

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PUSAT
PT PERKEBUNAN NUSANTARA VI JAMBI**



SKRIPSI

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

OLEH :

Nama : Ellyana Santa Paquita

NIM 1900861201238

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI

TAHUN 2023

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini komisi Pembimbingan Skripsi dan Ketua Jurusan Manajemen menyatakan bahwa skripsi yang disusun oleh :

Nama : Ellyana Santa Paquita

Nim : 1900861201238

Program Studi : Manajemen

Judul : **"Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi"**

Telah memenuhi syarat dan layak untuk di uji pada ujian komperhensif sesuai dengan prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

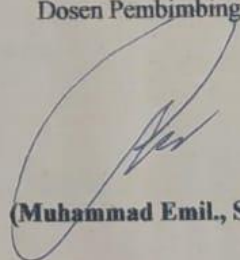
Jambi, Agustus 2023

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

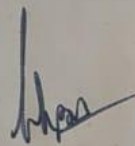


(Dr. Sudirman., SE.M.E.I)



(Muhammad Emil., SE., M.M)

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



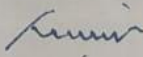
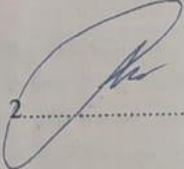
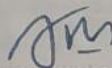

(Hana Tamara Putri, SE, M.M)

TANDA PENGESAHAN KELULUSAN SKRIPSI

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Panitia Penguji Skripsi dan Komprehensif Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada:

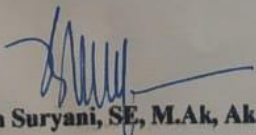
HARI : Selasa
TANGGAL : 15 Agustus 2023
JAM : 10:00 – 12:00 WIB
TEMPAT : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas
Batanghari Jambi

PANITIA PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1. Hj. Reni Devita, SE, M.M	Ketua	1. 
2. Muhammad Emil, SE., M.M	Sekretaris	2. 
3. Ubaidillah., S.E., M.M	Penguji Utama	3. 
4. Dr. Sudirman., SE.M.E.I	Anggota	4. 

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi


Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak, Ak, CA, CMA

Ketua Jurusan Manajemen


Hana Tamara Putri, SE. M.M

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Ellyana Santa Paquita
Nim : 1900861201238
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **“Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi”**

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran 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 Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, Agustus 2023

Yang membuat pernyataan,



Ellyana Santa Paquita
NIM. 1900861201238

LEMBAR PERSEMBAHAN

Segala puji dan syukur kepada Tuhan Yesus Kristus yang telah memberikan rahmat, pertolongan, dan anugrah-Nya melalui orang-orang yang membimbing dan mendukung dengan berbagai cara sehingga skripsi yang sederhana ini dapat terselesaikan.

*Kupersembahkan karya ini kepada orang yang paling berharga di hidup saya :
Bapak dan Mama Tercinta*

Kepada orang tuaku tercinta dan tersayang Bapak Alm. Victor B.T Gultom terimakasih buat cinta dan kasih sayang yang pernah aku rasakan. dan Mama Hotmian Nainngolan terimakasih atas doa, kasih sayang, dan dukunganmu sehingga pada saat ini berkat doa dan tangan mama membawaku keperguruan tinggi dan menjadikan ku perempuan berilmu dan berkarakter.

Saudara Tercinta

Adik satu-satunya yang tersayang Fenesia Hizkia Yahya terimakasih atas doa dan dukungan yang telah diberikan kepada kakakmu satu-satunya. Semoga kita bisa sama-sama meraih cita-cita dan impian kita dikemudian hari.

My Best Partner

Kepada my best partner Elprin Simamora terimakasih atas doa dan dukungannya yang memberikan semangat dalam setiap perdramaan skripsian ini, terimakasih sudah selalu ada untuk setiap prosesnya.

My Bestfriend

Kepada my bestfriend Redda Maulina Sitorus, Lora Yuni Anjelina Panjaitan, dan Febri Wanti Marboen terimakasih atas doa, dukungan, dan semangat yang telah diberikan. Semoga kita diberikan masa depan yang cerah dan indah dikemudian hari.

Thank You For All, Jesus Bless

Amsal 23:18

Karena masa depan sungguh ada, dan harapanmu tidak akan hilang.

