenai kinerja pegawai yang berlaku di Dinas Perkebunan dan Pertenakan di Kabupaten Batanghari dapat dilihat di tabel 1.4:

Tabel 1. 4
Data Realisasi Pelaksanaan Program Dan kegiatan Pada Dinas Perkebunan Dan Pertenakan Kabupaten Batanghari Tahun 2017 - 2021

Tahun	Uraian target	Target	Realisasi	Rasio Capaian
2017	1. Peningkatan populasi ,sapi (ekor)	10.381	8.065	78 %
	2. peningkatkan populasi ayam broier (ekor)	3.626.000	4.185.000	115 %
	3. peningkatan produksi daging (ton)	1.679	1.676	100 %
	4. Produksi tanaman karet (Ton/ tahun)	74.612,8	69.037	92,53 %
	5. Produksi kelapa sawit (Ton/cpo/thn)	193.329	187.470	96,97%
	Rata-rata tahun 2017			
2018	1. Peningkatan populasi sapi (ekor)	10.900	7.126	65,4 %
	2. peningkatkan populasi ayam broiler (ekor)	3.807.000	4.285.022	112 %
	3. peningkatan produksi daging (ton)	1.830	1.826	99,8 %
	4. Produksi tanaman karet (Ton/ tahun)	81.413	71.801	88,19 %
	5. Produksi kelapa sawit (Ton/cpo/thn)	212.348	214.716	101,12 %
	Rata-rata tahun 2018			
2019	1. Peningkatan populasi sapi (ekor)	11.445	7.482	65,4 %
	2. peningkatkan populasi ayam broiler (ekor)	3.807.000	4.499.273	118,2 %
	3. peningkatan produksi daging (ton)	1.995	1.890	94,7 %
	4. Produksi tanaman karet (Ton/ tahun)	89.413	72.780	81,40%
	5. Produksi kelapa sawit (Ton/cpo/thn)	233.594	237.723.	101,62 %
	Rata-rata tahun 2019			
2020	1. Peningkatan populasi sapi (ekor)	12.017	7.743	64,4 %
	2. peningkatkan populasi ayam broiler (ekor)	3.997.000	4.659.959	116,6 %
	3. peningkatan produksi daging (ton)	2174	1994	91,7 %
	4. Produksi tanaman karet (Ton/ tahun)	97.933,6	73.368	74,92 %
	5. Produksi kelapa sawit (Ton/cpo/thn)	257.426	245.375	95,32%
	Rata-rata tahun 2020			
2021	1. Peningkatan populasi sapi (ekor)	7.983	7.983	100 %
	2. peningkatkan populasi ayam broier (ekor)	4.614.866	4.614.866	100%
	3. peningkatan produksi daging (ton)	2.084.283.	2.084.283.	100%
	4. Produksi tanaman karet (Ton/ tahun)	107.512,9	74.945	69,71%
	5. Produksi kelapa sawit (Ton/cpo/thn)	283.941	254.260	89,55 %
	Rata-rata tahun 2021			
Rata-rata selama 5 tahun = 2017 + 2018 + 2019 + 2020 + 2021				92,4 %

Sumber Data: Dinas Perkebunan Dan Pertenakan Kabupaten Batanghari 2022

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa indikator kinerja Pada Dinas Perkebunan Dan Pertenakan Kabupaten Batanghari dimana target dan realisasi, Intervalnya cukup tinggi. Dari keseluruhan rata-rata realisasi dari target capaian

program dan kegiatan pada Dinas Perkebunan Dan Pertenakan Kabupaten Batanghari dari tahun 2017 sampai tahun 2021 dengan rasio capaian rata-rata 92,4%.

Dengan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui **“Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Dan Pertenakan Kabupaten Batanghari”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Adapun beberapa identifikasi permasalahan yang ditemukan berkaitan dengan disiplin pegawai dan motivasi pegawai:

1. Perkembangan jumlah pegawai pada Dinas Perkebunan Dan Pertenakan Kabupaten Batanghari selama 5 (lima) tahun terakhir cenderung menurun disebabkan masa pensiun.
2. Masih terdapat indisipliner pegawai Dinas Perkebunan Dan Pertenakan Kabupaten Batanghari .
3. Tambahan penghasilan pegawai Dinas Perkebunan Dan Pertenakan Kabupaten Batanghari cukup tinggi.
4. Pelaksanaan program kerja pegawai pada Dinas Perkebunan dan Pertenakan Kabupaten Batanghari masih belum maksimal.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka, dapat perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Disiplin, Motivasi, dan kinerja pegawai pada kantor Dinas Perkebunan dan Pertenakan Kabupaten Batanghari?
2. Bagaimana pengaruh disiplin secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perkebunan Dan Pertenakan Kabupaten Batanghari?
3. Bagaimana pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perkebunan dan Pertenakan kabupaten Batanghari?
4. Bagaimana pengaruh disiplin dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Dan Pertenakan Kabupaten Batanghari?

1.4. Tujuan penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk Mendeskripsikan Disiplin, Motivasi, dan kinerja pegawai pada kantor Dinas Perkebunan dan Pertenakan Kabupaten Batanghari
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perkebunan dan Pertenakan Kabupaten Batanghari.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perkebunan dan Pertenakan Kabupaten Batanghari.

4. Untuk menganalisis pengaruh disiplin dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Dan Pertenakan Kabupaten Batanghari.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah

1. Manfaat Akademis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi Dinas Perkebunan Dan Pertenakan Kabupaten Batanghari terutama untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai.
 - b. Bagi akademisi hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
 - c. Bagi akademisi hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi para peneliti berikutnya yang berminat melakukan penelitian mengenai disiplin dan motivasi.
2. Manfaat praktis
 - a. Bagi penulis penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat untuk menambah pengetahuan penulis tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja.

- b. Hasil yang dituangkan dalam penelitian ini diharapkan menjadi salah satu bahan pertimbangan atau masukan bagi organisasi/instansi dalam mengambil kebijakan-kebijakan dalam meningkatkan produktivitas kerja di organisasi atau instansi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODELOGI PENELITIAN

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Landasan Teori

2.1.2. Konsep Ekonomi

Ekonomi atau *economic* dalam banyak literatur ekonomi disebutkan berasal dari bahasa Yunani yaitu kata *Oikos* atau *Oiku* dan *Nomos* yang berarti peraturan rumah tangga. Dengan kata lain pengertian ekonomi adalah semua yang menyangkut hal-hal yang berhubungan dengan perikehidupan dalam rumah tangga tentu saja yang dimaksud dan dalam perkembangannya kata rumah tangga bukan hanya sekedar merujuk pada satu keluarga yang terdiri dari suami, isteri dan anak-anaknya, melainkan juga rumah tangga yang lebih luas yaitu rumah tangga bangsa, negara dan dunia.

Menurut Mankiw di kutip oleh (Putong, 2013:4), ekonomi adalah studi tentang bagaimana masyarakat mengelola sumber daya-sumber daya yang selalu terbatas atau langka.

Menurut P.A Samuelson di kutip oleh (Putong, 2013:3), ekonomi adalah suatu studi bagaimana orang-orang dan masyarakat membuat pilihan, dengan atau tanpa penggunaan uang, dengan menggunakan sumber-sumber daya yang terbatas tetapi dapat dipergunakan dalam berbagai cara untuk menghasilkan berbagai jenis barang dan jasa dan mendistribusikannya untuk keperluan konsumsi, sekarang dan di masa datang, kepada berbagai orang dan golongan masyarakat..

Menurut Sutrisno (2016:8) Ilmu ekonomi adalah suatu bidang ilmu pengetahuan yang sangat luas liputannya. Bidang ilmu ekonomi ini adalah analisis ekonomi yang menggambarkan keadaan yang sebenarnya wujud dalam perekonomian. Ilmu ekonomi dapat membantu memahami wujud dalam perekonomian. Ilmu ekonomi dapat membantu memahami wujud perilaku ekonomi dalam nyata secara lebih baik.

Menurut Abraham Maslow Ekonomi adalah salah satu bidang pengkajian yang mencoba menyelesaikan masalah keperluan asas kehidupan manusia melalui pengemblengan segala sumber ekonomiyang ada dengan berasaskan prinsip serta teori tertentu dalam suatu sistem ekonomi yang dianggap efektif dan efisien.

Secara umum, bisa dibilang bahwa ekonomi adalah sebuah bidang kajian tentang pengurusan sumber daya material individu, masyarakat, dan negara untuk meningkatkan kesejahteraan hidup manusia. Karena ekonomi merupakan ilmu tentang perilaku dan tindakan manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya yang bervariasi dan berkembang dengan sumber daya yang ada melalui pilihan-pilihan kegiatan produksi, konsumsi dan atau distribusi.

2.1.3. Manajemen

Manajemen menurut Terry (2010:16) adalah sebuah proses yang khas terdiri dari kegiatan perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan, pengordinasian dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditetapkan dengan bantuan manusia dan sumber daya lainnya.

Menurut Hasibuan (2009:10) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan organisasi tertentu sesuai tujuan yang telah ditetapkan.

Manajemen menurut Afandi (2018:1) Manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan dalam mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan kepemimpinan dan pengawasan, Proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai hasil lebih efisien dan efektif.

Menurut Badrudin (2017:3) mendefinisikan manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif yang didukung oleh sumber-sumber lainnya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Handoko (2012:8) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni yang dilakukan oleh seseorang melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dengan bantuan orang lain

secara efektif dan efisien untuk mencapai target yang perusahaan sudah tetapkan sebelumnya.

2.1.3.1. Fungsi Manajemen

George R. Terry dalam (Sukarna, 2011:161) membagi empat fungsi dasar manajemen, yaitu *Planning* (Perencanaan), *Organizing* (Pengorganisasian), *Actuating* (Pelaksanaan) dan *Controlling* (Pengawasan). Keempat fungsi manajemen ini disingkat dengan POAC.

1. Planning (Perencanaan)

Perencanaan adalah pemilih fakta dan penghubungan fakta- fakta serta pembuatan dan penggunaan perkiraan-perkiraan atau asumsi-asumsi untuk masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

2. Organizing (Pengorganisasian)

Pengorganisasian ialah penentuan, pengelompokkan, dan penyusunan macam-macam kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan, penempatan orang-orang (pegawai), terhadap kegiatan-kegiatan ini, penyediaan faktor-faktor fisik yang cocok bagi keperluan kerja dan penunjukkan hubungan wewenang, yang dilimpahkan terhadap setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap kegiatan yang diharapkan.

3. Actuating (Pelaksanaan/Penggerakan)

Penggerakan adalah membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar supaya berkehendak dan berusaha dengan keras untuk

mencapai tujuan dengan ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian dari pihak pimpinan. Definisi diatas terlihat bahwa tercapai atau tidaknya tujuan tergantung kepada bergerak atau tidaknya seluruh anggota kelompok manajemen, mulai dari tingkat atas, menengah sampai kebawah. Segala kegiatan harus terarah kepada sasarannya, mengingat kegiatan yang tidak terarah kepada sasarannya hanyalah merupakan pemborosan terhadap tenaga kerja, uang, waktu dan materi atau dengan kata lain merupakan pemborosan terhadap *tools of management*. Hal ini sudah barang tentu merupakan *mis-management*. Tercapainya tujuan bukan hanya tergantung kepada *planning* dan *organizing* yang baik, melainkan juga tergantung pada penggerakan dan pengawasan. Perencanaan dan pengorganisasian hanyalah merupakan landasan yang kuat untuk adanya penggerakan yang terarah kepada sasaran yang dituju. Penggerakan tanpa *planning* tidak akan berjalan efektif karena dalam perencanaan itulah ditentukan tujuan, *budget*, *standard*, metode kerja, prosedur dan program (Sukarna, 2011).

4. Controlling (Pengawasan)

Pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu *standard*, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan, dan bilaman perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana, yaitu selaras dengan stand

2.1.4. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.4.1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2012:10) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, Karyawan dan masyarakat.

Menurut Handoko (2012:4) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai titik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Mangkunegara (2015:7) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintergrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Desler (2010:4) manajemen sumber daya manusia adalah “proses memperoleh melatih, nilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, serta masalah keadilan”.

Menurut Mathis dan Jackson (2012:4): Sesuatu yang berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan dan efisiensi dilihat dari bakat seseorang untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disampaikan manajemn sumber daya manusia adalah) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai titik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

2.1.4.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2012:21)

1. perencanaan (*human resources*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.
2. pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.
3. pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan mau bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
4. pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. prinsip kompensasi adalah adil dan layak.
8. pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
10. kedisiplinan merupakan fungsi msdm yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan yang perusahaan dan norma-norma sosial.
11. pemberhentian (*separation*) adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.5. Disiplin

2.1.5.1. Pengertian Disiplin

Disiplin adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disamping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menyangi peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.:

Sutrisno (2016:86) Menyebutkan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Rivai (2011: 825) Menyebutkan bahwa Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2012:194) kedisiplinan adalah kesadaran seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Dari beberapa pendapat di atas maka penulis dapat memahami bahwa disiplin adalah sikap atau kesediaan seseorang untuk taat dan patuh terhadap aturan yang berlaku yang ada disekitarnya.

2.1.5.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut Hasibuan (2012:194), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan

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

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus mencontohkan perilaku yang baik agar ditiru oleh bawahannya nanti. Seorang Pemimpin jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya akan baik, jika dia pun tak mampu mencontohkan perilaku disiplin yang baik kepada bawahannya.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

6. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan

yang indisipliner sesuai dengan sangsi hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

7. Sangsi

Sangsi berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sangsi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

2.1.5.3. Indikator Disiplin

Ukuran disiplin kerja bagi karyawan menurut Rivai (2011;825) memiliki beberapa aspek yaitu:

1. Kehadiran, hal ini mencakup kedatangan karyawan untuk bekerja, ketepatan waktu karyawan datang ketempat kerja setiap harinya, dan durasi kerja penuh sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
2. Ketaatan pada peraturan kerja, hal ini mengenai pemahaman karyawan terhadap peraturan kerja serta mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja, hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggungjawab karyawan yang diamanahkan kepadanya, dan karyawan yang bekerja sesuai dengan fungsi serta tugasnya.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi, karyawan yang memiliki tingkat kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis
Bekerja Etis Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan kepada pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan

2.1.6. Motivasi

2.1.6.1. Definisi Motivasi

Menurut Sedarmayanti (2009:66) motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Menurut Wibowo (2013:111) motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunan dan pencapaian tujuan.

Adapun menurut Bangun (2012:312) “Motivasi berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar”.

Sutrisno (2016:108) menyebutkan motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pada sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas mengarahkan seorang untuk melakukan sesuatu yang dikehendaki untuk mengarah kepada hasil atau tujuan yang diinginkannya.

2.1.6.2.Tujuan Motivasi

Tujuan Motivasi menurut Hasibuan (2012;146): mengatakan bahwa pengertian motivasi adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan Moral dan kepuasan Kerja Karyawan.
2. Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.Mengefektifkan pengadaan karyawan.
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
6. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
7. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
8. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.6.3. Indikator Motivasi

Indikator Motivasi kerja Menurut Maslow dalam Hasibuan (2009:154), sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Physiological Needs yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk ke dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.

2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety and Security Needs*)

Safety and Security Needs adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki (*Affiliation or Acceptance Needs*)

Affiliation or Acceptance Needs adalah kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

4. Kebutuhan Harga diri (*Esteem or Status Needs*)

Esteem or Status Needs adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

5. Kebutuhan Aktualisasi diri (*Self Actualization*)

Self Actualization adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

2.1.7. Kinerja

2.1.7.1 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Mangkunegara (2015:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Bangun (2012:231) Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan- persyaratan pekerjaan (*job requirement*).

Menurut Kaswan (2012:187) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang selama poeriodo tertentu yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. dibandingkan dengan

berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

2.1.7.2 Tujuan kinerja dirancang

Menurut Kaswan (2012:195) tujuan kinerja dirancang untuk mencapai satu atau lebih dari tiga tujuan utama berikut:

1. Mendorong pencapaian hasil

Kinerja memacu peningkatan hasil bisnis melalui penyelarasan tujuan, ukuran dan berbagai informasi kinerja individu, tim dan perusahaan (organisasi).

2. Mengembangkan kapabilitas

Kinerja bertujuan mnembangkan kapabilitas organisai dan individu dengan cara mengklarifikasi peran, kompetensi, menyampaikan umpan balik konstruktif dan secara formal melaksanakan pembinaan.

3. Menetapkan konsekuensi

Kinerja menentukan perbedaaan tingkat kinerja karyawan sebagai sarana untk menentukan imbalan (*reward*), baik yang berupa kompensasi, penugasan khusus, maupun penghargaan dalam bentuk lainnya.

2.1.7.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Menurut Kasmir (2016:188):

1. Kemampuan dan keahlian yaitu merupakan kemampuan atau skill yang di miliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan yaitu merupakan pengetahuan tentang pekerjaan
3. Rancangan kerja yaitu merupakan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya
4. Kepribadian yaitu merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.
5. Motivasi kerja yaitu merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan yaitu merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang di berikannya.
7. Gaya kepemimpinan yaitu merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi yaitu merupakan kebiasaan – kebiasaan atau norma – norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan kerja yaitu merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja yaitu merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.
11. Loyalitas yaitu merupakan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.
12. Komitmen yaitu merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja yaitu merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh – sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

2.1.7.4.Indikator Kinerja

Menurut Wilson Bangun (2012:233) suatu pekerjaan dapat diukur melalui:

1. Jumlah Pekerjaan (kuantitas)

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

2. Kualitas

Pekerjaan Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Pada dimensi ini, karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja Karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan Kerja Sama

Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga dibutuhkan kerja sama antar karyawan. Kinerja Karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan kerja lainnya.

2.1.8. Hubungan Antar Variabel Penelitian

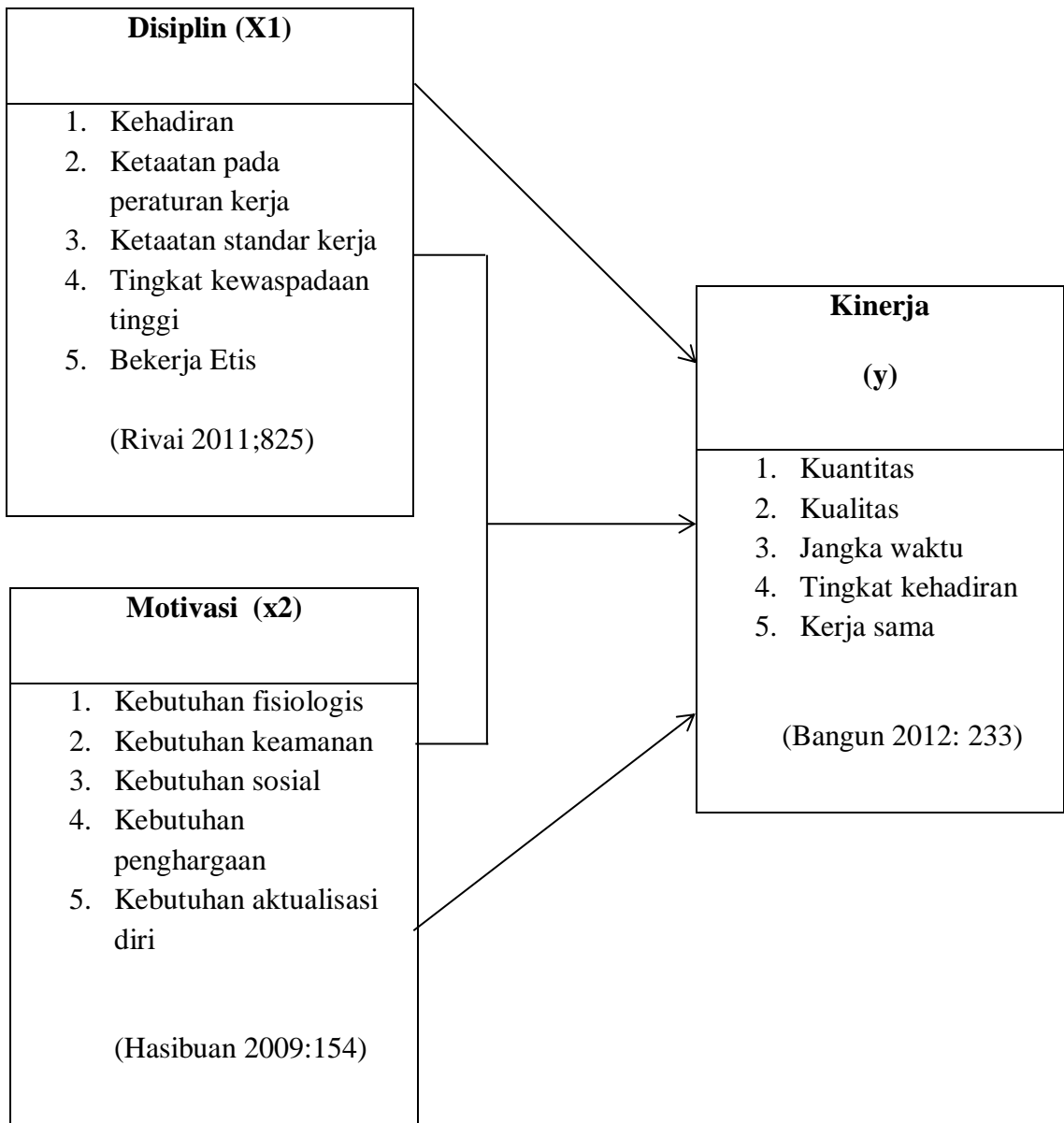
2.1.8.1. Hubungan Antara Disiplin Terhadap Kinerja

Menurut Hasibuan (2012:194) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesedian seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Variabel disiplin kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan semakin tingginya tingkat kedisiplinan seorang karyawan akan semakin maksimal pula kinerja yang ia berikan kepada perusahaan. Salah satu indikator disiplin kerja yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan adalah karyawan yang mengikuti aturan yang sudah ditetapkan perusahaan cenderung lebih produktif dibandingkan yang tidak mengikuti aturan perusahaan.

2.1.8.2. Hubungan Variabel Motivasi Terhadap Kinerja

Menurut Wexley dan Yukl dalam Sutrisno (2016:117) adalah pemberian atau penimbulan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Variabel motivasi memiliki keterkaitan dengan variabel kinerja dikarenakan apabila seorang karyawan merasa termotivasi oleh apa yang dilakukannya kepada perusahaan akan memberikan kinerja yang maksimal sehingga akan menguntungkan pihak perusahaan. Banyak dari indikator dalam variabel motivasi yang mendukung peningkatan kinerja.