Yeremia 29:11

Sebab Aku ini mengetahui rancangan-rancangan apa yang ada pada-Ku mengenai kamu, denikianlah firman Tuhan, Yaitu rancangan damai sejahtera dan bukan rancangan kecelakaan untuk memberikan kepadamu hari depan yang penuh harapan

ABSTRAK

ELLYANA SANTA PAQUITA / 1900861201228/ FAKULTAS EKONOMI / HUMAN RESOURCH MANAJEMENT / THE INFLUENCE OF DISCIPLINE AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT HEAD OFFICE PT PERKEBUNAN NUSANTARA VI JAMBI / ADVISOR 1ST.DR. SUDIRMAN SE., M.E.I., 2ND MUHAMMAD EMIL SE., MM.

Every Organization Wants To Achieve Its Goals. The Role Of Humans Involved In It Is Very Important. To Move People To Fit Into The Desired Organization, It Is Necessary To Understand The Competence Of The People Who Work In The Organization, Because It Is This Competence That Determines The Behavior Of People To Work And A Person's Ability To Work. Discipline And Motivation Work Is Very Important For High Or Low Company Performance. Without Discipline And Motivation Of Employees To Work Together For The Benefit Of The Company, The Goals That Have Been Set Will Not Be Achieved. This Study Basically Aims To See The Effect Of Discipline And Motivation On The Performance Of Pt. Nusantara Plantation Vi Jambi. The Problem Of Discipline And Motivation Continues To Be Studied Until This Research Is Written To Measure The Level Of Employee Performance.

To Answer The Research Objectives, The Authors Use Theoretical Studies Related To Research Variables Namely Discipline, Motivation And Performance. In Addition, The Author Also Seeks Relevant Previous Thesis Research In The Form Of Previous Articles And Journals To Support This Research. This Study Used 74 Respondents With An Analytical Technique Using Multiple Linear Regression And Hypothesis Testing Using The F Test And T Test.

The Type Of Data Used In This Study Is Descriptive Quantitative, Namely To Determine The Effect Of Discipline And Motivation That Can Affect Performance. Regression Aims To Examine The Influence Relationship Between One Variable On Other Variables. The Variable That Is Affected Is Called The Dependent Variable, While The Influencing Variable Is Called The Independent Variable.

From The Results Of Data Processing, The Regression Payment Is $Y = 2.028 + 0.281 X + E$. Meanwhile, From The Hypothesis Testing Conducted, It Is Known That Discipline And Motivation Have A Positive And Significant Effect On Performance Simultaneously And Partially.

The Results Of Research, Data Analysis And Discussion In This Study Can Be Interpreted That Pt. Perkebunan Nusantara Vi Jambi Provides Good Discipline And Motivation To Its Employees, And Employees Are Also Satisfied With The Work Provided And Other Attitudes. In Addition, There Is A Positive And Significant Influence Between Discipline, Motivation And Performance Of 6.30% And The Remaining 93.60% Is Influenced By Other Variables Outside The Research Model.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Tuhan Yesus Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Kantor Pusat Pada PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi**. Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini tentunya tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Untuk itu tanpa mengurangi rasa hormat penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya terutama kepada Ayah Alm. Victor Bonar Tua Gultom dan Ibu Hotmian Nainggolan beserta keluarga yang telah memberikan dorongan moril dan materil serta do'a yang tulus. Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang membantu menyelesaikan skripsi ini, kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Herri, SE., M.BA selaku Pj Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, S.E., M.AK. AC., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi
3. Ibu Hana Tamara Putri., SE. MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Batanghari Jambi.

4. Ibu Susi Artati., SE., MS. Ak Selaku pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan selama penulis mengikuti perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi
5. Bapak Dr. Sudirman SE., M.E.I., selaku Pembimbing Skripsi I yang selalu memberi bimbingan dan masukan yang berguna bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Muhammad Emil., SE., MM selaku Pembimbing Skripsi II yang telah berkenan dengan sabar, ikhlas dan teliti memberikan bimbingan dan arahan dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Seluruh Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Pusat Jambi Yang Telah Bersedia Meluangkan Waktu Membantu Penulis Melaksanakan Penelitian Ini.
8. Seluruh dosen-dosen Fakultas Ekonomi yang telah membimbing dalam proses perkuliahan di Universitas Batanghari Jambi.
9. Seluruh Mahasiswa Angkatan 2019 Studi Strata I di Universitas Batanghari yang kita cintai ini.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis merasa jauh dari kesempurnaan, mengingat keterbatasan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Akhirnya dengan menyadari keterbatasan ilmu dan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis dengan senang hati menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini, semoga skripsi ini berguna adanya.