2.1.9. Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.1.10.Hipotesis

Berdasarkan Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga bahwa Disiplin, motivasi, kinerja pegawai pada kantor Dinas Perkebunan dan Pertenakan Kabupaten Batanghari cukup tinggi.
2. Diduga bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perkebunan Dan Pertenakan Kabupaten Batanghari
3. Diduga bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas perkebunan dan pertenakan Kabupaten Batanghari.
4. Diduga bahwa variabel disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perkebunan dan Pertenakan Kabupaten Batanghari.

2.2. Metodologi penelitian

2.2.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini akan menggunakan metode kuantitatif. Adapun variabel penelitian dalam penelitian ini yaitu disiplin, motivasi dan kinerja. Dalam penelitian ini akan diuji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun variabel independen dalam penelitian ini yaitu disiplin dan motivasi. Sementara itu yang menjadi variabel dependen yaitu kinerja.

2.2.2. Jenis Data dan Sumber Data

1. Jenis data

a. Data primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan (Siregar,2010:128) Dalam pengumpulan data primer dalam penelitian menggunakan angket yang diisi langsung pegawai kantor Dinas Perkebunan dan Pertenakan Kabupaten Batanghari

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengelolahnya (Siregar,2010:128). Dalam pengumpulan data sekunder. Penelitian memperoleh studi dokumen untuk mempelajari data-data Dinas Perkebunan Dan Pertenakan Kabupaten Batanghari. Disamping itu juga dilengkapi dengan studi penelitian kepustakaan (library research) sebagai data pendukung.

2.Sumber data

Sumber data dalam peneitian ini adalah Pegawai Dinas Perkebunan dan Pertenakan Kabuapten Batanghari yang menjadi responden penelitian.

2.2.3. Metode Pengumpulan Data

Dalam usaha pengumpulan data digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan (*library research*)

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan membaca literatur seperti buku bacaan, majalah-majalah ilmiah. baik yang diperoleh dari kuliah maupun yang diperoleh dari kuliah maupun yang diperoleh dari perpustakaan dan sumber lainnya. Data yang diperoleh dari cara ini merupakan data tambahan sebagai pendukung atau sering disebut sebagai data sekunder.

2. Penelitian lapangan (*field research*)

Penelitian lapangan (*field research*) dilakukan menggunakan instrumen atau alat penelitian berupa pengisian kuisioner secara perseorangan yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden. teknik ini memberikan daftar pertanyaan kepada responden. Pertanyaan-pertanyaan yang disajikan didalam kuisioner akan disertai dengan alternatif jawaban yang dipilih oleh responden dan diukur menggunakan skala likert. Untuk keperluan penelitian ini, jawaban pada kuisioner akan diberi nilai yang disajikan sebagai berikut:

Pilihan	Skor
Sangat tinggi	5
Tinggi	4
Cukup Tinggi	3
Rendah	2
Sangat Rendah	1

2.2.4. Populasi Dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2016:80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, sehingga ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sehingga ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditetapkan bahwa populasi dari objek penelitian ini adalah populasi 40 staff di Dinas Perkebunan Dan Pertenakan Kabupaten Batanghari.

Sampel menurut Sugiyono (2016:81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini sampling jenuh/sensus. Sampling sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 40 sampel.

2.2.5. Teknik Analisis Data

A. Analisis Deskriptif

Untuk menjawab tujuan penelitian yang pertama yaitu ingin mendeskripsikan variabel motivasi, Disiplin dan kinerja karyawan, Cara yang dilakukan dengan membuat distribusi frekuensi dari jawaban responden ketiga variabel dengan mengkategorikan jawaban tersebut dengan cara menentukan rentang skor dari jawaban responden. Untuk menganalisis penelitian diatas digunakan skala penelitian dengan menghitung frekuensi skor setiap satu pertanyaan . Seperti yang

dikemukakan Umar (2013 : 225) bahwa perhitungan skor setiap komponen yang diteliti dengan mengalihkan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot.

Rumus yang digunakan untuk tiap dimensi dapat dicari dengan menghitung interval sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Skor terendah} &= \text{Bobot terendah} \times \text{Jumlah sampel} \\ &= 1 \times 40 \\ &= 40 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor tertinggi} &= \text{Bobot tertinggi} \times \text{Jumlah sampel} \\ &= 5 \times 40 = 200 \end{aligned}$$

Sedangkan untuk menentukan rentang skala digunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rentang skala} = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana :

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah alternative jawaban item

$$\text{rentang skala} = \frac{40(5-1)}{5} = 32$$

Jadi setelah diperoleh besarnya skala rentang, maka skala rentang kriteria penillaian tersebut dapat diurutkan sebagai berikut :

Tabel 2.1 Rentang Skala

Rentang Skala Penelitian	Kategori
40 – 72	Sangat Rendah
71 – 104	Rendah
103 – 136	Sedang
135 – 168	Tinggi
167 – 200	Sangat Tinggi

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. (Ghozali,2016:160)

Dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal, normalitas residual akan terlihat. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. (Ghozali:2016:161)

Alpha (α) merupakan suatu batas kesalahan yang maksimal yang dijadikan sebuah patokan oleh peneliti. Semisal melakukan suatu penelitian, peneliti menetapkan alpha sebesar 5% atau 0,05 dengan kaidah keputusan jika signifikan lebih dari $\alpha=0,05$ maka dapat dikatakan data tersebut berdistribusi normal. (Ghozali:2016:164)

2. Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016:103) menyatakan bahwa Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi

ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.(Ghozali,2016:105). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dari tolerance value atau varian inflation factor (VIF). sebagai bahan acuan jika nilai toleransi $> 0,1$ dan Nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan tidak adanya multikolinearitas antar variabel independen. Dan sebaliknya jika nilai toleransi $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 maka dapat disimpulkan ada multikolinearitas antar variabel dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134) Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

C. Analisis Regresi Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk penelitian yang memiliki lebih dari satu variabel independen. Menurut Ghozali (2016:95), analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Disiplin (X1), Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta Intersepsi

b₁ = Koefisien regresi Disiplin

b₂ = Koefisien regresi Motivasi

X₁ = Disiplin

X₂ = Motivasi

e = *Error Term*

D. koefisien determinasi (r²)

Koefisien Determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien Determinasi (R²) adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang

dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. (Ghozali, 2016:97).

a. Uji t (Uji Parsial)

Menurut Ghozali (2016:171) Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen atau variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Apabila nilai probabilitas signifikannya lebih kecil dari 0,05 (5%) maka hasilnya signifikan atau H_a diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen secara individual terhadap dependen.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji statistik F yaitu ketepatan terhadap fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai yang aktual. Jika nilai signifikan $F < 0,05$, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Uji statistik F juga memperlihatkan apakah semua variabel independen. Uji statistik f juga memperlihatkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model yang mempengaruhi secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Menurut (Ghozali, 2016:98) Uji statistik F mempunyai signifikan 0,05 kriteria pengujian hipotesis dalam penggunaan statistik F adalah ketika nilai signifikansi $F < 0,05$, maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa semua independen secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

2.2.6. Operasional Variabel

Operasional variabel penelitian menurut Sugiyono (2016:38) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesalahan dalam mengumpulkan data:

Tabel 2. 2
Operasional variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Sub indikator	Skala
Disiplin (X1)	Disiplin kerja itu sendiri adalah mengacu kepada kesadaran dan kesediaan karyawan dalam mentaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku pada perusahaan. (Rivai 20011:825)	1. Kehadiran	- Datang ketempat kerja tepat waktu	Ordinal
		2. Ketaatan pada peraturan kerja	- Memakai seragam saat jam kerja - Menaati segala peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi	
		3. Ketaatan standar kerja	- Bekerja sesuai prosedur - melakukan pekerjaan sesuai dengan dengan tanggung jawab yang diberikan. - meningkatkan produktivitas. - Menyelesaikan tugas tepat waktu - Mengutamakan efisiensi	
		4. Tingkat kewaspadaan tinggi	- Berhati-hati - Teliti dalam bekerja	
		5. Bekerja Etis	- Bekerja dengan giat dan tekun	

Motivasi (X2)	Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. (Hasibuan 2009:154)	1. Kebutuhan fisiologis	- Kebutuhan sandang dan pangan	Ordinal
		2. Kebutuhan keamanan	- Jaminan sosial - Fasilitas	
		3. Kebutuhan sosial	- Rasa saling menghargai antar pegawai - kondisi kerja yang kondusif	
		4. Kebutuhan penghargaan	- Pengakuan atas prestasi kerja	
		5. Kebutuhan aktualisasi diri	- Jenjang karir - Pendidikan dan pelatihan	
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja Karyawan (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. (Bangun 2012: 231)	1. Kuantitas	- Menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu - Menyelesaikan pekerjaan sesuai target - Tidak menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan	
		2. Kualitas	- Menyelesaikan pekerjaan dengan baik - output yang dihasilkan sesuai dengan beban kerja - Teliti, berhati-hati, dan penuh perhitungan dalam bekerja	
		3. Jangka waktu kerja	- bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	
		4. Tingkat kehadiran ditempat kerja	- Datang dan pulang kerja tepat waktu. - izin kerja jika ada urusan penting	
		5. Kerja sama	- Hubungan yang baik dengan antar pegawai - Bekerja dengan kelompok.	

BAB III

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

3.1. Sejarah Singkat Instansi

Kabupaten Batanghari terletak dibagian tengah provinsi Jambi, secara geografis terletak pada posisi 1°15' lintang selatan sampai dengan 2°2' lintang selatan dan diantara 102°30' bujur timur. Kabupaten Batanghari disebelah utara berbatasan dengan Kabupaten Tanjung Jabung Barat dan Kabupaten Tebo, sebelah selatan berbatasan dengan Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan, sebelah timur berbatasan dengan kabupaten Muaro Jambi, dan sebelah barat berbatasan dengan kabupaten sarolangun. Luas Wilayah Kabupaten Batanghari adalah 5.804,83 km² atau 580.483 Ha salah satu Kabupaten terluas di Provinsi Jambi. dengan penduduk Pada tahun 2021, penduduk kabupaten ini berjumlah 301.700 jiwa, dengan kepadatan 52 jiwa/km².

Dinas Perkebunan dan Pertenakan Kabupaten Batanghari sebagai salah satu SKPD dilingkup Pemerintah Kabupaten Batang Hari. Dinas Perkebunan dan Pertenakan mempunyai tugas membantu bupati melaksanakan urusan pemerintah bidang pertanian sub urusan bidang perkebunan dan pertenakan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah. Dinas Perkebunan dan Pertenakan Kabupaten Batanghari terbentuk pada 25 Nopember Tahun 2016. Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 18 Tahun 2016

tentang Organisasi Perangkat Daerah, dan Peraturan Bupati Nomor 53 Tahun 2016 tanggal 25 Nopember Tahun 2016 tentang Struktur Organisasi Dinas Perkebunan dan Peternakan maka, Dinas Perkebunan dan Peternakan mempunyai tugas melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah berdasarkan asas Otonomi dan Tugas Pembantuan.