Jambi, Agustus 2023

Penulis

DAFTAR ISI

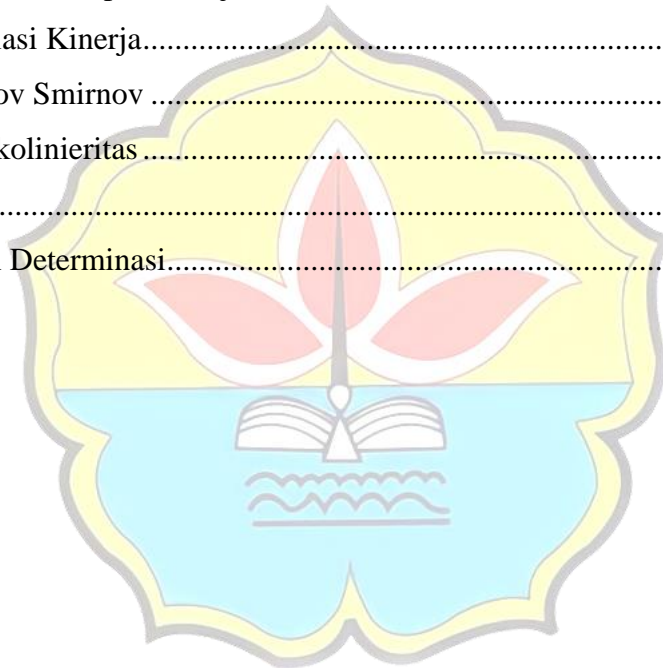
HALAMAN JUDUL	i
TANDA PENGESAHAN KELULUSAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PERNYATAAN SKRIPSI	iv
LEMBAR PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Batasan Masalah	11
1.3 Identifikasi Masalah.....	11
1.4 Rumusan Masalah.....	12
1.5 Tujuan Penelitian	12
1.6 Manfaat Penelitian	12
 BAB II LANDASAN TEORI DAN METODE PENELITIAN	
2.1 Tinjauan Pustaka.....	14
2.1.1 Konsep Ekonomi	14
2.1.2 Manajemen	15
2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.1.4 Disiplin	22
2.1.5 Motivasi.....	28
2.1.6 Kinerja.....	32
2.1.7 Hubungan Antar Variabel	36
2.1.8 Kerangka Penelitian	37
2.1.9 Hipotesis.....	37
2.2 Metode Penelitian	38
2.2.1 Jenis dan Sumber Data	38
2.2.2 Metode Pengumpulan Data	39

2.2.3 Populasi dan Sampel	41
2.2.4 Teknik Analisis Data	42
2.2.5 Analisis Regresi Linear Berganda	43
2.2.6 Asumsi Klasik	45
2.2.7 Koefisien Determinasi	46
2.2.8 Uji Statistik	46
2.2.9 Operasional Variabel	48
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	
3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	49
3.2 Visi dan Misi	51
3.3 Tujuan Perusahaan	52
3.4 Anak Perusahaan	52
3.5 Struktur Organisasi	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	64
4.1.1 Deskripsi Disiplin	67
4.1.2 Deskripsi Motivasi	76
4.1.3 Deskripsi Kinerja	82
4.1.4 Regresi Linear Berganda	88
4.1.5 Uji Asumsi Klasik	92
4.1.6 Uji Hipotesis	93
4.2 Pembahasan	96
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	99
5.2 Saran	99
DAFTAR PUSTAKA	101
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Keterangan	Halaman
1.1	Data jumlah karyawan	4
1.2	Daftar absensi	5
1.3	Data gaji	6
1.4	Data tunjangan	7
1.5	Data Rencana kerja	8
1.6	Data produksi	9
1.7	Data target realisasi teh	10
1.8	Data target realisasi kopi	10
2.1	Tabel Skala Likert	39
2.2	Tabel Rentang Skala	43
2.3	Operasional Variabel	47
4.1	Karakteristik jenis kelamin	64
4.2	Karakteristik usia	65
4.3	Karakteristik Pendidikan	65
4.4	Karakteristik lama bekerja	66
4.5	Indikator Tujuan	67
4.6	Indikator Kepemimpinan	68
4.7	Indikator Balas Jasa	69
4.8	Indikator Keadilan	70
4.9	Indikator Waskat	71
4.10	Indikator Ketegasan	72
4.11	Indikator Hub Kemanusiaan	74
4.12	Indikator Sanksi	73
4.13	Rekapitulasi Disiplin	76