3.2. Visi dan Misi

Visi

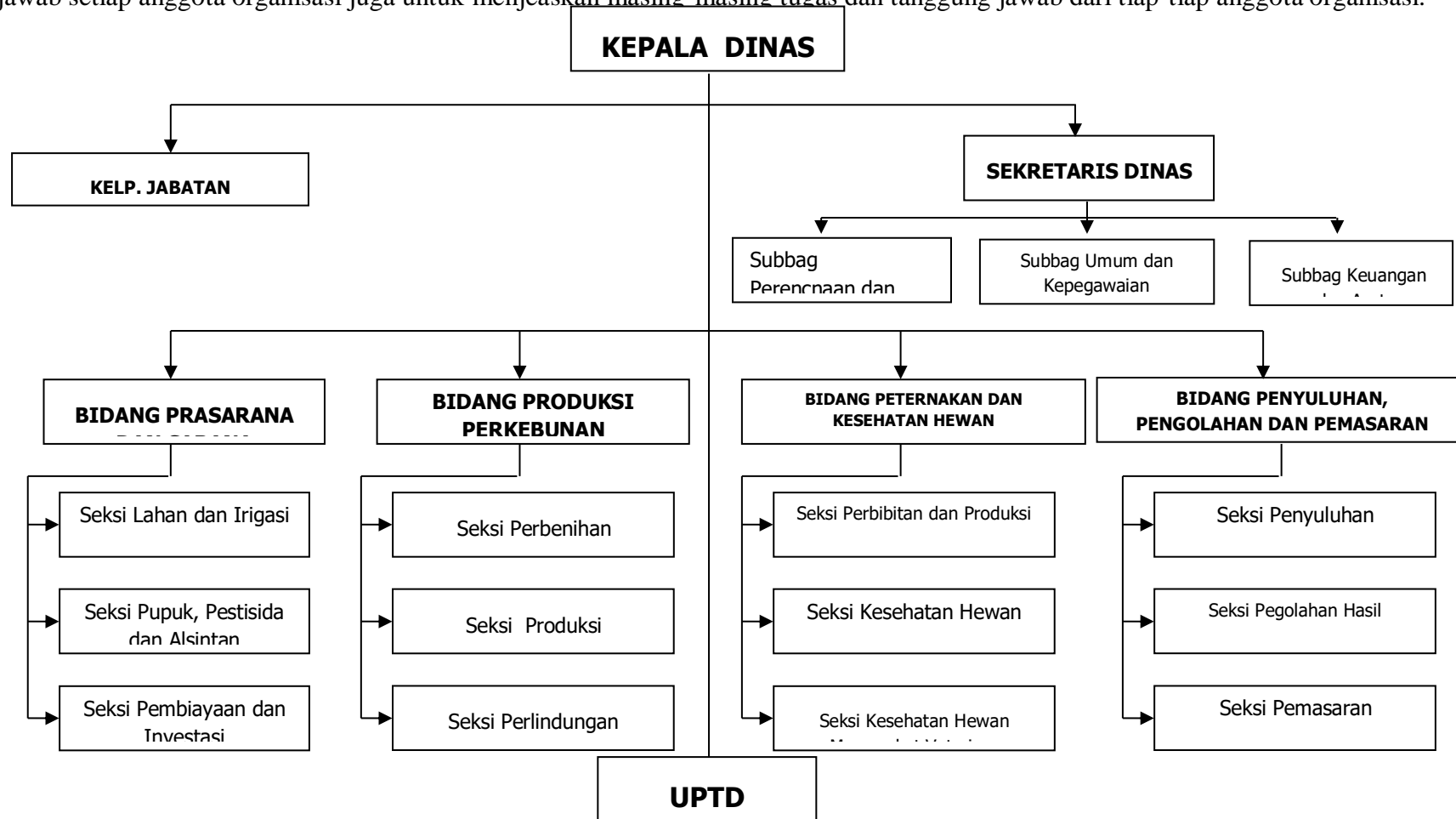
- a. Perkebunan dan Peternakan yang memiliki daya saing tinggi mengandung arti pengembangan Perkebunan dan Peternakan dapat menghasilkan produksi secara optimal dan memiliki kualitas yang tinggi sesuai dengan permintaan pasar.
- b. Perkebunan dan Peternakan yang kemandirian dapat diartikan suatu kondisi dimana usaha perkebunan dan peternakan kuat berdiri diatas kekuatan sendiri dalam aspek permodalan, tenaga kerja, perbibitan, manajemen sampai pengolahan dan pemasaran produk hasil usaha.
- c. Pengembangan usaha perkebunan dan peternakan dilakukan secara adil dan berkelanjutan dalam artian bahwa pembangunan perkebunan saat ini dikelola secara adil dan merata serta merupakan bagian yang tidak terputus dari kegiatan periode sebelumnya dan periode yang akan datang.

MISI

- a. Meningkatkan usaha perkebunan dan peternakan bernilai ekonomi tinggi secara adil, taat hukum dan berkelanjutan dengan tetap menjaga kelestarian lingkungan serta berbasis teknologi dan sumber dayalokal.
- b. Meningkatkan produksi dan produktifitas komoditi perkebunan unggulan sebagai penggerak utama ekonomi kerakyatan.
- c. Meningkatkan mutu produk, peluang pasar, pengembangan industri hilir produk unggulan (crumb rubber dan CPO) dan kemandirian petani dalam pemasaran hasil perkebunan untuk mendorong percepatan kesejahteraan petani perkebunan dan peternakan.
- d. Menciptakan kondisi yang mendorong peluang berusaha bagi pelaku usaha perkebunan dan peternakan secara adil, harmonis dan menguntungkan yang bermitra terhadap masyarakat serta mewujudkan kesehatan ternak.

3.3. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas Secara Umum

Struktur organisasi bagi suatu instansi merupakan unsur penting untuk memudahkan pembagian wewenang dan tanggung jawab setiap anggota organisasi juga untuk menjeaskan masing-masing tugas dan tanggung jawab dari tiap-tiap anggota organisasi.



Gambar 3. 1

3.3.1.Kepala Dinas

Kepala Dinas mempunyai tugas memimpin, mengarahkan, menerapkan kebijaksanaan, dan program kerja serta mengawasi pelaksanaan tugas sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3.3.2. SEKRETARIS

Sekretaris mempunyai tugas Melakukan pelayanan teknis dan administrasi serta koordinasi pelaksanaan tugas dilingkungan dinas perkebunan dan Peternakan. Untuk menyelenggarakan tugas-tugas tersebut, sekeretaris mempunyai fungsi :

- a. Koordinasi penyusunan rencana,program,anggaran di bidang perkebunan dan peternakan.
- b. Pemberian dukungan administrasi yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian,keuangan,kerumahtanggaan, kerja sama , hubungan masyarakat, arsip dan dokumentasi.
- c. Penataan organisasi dan tata laksana.
- d. Koordinasi dan penyusunan peraturan perundang-undangan
- e. Pengelolaan barang milik/kekayaan Negara
- f. Pelaksanaan evaluasi, pengendalian dan pelaporan kegiatan Dinas dan
- g. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

3.3.3. BIDANG PRASARANA DAN SARANA

Kepala bidang prasarana dan sarana mempunyai tugas Melaksanakan penyusunan, pelaksanaan kebijakan, dan pemberian bimbingan teknis, serta pemantauan dan evaluasi dibidang prasarana dan sarana perkebunan dan peternakan Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, kepala bidang prasarana dan sarana mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan kebijakan di bidang prasarana dan sarana perkebunan dan peternakan;
- b. Penyediaan dukungan infrastruktur perkebunan dan peternakan;
- c. Pengembangan potensi dan pengelolaan lahan dan irigasi perkebunan dan peternakan;
- d. Penyediaan, pengawasan, dan bimbingan penggunaan pupuk, pestisida, serta alat dan mesin perkebunan dan peternakan;
- e. Pemberian bimbingan pembiayaan perkebunan dan peternakan;
- f. Pemberian fasilitasi investasi dibidang sarana dan prasarana perkebunan dan peternakan;
- g. Pemantauan dan evaluasi dibidang sarana dan prasarana perkebunan dan peternakan;
- h. Melaksanakan indentifikasi area potensi sesuai dengan komoditas perkebunan dan peternakan;
- i. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya

Kepala Bidang Prasarana dan Sarana dibantu oleh :

- a. Kepala Seksi Lahan dan Irigasi
- b. Kepala Seksi Pupuk, Pestisida dan Alsintan
- c. Kepala Seksi Pembiayaan dan Investasi

3.3.4. BIDANG PERKEBUNAN

Kepala bidang perkebunan mempunyai tugas Melaksanakan penyusunan, pelaksanaan kebijakan, dan pemberian bimbingan teknis, serta pemantauan dan evaluasi di bidang perkebunan .Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, kepala bidang perkebunan mempunyai fungsi :

- a) Penyusunan kebijakan dibidang perbenihan, produksi, perlindungan, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan.
- b) Penyusunan rancana kebutuhan dan penyediaan benih di bidang perkebunan.
- c) Pengawasan mutu dan peredaran benih di bidang perkebunan.
- d) Pemberian bimbingan penerapan peningkatan produksi di bidang perkebunan.
- e) Pengendalian dan penanggulangan hama penyakit, penanggulangan bencana alam, dan dampak perubahan iklim di bidang perkebunan.
- f) Penanggulangan gangguan usaha, dan pencegahan kebakaran di bidang perkebunan.
- g) Pembinaan dan pengawasan usaha perkebunan

Kepala Bidang Perkebunan dibantu oleh :

- a. Kepala Seksi Perbenihan
- b. Kepala Seksi Produksi
- c. Kepala Seksi Perlindungan

3.3.5. BIDANG PETERNAKAN DAN KESEHATAN HEWAN

Kepala bidang peternakan dan kesehatan hewan mempunyai tugas Melaksanakan penyusunan, pelaksanaan kebijakan, dan pemberian bimbingan teknis, serta pemantauan dan evaluasi di bidang peternakan dan kesehatan hewan.

Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, kepala bidang peternakan dan kesehatan hewan mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan kebijakan dibidang benih/bibit,produksi,peternakan dan kesehatan hewan,perlindungan serta pengolahan dan pemasaran hasil di bidang perternakan
- b. Pengolaan sumber daya genetik hewan
- c. Pengendalian peredaran dan penyediaan benih/bibit ternak,pakan ternak, dan benih/bibit hijauan pakan ternak
- d. Pemberian bimbingan penerapan peningkatan produksi ternak
- e. Pengendalian penyakit hewan dan penjaminan kesehatan hewan
- f. Pengawasan obat hewan
- g. Pengawasan pemasukan dan pengeluaran hewan, dan produk hewan
- h. Pengelolaan pelayanan jasa laboratorium dan jasa medic Veteriner
- i. Penerapan dan pengawasan persyaratan teknis kesehatan masyarakat
- j. veteriner dan kesejahteraan hewan

- k. Pemberian izin/rekomendasi di bidang peternakan, kesehatan hewan dan kesehatan masyarakat veteriner
- l. Pemantauan dan evaluasi di bidang peternakan dan kesehatan hewan; dan
- m. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya

Kepala Bidang Peternakan dan kesehatan hewan dibantu oleh :

- a. Kepala Seksi Perbibitan dan Produksi Peternakan
- b. Kepala Seksi Kesehatan Hewan
- c. Kepala Seksi Kesehatan Hewan Masyarakat Veteriner

3.3.6. BIDANG PENYULUHAN, PENGOLAHAN DAN PEMASARAN

Kepala bidang penyuluhan, pengolahan dan pemasaran mempunyai tugas melaksanakan penyusunan, pelaksanaan kebijakan, dan pemberian bimbingan teknis, serta pemantauan dan evaluasi di bidang penyuluhan, Pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan dan peternakan

Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, kepala bidang penyuluhan, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan dan peternakan mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan kebijakan penyuluhan, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan dan peternakan;
- b. Perencanaan kebutuhan sarana prasarana penyuluhan, Pengolahan dan pemasaran Perkebunan dan Peternakan;

- c. Pengawasan penyelenggaraan program kegiatan penyuluhan, pengolahan, pemasaran hasil perkebunan dan peternakan;
- d. Pemberian bimbingan penyuluhan, pengolahan dan pemasaran hasil Perkebunan dan peternakan;
- e. Pengendalian, penanggulangan masalah penyuluhan, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan dan peternakan;
- f. Penanggulangan gangguan usaha, pencegahan masalah pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan dan peternakan;
- g. Pemberian bimbingan pascapanen, pengolahan dan pemasaran hasil di bidang perkebunan dan peternakan;
- h. Pemberian izin usaha/rekomendasi teknis di bidang pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan dan peternakan;
- i. Pemantauan dan evaluasi hasil perkebunan dan peternakan; dan
- j. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya

Kepala Bidang Penyuluhan Pengolahan dan Pemasaran

- a. Kepala Seksi Penyuluhan
- b. Kepala Seksi Pengolahan
- c. Kepala Seksi Pemasaran

Bab IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1 Karakteristik Responden

4.1.1.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat di tabel berikut:

Tabel 4. 1
Karakteristik Reponden Menurut Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	30 orang pegawai	75%
Perempuan	10 orang pegawai	25%
Jumlah	40 orang pegawai	100%

Sumber: Data diolah Spss26 2022

Berdasarkan tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa pegawai Dinas Perkebunan dan Pertenakan Kabupaten Batanghari, dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 30 orang pegawai (75%) dan Pegawai Dinas Perkebunan dan Pertenakan Kabupaten Batanghari dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 10 orang pegawai (25%) Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi pegawai Dinas Perkebunan dan Pertenakan Kabupaten Batanghari berjenis kelamin laki-laki sebanyak 30 orang pegawai atau 75%.

4.1.1.2. Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4. 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur Responden	Jumlah	Persentase
Kurang dari 30 Tahun	-	-
30-39 Tahun	7 Orang	17,5%
40-49 Tahun	16 Orang	40%
Lebih dari 50 Tahun	17 Orang	42,5%
Jumlah	40 Orang	100%

Sumber data: Spss 26 2022

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa pegawai Dinas Perkebunan dan Pertenakan Kabupaten Batanghari berusia 30-39 tahun sebanyak 7 orang atau (17,5%). Pegawai yang berusia 40-49 tahun sebanyak 16 orang (40%) dan pegawai yang berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 17 orang (42,5%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi pegawai Dinas Perkebunan dan Pertenakan kabupaten Batanghari berusia 40-49 tahun dan berusia lebih dari 50 tahun.

4.1.1.3. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SLTP	-	0%
SLTA	5 Orang	12,5%
D3	1 Orang	2,5%
S1	31 Orang	77,5%
S2	3 Orang	7,5%
Jumlah	40 Orang	100%

Sumber: Data diolah Spss26 2022

Pada tabel 4.3 menunjukkan pegawai Dinas Perkebunan dan Pertenakan Kabupaten Batanghari berpendidikan SMA sebanyak 5 orang. pegawai Dinas Perkebunan dan Pertenakan Kabupaten Batanghari berpendidikan D3 sebanyak 1 orang, pegawai berpendidikan S1 sebanyak 31 orang (77,5%), pegawai yang berpendidikan S2 sebanyak 3 orang (7,5%) ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi pegawai Dinas Perkebunan dan Pertenakan Kabupaten Batanghari berpendidikan S1 sebanyak 31 orang.

4.1.1.4. Responden Berdasarkan lama bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

4. 3
Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Lama bekerja	Jumlah	Persentase
0-10 Tahun	4 orang	10 %
11-20 Tahun	20 orang	50 %
21-30 Tahun	16 orang	40 %
Total	40 orang	100%

Sumber: Data diolah Spss26 2022

Berdasarkan tabel 4.4 karakteristik responden berdasarkan lama bekerja. 0-10 Tahun dengan jumlah 4 orang dengan persentase 10%, pada lama bekerja 11-20 tahun dengan jumlah 20 orang dengan persentase 50%, dan lama bekerja 21-30 tahun berjumlah 16 orang dengan persentase 40 %.

**4.1.1.5. Analisis Disiplin pegawai Dinas Perkebunan dan Pertenakan
Kabupaten Batanghari**

a. Kehadiran

Tabel 4.4

Hasil Skor Indikator Kehadiran

NO	Pertanyaan	SR	R	CT	T	ST	SKO R	KET
		1	2	3	4	5		
1	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja	-	-	-	26	14	174	Sangat tinggi

Sumber: Data diolah Spss26 2022

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui hasil kuisisioner dari 40 responden tentang kehadiran dengan Pertanyaan “saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja jumlah skor 174, berarti jawaban dari responden dikategorikan sangat tinggi.

b. Ketaatan Terhadap Peraturan Kerja

Tabel 4.5

Hasil Skor Responden Ketaatan Terhadap Peraturan Kerja

N O	Pertanyaan	SR	R	CT	T	ST	SKOR	KET
		1	2	3	4	5		
2	Saya memakai seragam saat jam kerja	-	-	-	28	12	172	Sangat tinggi
3	Saya menaati semua peraturan kerja	-	-	5	22	13	168	Sangat Tinggi
	Rata-rata						170	

Sumber: Data diolah Spss26 2022

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui hasil kuisioner dari 40 responden menurut indikator memakai seragam saat jam kerja dan menaati semua peraturan kerja dinilai sangat tinggi. dengan skor memakai seragam saat jam kerja 172 dan menaati semua peraturan kerja dengan skor 168 dengan rata-rata skor 170.

c. Ketaatan Terhadap Pada Standar Kerja

Tabel 4. 6

Hasil Skor Ketaatan Terhadap Pada Standar Kerja

NO	Pertanyaan	SR	R	CT	T	ST	SKO R	KET
		1	2	3	4	5		
4	Saya bekerja sesuai prosedur	-	-	9	21	10	161	Tinggi
5	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan	-	-	7	23	10	163	Tinggi
6	Saya selalu meningkatkan produktivitas	-	-	6	23	11	165	Tinggi
7	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	-	-	4	16	20	176	Sangat Tinggi
8	Mengutamakan efisiensi dalam melakukan pekerjaan	-	-	5	23	12	167	Tinggi
	Rata-rata						166	Tinggi

Sumber: Data diolah Spss26 2022

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui hasil kuisioner dari 40 responden menurut indikator ketaatan pada standar kerja. pertanyaan “saya bekerja sesuai prosedur mendapatkan skor 161

dikategorikan tinggi. pertanyaan “saya melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan” mendapatkan skor 163 dikategorikan tinggi. pertanyaan “saya selalu meningkatkan produktivitas” mendapatkan skor 165 dikategorikan tinggi.

pada pertanyaan “saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan” mendapatkan skor 176 dikategorikan sangat tinggi. dan pertanyaan “mengutamakan efisiensi dalam melakukan pekerjaan” mendapatkan skor 167 dikategorikan tinggi. Dari semua pertanyaan indikator ketaatan pada standar kerja dengan rata-rata 166 dikategorikan tinggi.

d. Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Tabel 4. 7
Hasil Skor Tingkat Kewaspadaan Tinggi

No	Pertanyaan	SR	R	CT	T	ST	SKOR	KET
		1	2	3	4	5		
9	Saya selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan teliti dalam bekerja	-	-	4	16	20	176	Sangat tinggi

Sumber: Data diolah Spss26 2022

dasarkan tabel 4.8 diketahui hasil kuisioner dari 40 responden indikator tingkat kewaspadaan tinggi dengan pertanyaan “Saya selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan teliti dalam bekerja” dengan jumlah skor 176, berarti jawaban dari responden dikategorikan sangat tinggi.

e. Bekerja etis

Tabel 4. 8
Hasil Skor Bekerja Etis

NO	Pertanyaan	SR	R	CT	T	ST	SKO R	KET
		1	2	3	4	5		
10	Bekerja dengan giat dan tekun	-	-	8	25	7	159	Tinggi

Sumber: Data diolah Spss26 2022

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui dari 40 responden indikator bekerja etis dengan pertanyaan “bekerja dengan giat dan tekun” dengan skor 159 dikategorikan Tinggi.

Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap 10 Item Indikator Disiplin

Tabel 4. 9

Rekap Item Indikator Disiplin

No	PERTANYAAN	Skor	Keterangan
Kehadiran			
1	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja	174	Sangat tinggi
Ketaatan pada peraturan kerja			
2	Saya memakai seragam saat jam kerja	172	Sangat tinggi
3	Saya menaati semua peraturan yang ada dikantor	168	Tinggi
Ketaatan pada standar kerja			
4	Saya bekerja sesuai prosedur	161	Tinggi
5	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan dengan tanggung jawab yang diberikan	163	Tinggi
6	Saya selalu meningkatkan produktivitas	165	Tinggi
7	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	176	Sangat tinggi
8	Mengutamakan efisiensi dalam melakukan pekerjaan	167	Tinggi
Tingkat Kewaspadaan tinggi			
9	Saya selalu berhati-hati, penuh perhitungan, dan teliti dalam bekerja.	176	Sangat tinggi
Bekerja etis			
10	Bekerja dengan giat dan tekun	159	Tinggi
	Rata-rata	168,1	

Sumber: Data diolah Spss26 2022

Berdasarkan tabel 4.10 diatas diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 168,1. Jawaban responden tertinggi dengan indikator menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dengan skor 176. Sedangkan jawaban responden yang terendah berkaitan bekerja dengan giat dan tekun dengan skor 159.