4.14	Indikator Kebutuhan Fisiologis.....	77
4.15	Insikator Rasa Aman.....	78
4.16	Indikator Kebutuhan Disukai.....	79
4.17	Indikator Kebutuhan Harga Diri.....	80
4.18	Indikator Pengembangan Diri.....	81
4.19	Rekapitulasi Motivasi.....	82
4.20	Indikator Kualitas.....	83
4.21	Indikator Kuantitas.....	84
4.22	Indikator Ketepatan Waktu.....	85
4.23	Indikator Kehadiran.....	86
4.24	Indikator Kemampuan Kerja Sama.....	87
4.25	Rekapitulasi Kinerja.....	88
4.26	Kolmogrov Smirnov.....	90
4.27	Uji multikolinieritas.....	91
4.28	Uji F.....	94
4.29	Koefisien Determinasi.....	96



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Keterangan	Halaman
2.1	Gambar Kerangka Penelitian	37
3.1	Bagan Struktur Organisasi	54
4.1	Normal p plot	89
4.2	Gambar Scaterplot.....	92



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, implementasi, pemantauan, pengembangan, penghargaan, integrasi, mempertahankan dan membedakan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. (Mangkunegara, 2015:7). Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang yang secara khusus mempelajari hubungan antar manusia didalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia fokus untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan serta mengawasi segala sumber daya manusia atau karyawan sehingga tercapainya tujuan dari organisasi.

Sumber daya manusia merupakan modal utama yang sangat penting dalam organisasi. Menurut Nawawi (2001) Hal ini dapat diketahui karena tanpa adanya sumber daya manusia suatu organisasi tidak dapat berjalan karena manusia merupakan penggerak dan pengelola faktor-faktor produksi untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang baik kunci dari keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia bukan sekedar modal utama namun aset yang bernilai dan dapat ditingkatkan, dan dikembangkan. Organisasi yang baik berusaha meningkatkan kualitas dan mengembangkan kemampuan dari sumber daya manusianya untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pengembangan sumber daya manusia perlu melalui metode yang tepat seperti metode pelatihan atau training, magang bagi para karyawan baru, uji kompetensi, metode Coaching atau metode

pembimbingan, dan lain sebagainya.

Era seperti saat ini perusahaan dituntut untuk memiliki manajemen yang baik, karena dengan memiliki manajemen perusahaan yang baik dapat meningkatkan efektifitas dari perusahaan. Salah satunya seperti pada manajemen sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan memiliki peran yang sangat besar bagi perusahaan. Pencapaian dan keberhasilan perusahaan salah satunya dapat dilihat dari kualitas sumber daya manusianya. Didalam perusahaan sering kali hanya menuntut standar hasil kerja yang tinggi dari karyawannya tanpa melihat faktor-faktor yang mempengaruhinya. Ada beberapa aspek yang mempengaruhi kinerja dari karyawan, yaitu aspek internal antara lain kepuasan kerja, keahlian intelektual, disiplin dan juga motivasi. Selain aspek internal ada juga aspek eksternal antara lain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang berlaku di perusahaan.

Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja dari karyawan yaitu disiplin. Menurut Hasibuan (2016:193) disiplin adalah sikap kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan yang berlaku dan norma-norma sosial. Disiplin yang ditegakkan perusahaan kepada karyawannya akan sangat mempengaruhi kesungguhan karyawan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan rasa tanggung jawab akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan akan terwujudnya tujuan dari perusahaan. Disiplin akan sangat mempengaruhi kinerja dari karyawan, tanpa

adanya disiplin kerja seluruh aktivitas yang dilakukan perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan maksimal yang dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan.