4.1.1.6. Analisis Motivasi pegawai Dinas Perkebunan dan Pertenakan Kabupaten Batanghari

a. Kebutuhan Fisiologis

Tabel 4.11

Hasil Skor Kebutuhan Fisiologis

NO	Pertanyaan	SR	R	CT	T	ST	SKO R	KET
		1	2	3	4	5		
1	Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari	-	-	2	20	18	176	Sangat tinggi
2	Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal saya	-	-	4	23	13	169	Sangat tinggi
	Rata-rata						172,5	Sangat tinggi

Sumber: Data diolah Spss26 2022

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui hasil kuisioner dari 40 responden menurut indikator kebutuhan fisiologis dengan pertanyaan gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dengan skor 176 dan pertanyaan gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal saya dengan skor 169. Dan skor rata-rata 172,5.

b. Kebutuhan Keamanan

Tabel 4.12

Hasil Skor Kebutuhan Keamanan

NO	Pertanyaan	SR	R	CT	T	ST	SKO R	KET
		1	2	3	4	5		
3	Saya bekerja mendapat asuransi kesehatan	-	-	5	19	16	171	Sangat tinggi
4	Fasilitas kerja yang mendukung	-	-	12	18	10	158	Tinggi

Sumber: Data diolah Spss26 2022

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui hasil kuisioner dari 40 responden menurut indikator kebutuhan keamanan dengan pertanyaan saya bekerja mendapat asuransi kesehatan dengan skor 171 dikategorikan sangat tinggi dan pertanyaan fasilitas kerja yang mendukung dengan skor 158 dikategorikan tinggi.

c. Kebutuhan Sosial

**Tabel 4.1 3
Hasil Skor kebutuhan Sosial**

NO	Pertanyaan	SR	R	CT	T	ST	SKOR	KET
		1	2	3	4	5		
5	Rasa saling menghargai antar pegawai	-	-	7	23	10	163	Tinggi
6	Sering berinteraksi sesama pegawai mengenai pekerjaan	-	-	5	23	12	167	Sangat tinggi
	Rata-rata						165	Tinggi

Sumber: Data diolah Spss26 2022

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui hasil kuisioner dari 40 responden menurut indikator kebutuhan sosial dengan pertanyaan “rasa saling menghargai antar pegawai” dengan skor 163 dikategorikan tinggi dan pertanyaan “sering berinteraksi sesama pegawai mengenai pekerjaan” dengan skor 167 dikategorikan sangat tinggi. skor rata-rata pada indikator kebutuhan sosial 165.

d. Kebutuhan Penghargaan

Tabel 4.1 4
Hasil Skor Kebutuhan Penghargaan

NO	Pertanyaan	SR	R	CT	T	ST	SKO R	KET
		1	2	3	4	5		
7	Saya mendapat pujian dari pimpinan karena hasil kerja yang memuaskan	-	-	10	16	14	164	Tinggi
8	Menghargai atasan dan lingkungan kerja	-	-	11	18	11	160	Tinggi
	Rata-rata						162	Tinggi

Sumber: Data diolah Spss26 2022

Berdasarkan tabel 4.14 diketahui hasil kuisioner dari 40 responden menurut indikator kebutuhan Penghargaan dengan pertanyaan “Saya mendapat pujian dari pimpinan karena hasil kerja yang memuaskan” dengan skor 164 dikategorikan tinggi dan pertanyaan “Menghargai atasan dan lingkungan kerja” dengan skor 160 dikategorikan tinggi. skor rata-rata pada indikator kebutuhan penghargaan 162.

e. Kebutuhan Aktualisasi

Tabel 4.1 5
Hasil Skor Kebutuhan Aktualisasi

NO	Pertanyaan	SR	R	CT	T	ST	SKO R	KET
		1	2	3	4	5		
9	Mendapatkan kesempatan untuk pendidikan dan pelatihan sesuai dengan tugas masing-masing	-	-	4	26	10	166	Tinggi

Sumber: Data diolah Spss26 2022

Berdasarkan tabel 4.15 hasil jawaban dari 40 responden indikator kebutuhan Aktualisasi dengan pertanyaan “Mendapatkan kesempatan untuk pendidikan dan pelatihan sesuai dengan tugas masing-masing” mendapatkan skor 166 dikategorikan tinggi.

Rekap Tanggapan Responden Terhadap 9 Item Indikator Motivasi

Tabel 4.1 6

No	PERTANYAAN	SKOR	KETERANGAN
Kebutuhan fisiologis			
1	Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari	176	Sangat tinggi
2	Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal saya	169	Sangat tinggi
Kebutuhan keamanan			
3	Saya berkerja mendapat asuransi kesehatan	171	Sangat tinggi
4	Fasilitas kerja yang mendukung	158	Tinggi
Kebutuhan sosial			
5	Rasa saling menghargai antar pegawai	163	Tinggi
6	Sering berinteraksi sesama pegawai mengenai pekerjaan	167	Tinggi
Kebutuhan penghargaan			
7	Saya mendapat pujian dari pimpinan karena hasil kerja yang memuaskan	164	Tinggi
8	Menghargai atasan dan lingkungan kerja	160	Tinggi
Kebutuhan aktualisasi diri			
9	Mendapatkan kesempatan untuk pendidikan dan pelatihan kerja sesuai tugas masing-masing	166	Tinggi
	Rata-rata	166	Tinggi

Sumber: Data diolah Spss26 2022

Berdasarkan tabel diatas variabel motivasi dengan 9 pertanyaan. Dengan 40 responden diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 166. Jawaban responden tertinggi dengan indikator kebutuhan fisiologis dengan pertanyaan “Gaji saya

cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari” skor 176. Sedangkan jawaban responden yang terendah berkaitan fasilitas kerja yang mendukung dengan skor 158.

4.1.1.7. Analisis kinerja pegawai Dinas Perkebunan dan Pertenakan Kabupaten Batanghari

a. Kuantitas

Tabel 4.1 7

Hasil Skor Indikator Kuantitas

NO	Pertanyaan	SR	R	CT	T	ST	SKO R	KET
		1	2	3	4	5		
1	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu	-	-	-	18	22	182	Sangat tinggi
2	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai target	-	-	-	16	24	184	Sangat tinggi
3	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat	-	-	1	23	16	175	Sangat tinggi
	Rata-rata						180,3	

Sumber: Data diolah Spss26 2022

Berdasarkan tabel 4.17 diketahui hasil kuisioner dari 40 responden menurut indikator kuantitas pertanyaan “Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu” dengan skor 182 dikategorikan sangat tinggi dan pertanyaan kedua “Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai target” dengan skor 184 dikategorikan sangat tinggi. Dan pertanyaan ketiga “Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat dengan skor 175 dan skor rata-rata pada kuantitas 180,3.

b. Kualitas

Tabel 4.1 8
Hasil Skor Indikator Kualitas

NO	Pertanyaan	SR	R	CT	T	ST	SKO R	KET
		1	2	3	4	5		
4	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik	-	-	7	18	15	168	Sangat tinggi
5	Saya menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan	-	-	-	21	19	179	Sangat tinggi
6	Selalu teliti berhati-hati dan penuh perhitungan dalam bekerja	-	-	-	24	15	171	Sangat tinggi
	Rata-rata						172,6	

Sumber: Data diolah Spss26 2022

Berdasarkan tabel 4.18 diatas dengan indikator kualitas hasil jawaban responden.pertanyaan “Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik” mendapatkan skor 168 dengan keterangan sangat tinggi. pertanyaan “Saya menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan” dengan skor 179 dengan kategori sangat tinggi dan pertanyaan ketiga “Selalu teliti berhati-hati dan penuh perhitungan dalam bekerja” dengan skor 171 dengan kategori sangat tinggi. Rata-rata hasil jawaban responden di indikator kualitas dengan skor rata-rata 172,6.

c. Jangka Waktu kerja

Tabel 4.19
Hasil Skor Indikator Jangka Waktu Kerja

NO	Pertanyaan	SR	R	CT	T	ST	SKO R	KET
		1	2	3	4	5		
7	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya	-	-	1	23	16	175	Sangat tinggi

Sumber: Data diolah Spss26 2022

Pada tabel 4.19 diatas indikator jangka waktu kerja. Dengan pertanyaan “Saya tidak menunda-nunda pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya”. Hasil jawaban responden dengan skor 175 dikategorikan sangat tinggi.

d. Tingkat kehadiran ditempat kerja

Tabel 4.10
Hasil Skor Tingkat Kehadiran Ditempat kerja

NO	Pertanyaan	SR	R	CT	T	ST	SKO R	KET
		1	2	3	4	5		
8	Saya selalu hadir sesuai dengan peraturan yang ada	-	-	3	24	13	170	Sangat tinggi
9	Saya izin kerja jika ada urusan penting			1	15	24	183	Sangat tinggi
10	Saya tidak pernah membolos dalam bekerja			7	19	14	167	Tinggi
	Rata-rata						173,3	

Sumber: Data diolah Spss26 2022

Pada tabel 4.20 diatas indikator tingkat kehadiran ditempat kerja. pertanyaan pertama “Saya selalu hadir sesuai dengan peraturan yang ada” dengan skor 170 dengan keterangan sangat tinggi, pertanyaan kedua “Saya izin kerja jika ada urusan penting” dengan skor 183 dengan keterangan

sangat tinggi, dan pertanyaan ketiga “saya tidak pernah membolos dalam bekerja” dengan skor 167 dengan keterangan tinggi. Rata-rata jawaban 173,3.

e. Kerja sama

Tabel 4.21

Hasil Skor Kerja Sama

NO	Pertanyaan	SR	R	CT	T	ST	SKO R	KET
		1	2	3	4	5		
11	Membina hubungan antar pegawai dengan baik	-	1	6	23	10	162	Tinggi
12	Saya dapat bekerja dalam tim	-	2	7	20	11	160	Tinggi
	Rata-rata						161	

Sumber: Data diolah Spss26 2022

Pada tabel 4.21 diatas indikator kerjasama hasil jawaban responden pertanyaan “membina hubungan antar pegawai dengan baik” dengan skor 162 dan pertanyaan kedua “saya dapat bekerja dalam tim” dengan skor 160 keterangan tinggi . dengan rata-rata skor 161.

Rekap Tanggapan Responden Terhadap 12 Item Indikator Kinerja

4.2 2

No	PERTANYAAN	SKOR	KETERANGAN
1	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu	182	Sangat tinggi
2	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai target	184	Sangat tinggi
3	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat	175	Sangat tinggi
4	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik	168	Sangat tinggi
5	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan.	179	Sangat tinggi
6	Selalu teliti, berhati-hati, dan penuh perhitungan dalam bekerja.	171	Sangat tinggi
7	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya.	175	Sangat tinggi
8	Saya selalu hadir sesuai dengan peraturan yang ada.	170	Sangat tinggi
9	saya izin kerja jika ada urusan penting	183	Sangat tinggi
10	Saya tidak pernah membolos dalam bekerja	167	Tinggi
11	Membina hubungan antar pegawai dengan baik.	162	Tinggi
12	Saya dapat bekerja dalam tim.	160	Tinggi
	Rata-rata	173	

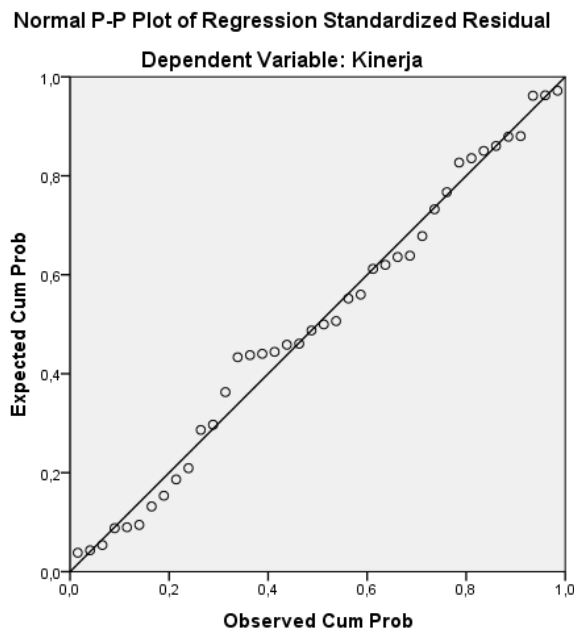
Berdasarkan tabel diatas diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 173. Jawaban responden tertinggi dengan indikator “Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai target” dengan skor 184. Sedangkan jawaban responden yang terendah berkaitan “Saya dapat bekerja dalam tim” dengan skor 159.

4.1.2. Hasil Uji Asumsi Klasik

4.1.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016:154).

A. Uji Grafik



Sumber: Data diolah Spss26 2022

Gambar 4. 1 Uji Normalitas

Dari Gambar 4.1 kurva normal P-Plot diatas dapat diketahui bahwa penyebaran titik-titik di sekitar garis diagonal masih mengikuti garis diagonal dan tidak melebar jauh. Maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal dan data layak untuk digunakan.

B. Uji Statistik

Tabel 4.23 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,42073946
Most Extreme Differences	Absolute	,107
	Positive	,061
	Negative	-,107
Test Statistic		,107
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah Spss26 2022

Tabel 4.23 uji normalitas di atas dapat diketahui nilai signifikan sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 maka artinya berdistribusi normal. Dengan demikian data penelitian ini dapat digunakan untuk analisis berikutnya.

4.1.2.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya hubungan antar variabel bebas. tujuannya untuk menguji apakah pada penelitian ini terdapat korelasi antar variabel sampel. untuk menentukan ada atau

tidaknya mutikolinearitas dalam mode regresi ini bisa dilihat dari nilai variance inflation factor(VIF). Apabila nilai VIF lebih dari 10 dan nilai tolerance kurang dari 0,1 maka dapat dikatakan terbebas mutikoinearitas.

Tabel 4.24 Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	1,149	,477		2,407	,021		
Disiplin	,560	,148	,532	3,786	,001	,981	1,020
Motivasi	,102	,103	,140	,993	,327	,981	1,020

a. Dependent Variable: Kinerja

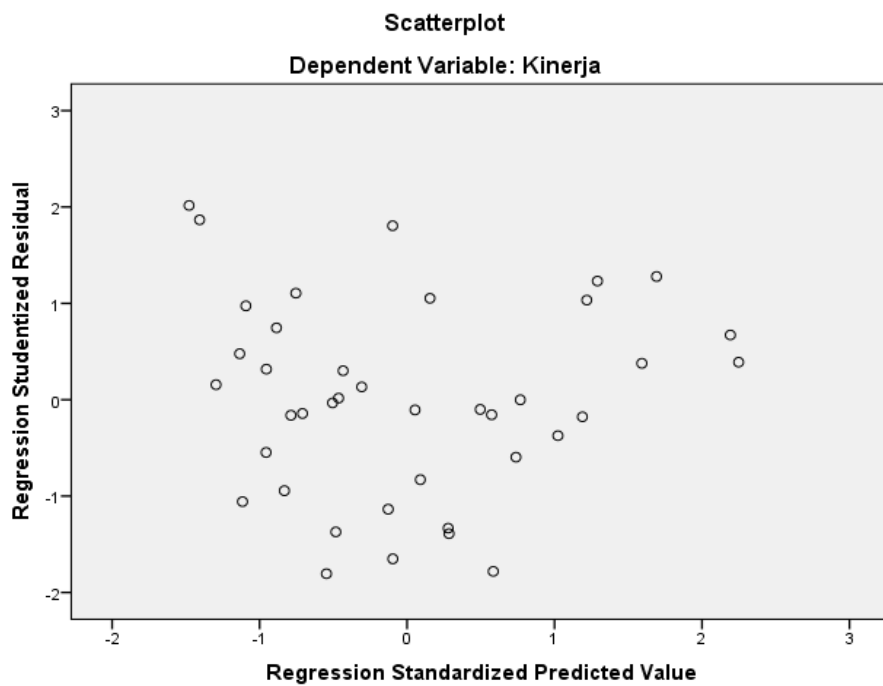
Sumber: Data diolah Spss26 2022

Berdasarkan Tabel 4.24 diatas diketahui bahwa nilai tolerance dari variabel indenpenden disiplin (X1) sebesar 0,981, dan variabel motivasi sebesar 0,981 menunjukkan nilai tolerance variabel indenpenden di atas 0,1 dan niai VIF dari variabel indenpenden disiplin sebesar 1,020 dan nilai VIF motivasi sebesar 1,020 hal itu menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel indenpenden dalam model regresi

4.1.2.3. Uji Heteroskedasititas

Uji heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan model regresi. Model regresi yang baik tidak ada nya

heteroskedasitas. Uji penelitian ini menggunakan metode grafik scatter plot. Jika pancaran data yang berupa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah sumbuY, maka tidak terjadi masalah heterokedasitas . Hasil analisa diperoleh sebagai berikut:



Gambar 4. 2

Gambar diatas menunjukkan bahwa titik menyebar secara acak. Titik-titik data juga tidak mengumpu hanya diatas atas atau dibawah saja. Sehingga bisa disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedasitas dalam penelitian ini.

4.1.3. Hasil Analisis Regresi Berganda

Tabel 4.25
Hasil Analisis Berganda

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,149	,477		2,407	,021		
	Disiplin	,560	,148	,532	3,786	,001	,981	1,020
	Motivasi	,102	,103	,140	,993	,327	,981	1,020

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah Spss26 2022

$$Y = 1,149 + 0,560 X_1 + 0,102 X_2 + e$$

Berdasarkan hasil uji spss 24 dilihat pada tabel 4.25

1. Konstanta sebesar 1,149 memberikan arti bahwa apabila variabel disiplin (x1) dan variabel motivasi (X2) diasumsikan = 0, Maka kinerja (Y) secara konstanta 1,149.
2. Koefisien regresi Disiplin sebesar 0,560 memberikan arti bahwa dengan penambahan satu satuan Disiplin, maka akan terjadi kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,560.
3. koefisien regresi variabel Motivasi kerja sebesar 0,102 memberikan arti bahwa setiap penambahan variabel motivasi (X2) sebesar satuan, maka akan meningkatkan kinerja (Y) Staff Pegawai Dinas

Perkebunan dan Pertenakan Kabupaten Batanghari sebesar 0,102 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

4.1.4. Hasil Uji Hipotesis

A. Uji t (Parsial)

Tabel 4.26
Uji t (Parsial)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,149	,477		2,407	,021
	Disiplin	,560	,148	,532	3,786	,001
	Motivasi	,102	,103	,140	,993	,327

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah Spss26 2022

Uji statistik t mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Untuk melakukan uji t pada peneitian ini menggunakan output SPSS tabel coefficients.

1. Pengaruh Variabel Disiplin (x1) Terhadap Variabel Kinerja (Y) pada tabel 4,26 output nilai t hitung pada tabel koefisien dengan nilai t hitung untuk disiplin adalah 3,786, nilai signifikansi 0,001,dan T tabelnya adalah 1,687 .

Nilai t hitung > t tabel atau $3,786 > 1,687$ dan nilai signifikan < $0,05$ ($0,001 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin terhadap kinerja.

2. Pengaruh Variabel Motivasi (x2) Terhadap variabel kinerja (Y)

Pada Tabel 4.26 output nilai t hitung untuk motivasi sebesar $0,993$ sedangkan nilai t tabel sebesar $1,687$. Maka diketahui t hitung $0,993 < 1,687$ dan nilai signifikan $0,327 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan secara persial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja.

B. UJI F (SIMULTAN)

Tabel 4.27
Uji F (simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,716	2	1,358	7,277	,002 ^b
	Residual	6,904	37	,187		
	Total	9,619	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

Sumber: Data diolah Spss26 2022

U

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel defenden. Hasil uji F dapat diihat dari output ANOVA pada tabel diatas. Nilai F hitung yang diperoleh $7,277$ sedangkan nilai F tabel sebesar $3,25$ maka dapat diketahui nilai F hitung $7,277 > F$ tabel $3,25$ dengan tingkat signifikan $0,002$ karena tingkat

signifikan < dari 0,05, maka model regresi ini dapat dipakai untuk variabel kinerja di Dinas Perkebunan dan Pertenakan Kabupaten Batanghari. Dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin (X1), dan Motivasi (x2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja.

4.1.5. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,531 ^a	,282	,244	,43196

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah Spss26 2022

Berdasarkan hasil output dari spss pada tabel diatas menunjukkan korelasi antara variabel disiplin (x1) dan variabel motivasi (x2) terhadap variabel kinerja (Y) adalah 0,531 artinya ada hubungan yang kuat antara variabel disiplin (x1) dan Variabel motivasi (x2) terhadap variabel kinerja (Y).

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilsi R^2 sebesar 0,282 yang artinya hasil tersebut menyatakan bahwa variabel disiplin (x1), variabel motivasi (X2) mampu menjelaskan variabel kinerja (Y) sebesar 28,2% sedangkan sisanya 72,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4.2. Analisis dan Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Dinas Perkebunan Dan Pertenakan Kabupaten Batanghari.

Berdasarkan uji parsial (uji t) dapat diketahui bahwa variabel disiplin berpengaruh positif terhadap variabel kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat signifikan variabel disiplin $< 0,05$ yaitu untuk disiplin tingkat signifikannya 0,001.

4.2.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Dinas Perkebunan Dan Pertenakan Kabupaten Batanghari.

Berdasarkan uji parsial (uji t) dapat diketahui bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat signifikan variabel motivasi $> 0,05$ yaitu untuk tingkat signifikannya 0,327.

4.2.3. Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dinas Perkebunan Dan Pertenakan Kabupaten Batanghari.

Berdasarkan uji simutan (uji F) dapat diketahui secara bersama-sama (simultan) variabel disiplin dan motivasi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja di Dinas perkebunan dan Pertenakan Kabupaten Batanghari. Hal ini ditunjukkan dimana F hitung lebih besar dari F tabel, yaitu Nilai F hitung yang diperoleh 7,277 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,25 dengan tingkat signifikan 0,002 karena tingkat signifikan $<$ dari 0,05. maka model regresi

ini dapat dipakai untuk variabel kinerja di Dinas Perkebunan dan Pertenakan Kabupaten Batanghari.

Dari hasil koefisien determinasi r^2 adalah sebesar 0,282 dengan demikian hasil tersebut menyatakan bahwa variabel (X1) Disiplin dan (X2) Motivasi mampu menjelaskan variabel (Y) kinerja sebesar (28,2%) sedangkan sisanya (71,8%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dinas Perkebunan Dan Pertenakan Kabupaten Batanghari dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji parsial (uji t) dapat diketahui bahwa variabel disiplin berpengaruh positif terhadap variabel kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat signifikan variabel disiplin $< 0,05$ yaitu untuk disiplin tingkat signifikannya 0,001.
2. Berdasarkan uji parsial (uji t) dapat diketahui bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat signifikan variabel motivasi $> 0,05$ yaitu untuk tingkat signifikannya 0,327.
3. Berdasarkan uji simutan (uji F) dapat diketahui secara bersama-sama (simultan) variabel disiplin dan motivasi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja di Dinas perkebunan dan Pertenakan Kabupaten Batanghari. Hal ini ditunjukkan dimana F hitung lebih besar dari F tabel, yaitu Nilai F hitung yang diperoleh 7,277 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,25 dengan tingkat signifikan 0,002 karena tingkat signifikan $<$ dari 0,05. maka model regresi ini dapat dipakai untuk variabel kinerja di Dinas Perkebunan dan Pertenakan Kabupaten Batanghari.