Disiplin berfungsi sebagai pemeriksaan dan pengawasan dalam manajemen sumber daya manusia yang sangat penting, dengan disiplin maka akan terciptanya karyawan yang berkualitas. Disiplin harus ditingkatkan agar karyawan terbiasa bekerja disiplin dan penuh dengan tanggung jawab. Dengan diterapkannya disiplin yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang maksimal.

Motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja dari karyawan. Pengertian motivasi menurut Steers dan Porter dalam Edison, dkk (2018:172) adalah proses yang menjelaskan intensitas individu, arah, dan ketekunan usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan bekerja lebih optimal untuk dapat mencapai tujuan yang ia inginkan. Dengan demikian karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Untuk dapat menilai kualitas sumber daya manusia yang baik dapat diukur dalam kinerja karyawan. Pengertian kinerja menurut Armstrong dalam Edison, dkk (2016:188) adalah hasil kerja yang mengacu dan diukur dalam periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja yang baik yaitu kinerja yang optimal dan stabil sesuai standar perusahaan. Penilaian kerja sangat penting untuk mengetahui seberapa optimal dan stabilnya kinerja dari karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Dengan dilakukannya penilaian kinerja maka dapat

diketahui seberapa bertanggung jawabnya karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang telah diberikan. Rasa tanggung jawab yang ada pada karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Objek penelitian ini adalah Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi Merupakan anak usaha PT. Perkebunan Nusantara III yang bergerak di bidang perkebunan, kelapa sawit, kopi, dan teh. Sejak 1996 dari penggabungan beberapa perusahaan perkebunan yang berada di provinsi Sumatra barat dan jambi. Kantor pusatnya berada di Jambi. PT. Perkebunan Nusantara memiliki 14 (empat belas) unit usaha, 8 (delapan) pabrik kelapa sawit (PKS), 1 (satu) pabrik karet remah (CRF), 2 (dua) pabrik Teh dan 2 (dua) unit mesin teh celup. Bahan baku pengolahan pabrik, diperoleh dari hasil panen perkebunan sendiri dan juga ada yang diperoleh dari hasil membeli bahan baku dari petani disekitar lokasi keberadaan perusahaan.

Untuk mengetahui jumlah karyawan pada kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Persentasi Perkembangan
2018	243	-
2019	237	(2,47)
2020	255	7,59
2021	252	(1,18)
2022	283	12,30

Sumber: Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi pada tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan

Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara VI Jambi dalam lima tahun terakhir terjadi penurunan maupun peningkatan. Tahun 2018 sebanyak 243 karyawan, tahun 2019 sebanyak 237 karyawan atau menurun 2,47%, tahun 2020 sebanyak 255 karyawan atau meningkat 7,59%, tahun 2021 sebanyak 252 karyawan atau menurun sebanyak 1,18%, dan pada tahun 2022 sebanyak 283 karyawan atau meningkat 12,30%.

Perlunya penerapan disiplin yang baik dalam sebuah perusahaan, karena semakin baiknya disiplin karyawan maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semakin disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja atau kinerja yang akan dicapai. Jika tidak adanya disiplin yang baik maka sulit untuk perusahaan dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan. Rasa tanggung jawab yang tinggi akan mendorong gairah dan semangat kerja untuk dapat terwujudnya tujuan yang telah ditetapkan.

Adapun tingkat kehadiran karyawan pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 1.2
Rekapitulasi Absensi Karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI JAMBI Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Total Kehadiran Setahun (kali)	Jumlah Ketidakhadiran (kali)	Persentase Ketidakhadiran (%)
2018	243	244	59.292	576	0,97
2019	237	249	59.013	668	1,13
2020	255	254	64.770	820	1,26
2021	252	258	65.016	456	0,70
2022	283	250	71.250	620	0,87
Rata-rata			63.868	628	0,98

Sumber: Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi pada tahun 2023

Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah ketidakhadiran karyawan pada Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara VI Jambi lima tahun trakhir sebanyak 628 kali dengan persentase 0,98%. Dari data tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan masih belum baik, oleh karena itu kedisiplinan harus ditegakkan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan dengan maksimal.