5.2.Saran

Adapun saran-saran yang ingin disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Dinas perkebunan dan Pertenakan Kabupaten Batanghari diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan ataupun sebagai bahan pertimbangan untuk tetap meningkatkan kinerja pegawai, karena dengan meningkatnya kinerja pegawai tujuan Dinas Perkebunan dan Pertenakan bisa tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Berdasarkan variabel disipin alangkah lebih baik lagi pegawai Dinas perkebunan dan perternakan Kabupaten Batanghari untuk bekerja lebih giat dan tekun dan lebih disipin lagi terhadap aturan-aturan yang ada agar dapat meningkatkan kinerja
2. Bagi Dinas Perkebunan Dan Pertenakan Kabupaten Batanghari akan lebih baik apabila Dinas Perkebunan Dan Peternakan lebih memerhatikan Fasilitas kerja mendukung untuk kenyamanan bagi pegawai agar Pegawai tersebut dapat lebih maksimal dalam melakukan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Bangun. Wilson. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga.
- Badrudin, 2017. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Dessler, Gary. 2010 . *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh)*. Jakarta Barat: PT Indeks
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Universitas Diponegoro: Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi)*. Cetakan ke-12. Jakarta : Bumi Aksara.
- _____ 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi)*. PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Kaswan, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu, Jakarta.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1*, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.

- Putong, Iskandar. 2013. *Economics Pengantar Mikro dan Makro*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sukarna. (2011). *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: Mandar Maju
- Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Terry, George. *Dasar-Dasar Manajemen*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2010)
- Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

LAMPIRAN

SURAT PERMOHON PENGISIAN KUISIONER

Kepada Yth : Bapak/Ibu

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada fakultas ekonomi Universitas Batanghari Jambi maka ditengah-tengah kesibukan anda, kami mohon kesediaan waktu Anda untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang kami ajukan, Adapun identitas saya sebagai berikut:

Nama : Ilham Yunasri
Nim : 1800861201310
Judul Skripsi : Pengaruh Disipin dan Motivasi Terhadap Kinerja Staff Dinas Perkebunan Dan pertenakan Kabupaten Batanghari

Pada responden kami mohon untuk memberikan jawaban menurut pendapat anda masing-masing (bukan menurut pendapat umum), agar sesuai dengan tujuan akhir ini. Seluruh Informasi/jawaban di jamin kerahasiannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penyusunan proposal ini. Ahir kata kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan responden mengisi kuisisioner ini.

Identitas Responden

1. Nomor Responden.....(Diisi oeh Peneliti)

2. Nama responden

Pilihlah jawaban yang tersedia dengan cara memberi check list (✓)

3. Jenis kelamin : Pria
 Wanita
4. Umur : <30 Tahun
 30 - 39 Tahun
 40 - 49 Tahun
 > 50 Tahun
5. Pendidikan terakhir : SD
 SLTP
 SMU
 D3
 S1
 S2
6. Lama Bekerja : 0 - 10 tahun
 11 - 20 tahun
 21 – 30 tahun

KETENTUAN PENGISIAN KUISIONER

- 1) Mohon jawabah pertanyaan sama dengan pendapat pribadi anda dengan jujur dan objektif
- 2) Isiah angket dengan memberi tanda (✓) pada piihan jawaban anda
- 3) Terima kasih atas partisipasi anda

Keterangan

- ST = Sangat tinggi
T = Tinggi
CT = Cukup tinggi
R = Rendah
SR = Sangat Rendah

1. DISIPIN KERJA (X1)

No	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SR	R	CT	T	ST
Kehadiran						
1	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja					
Ketaatan pada peraturan kerja						
2	Saya memakai seragam saat jam kerja					
3	Saya menaati semua peraturan yang ada dikantor					
Ketaatan pada standar kerja						
4	Saya bekerja sesuai prosedur					
5	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan dengan tanggung jawab yang diberikan					
6	Saya selalu meningkatkan produktivitas					
7	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
8	Mengutamakan efisiensi dalam melakukan pekerjaan					
Tingkat kewaspadaan tinggi						
9	Saya selalu berhati-hati, penuh perhitungan, dan teliti dalam bekerja.					
Bekerja etis						
10	Bekerja dengan giat dan tekun					

2. Motivasi kerja (x2)

No	PERTANYAAN	Jawaban				
		SR	R	CT	T	ST
Kebutuhan fisiologis						
1	Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari					
2	Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal saya					
Kebutuhan keamanan						
3	Saya berkerja mendapat asuransi kesehatan					
4	Fasilitas kerja yang mendukung					
Kebutuhan sosial						
5	Rasa saling menghargai antar pegawai					
6	Sering berinteraksi sesama pegawai mengenai pekerjaan					
Kebutuhan penghargaan						
7	Saya mendapat pujian dari pimpinan karena hasil kerja yang memuaskan					
8	Menghargai atasan dan lingkungan kerja					
Kebutuhan aktualisasi diri						
9	Mendapatkan kesempatan untuk pendidikan dan pelatihan kerja sesuai tugas masing-masing					

3. kinerja (Y)

No	PERTANYAAN	Jawaban				
		SR	R	CT	T	ST
Kuantitas						
1	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu					
2	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai target					
3	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat					
Kualitas						
4	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
5	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan.					
6	Selalu teliti, berhati-hati, dan penuh perhitungan dalam bekerja.					
Jangka waktu kerja						
7	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya.					
Tingkat kehadiran ditempat kerja						
8	Saya selalu hadir sesuai dengan peraturan yang ada.					
9	saya izin kerja jika ada urusan penting					
10	Saya tidak pernah memboos dalam bekerja					
Kerja sama						
11	Membina hubungan antar pegawai dengan baik.					
12	Saya dapat bekerja dalam tim.					

LAMPIRAN 2

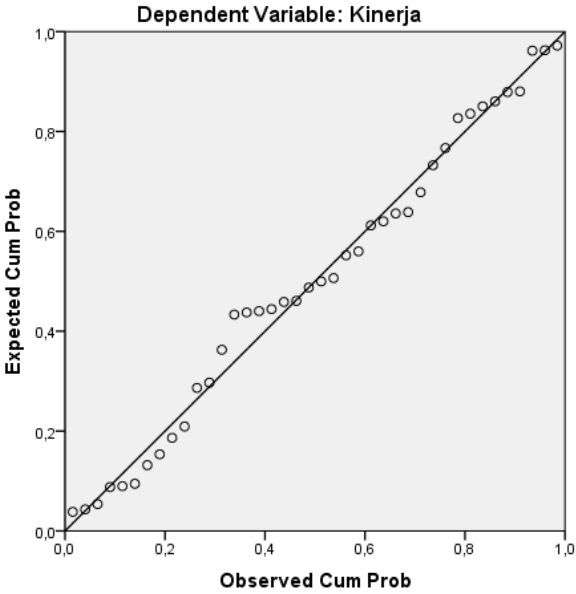
Variabel Disiplin (X1)											
NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Total
1	4	5	4	3	5	4	4	4	5	5	43
2	4	4	4	3	3	3	5	4	5	4	39
3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
5	5	4	4	4	3	3	5	3	4	3	38
6	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
7	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	47
8	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
9	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	41
10	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	45
11	4	4	3	4	3	4	5	4	5	4	40
12	4	4	5	3	3	4	3	4	5	3	38
13	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	39
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
15	4	5	4	4	4	3	5	4	3	3	39
16	4	4	4	5	3	4	5	3	3	3	38
17	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
20	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	41
21	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	43
22	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	36
23	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
24	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	39
25	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	44
26	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38
27	4	4	4	3	5	3	5	4	3	4	39
28	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	39
29	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	43
30	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	44
31	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	43
32	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	42
33	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	44
34	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	45
35	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	47
36	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	46
37	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	47
38	4	4	5	5	3	5	3	4	5	4	42
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	5	4	4	3	4	5	4	5	4	5	43

VARIABEL MOTIVASI (X2)										
NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	TOTAL
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
2	5	4	3	3	4	3	5	4	3	34
3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
4	5	5	3	3	3	4	3	3	4	33
5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	32
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
7	3	4	4	3	4	4	3	4	3	32
8	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
9	4	4	4	4	4	4	3	3	4	34
10	5	3	4	3	3	3	4	3	4	32
11	5	4	4	3	4	4	4	4	4	36
12	4	5	4	4	4	5	4	4	4	38
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
14	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
16	5	5	4	5	4	5	4	4	5	41
17	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
18	4	4	5	4	5	4	5	4	4	39
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
20	5	4	5	5	5	5	5	5	3	42
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
22	4	5	5	4	4	5	5	5	4	41
23	4	4	5	4	4	4	5	5	4	39
24	4	3	4	3	4	3	4	5	4	34
25	4	4	4	3	3	4	4	3	4	33
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
27	5	5	5	5	4	5	5	4	5	43
28	4	4	5	4	5	4	5	5	4	40
29	4	4	3	4	4	4	3	4	4	34
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
32	3	3	4	3	4	3	3	4	3	30
33	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
34	4	4	3	4	3	4	3	3	4	32
35	4	4	3	4	3	4	3	3	4	32
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
37	5	4	4	3	4	4	3	3	3	33
38	4	4	5	4	4	4	4	3	4	36
39	5	4	4	3	4	4	3	4	4	35
40	5	3	5	3	3	3	4	3	4	33

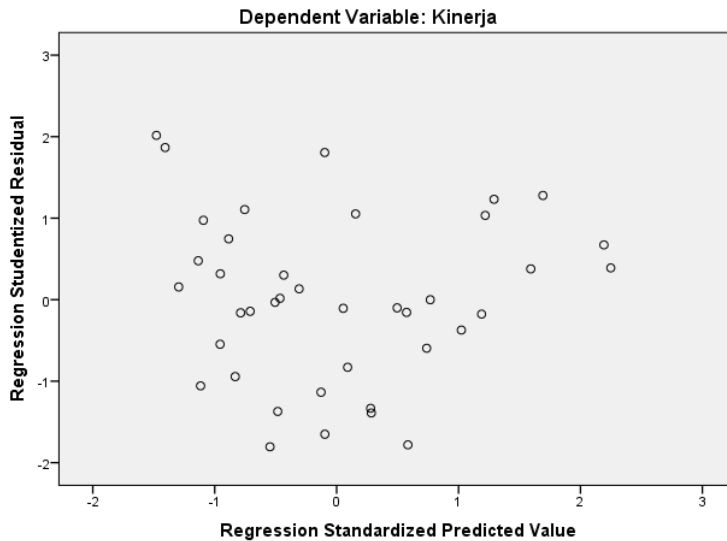
variabel kinerja (Y)													
NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	TOTAL
1	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	54
2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	45
3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	52
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	56
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	55
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	58
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	58
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	46
10	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	47
11	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	50
12	5	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	51
13	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	52
14	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	48
15	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	53
16	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	51
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47
18	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	44
19	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	48
20	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	46
21	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	56
22	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	55
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59
24	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	53
25	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	48
26	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	50
27	4	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	51
28	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	50
29	5	5	4	4	5	3	5	3	5	5	4	4	52
30	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	53
31	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	52
32	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	5	4	51
33	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	53
34	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	53
35	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	54
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	58
39	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	54

HASIL OLAH DATA

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Variables Entered/Removed^a

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

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,531 ^a	,282	,244	,43196

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,716	2	1,358	7,277	,002 ^b
	Residual	6,904	37	,187		
	Total	9,619	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,149	,477				
	Disiplin	,560	,148	,532	3,786	,001	,981
	Motivasi	,102	,103	,140	,993	,327	,981

a. Dependent Variable: Kinerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,42073946
Most Extreme Differences	Absolute	,107
	Positive	,061
	Negative	-,107
Test Statistic		,107
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