Selain disiplin, motivasi kerja juga penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi adalah pendorong atau penggerak yang dimiliki setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan agar mau bekerja serta beraktifitas untuk menggunakan semua kemampuan dan potensi yang dimilikinya agar mencapai tujuan sebagaimana yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja karyawan ikut menentukan hasil yang dicapai karena kinerja seseorang tergantung pada keinginannya. Seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi akan bekerja lebih optimal. Untuk mengetahui besaran gaji pokok dan tunjangan tetap karyawan pada Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara VI Jambi pada Tahun 2022 sebagai berikut ini:

Tabel 1.3
Data Gaji Pokok Dan Tunjangan Tetap Pada Kantor Pusat PT.
Perkebunan Nusantara VI Jambi Tahun 2022

Golongan	Gaji Pokok/Bulan (Rp)	Besaran Tunjangan Tetap (Rp)	Total (Rp)
IA01	1.985.543	661.848	2.647.391
IB01	2.014.004	671.335	2.685.339
IC01	2.040.612	680.204	2.720.816
ID01	2.146.330	715.443	2.861.773
IIA01	2.404.029	801.343	3.205.372
IIB01	2.699.996	899.999	3.599.995

IIC01	3.036.719	1.012.240	4.048.959
IID01	3.352.015	1.117.338	4.469.353
IIIA01	3.695.021	1.231.674	4.926.695
IIIB01	4.157.189	1.385.730	5.542.919
IIIC01	4.766.327	1.588.776	6.355.103
IIID01	5.432.547	1.810.849	7.243.396
IIVA01	6.518.624	2.172.875	8.691.499
IIVB01	7.646.030	2.548.677	10.194.707
IIVC01	8.404.455	2.801.485	11.205.940
IIVD01	9.706.856	3.235.619	12.942.474

Sumber data: Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara VI Jambi Tahun 2023

Dari tabel 1.3 dapat dilihat data gaji pokok dan tunjangan tetap karyawan Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara VI Jambi pada Tahun 2022 besaran gaji yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan beban kerja dan golongan karyawan. Semakin tinggi tingkat golongan maka semakin tinggi pula gaji dan tunjangan tetap yang diterima karyawan. Selain gaji dan tunjangan tetap ada juga tambahan tunjangan rumah, tunjangan air, dan tunjangan listrik yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.4

Data tunjangan rumah, tunjangan air, dan tunjangan listrik Pada karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi Tahun 2022

Golongan	Tunjangan Rumah (Rp)	Tunjangan Air (Rp)	Tunjangan Listrik (Rp)	Total (Rp)
IA01	489.907	41.643	102.880	634.430
IB01	489.907	41.643	102.880	634.430
IC01	595.019	50.578	124.954	770.551
ID01	595.019	50.578	124.954	770.551
IIA01	839.051	71.320	176.201	1.086.572
IIIB01	839.051	71.320	176.201	1.086.572
IIIC01	839.051	71.320	176.201	1.086.572
IIID01	839.051	71.320	176.201	1.086.572
IIIA01	1.411.345	119.964	296.383	1.827.692
IIIB01	1.411.345	119.964	296.383	1.827.692
IIIC01	1.411.345	119.964	296.383	1.827.692
IIID01	1.411.345	119.964	296.383	1.827.692
IIVA01	2.243.485	190.696	471.132	2.905.313
IIVB01	2.243.485	190.696	471.132	2.905.313

IVC01	2.885.144	245.237	605.881	3.736.262
IVC01	2.885.144	245.237	605.881	3.736.262

Sumber data: Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara VI Jambi Tahun 2023

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat data tunjangan rumah, tunjangan air, dan tunjangan listrik karyawan Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara VI Jambi pada Tahun 2022 besaran tunjangan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan golongan karyawan. Dengan adanya pemberian tunjangan tetap, tunjangan rumah, tunjangan air, dan tunjangan listrik bagi karyawan membuat karyawan termotivasi untuk mengurangi tindak indisipliner yang ada pada Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara VI Jambi. Semakin besar tunjangan yang diterima karyawan maka akan semakin besar motivasi karyawan dalam memberikan kontribusi yang terbaik terhadap perusahaan tempat dia bekerja. Berikut data rencana kerja pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.5
Rencana Kerja Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi
Tahun 2018-2022

No	Rencana Kerja
1	Mengoptimalkan capaian hasil produksi minyak sawit the basah, dan kopi basah dalam setiap tahunnya
2	Penandatanganan Pedoman Kerja Teknis (PKT) antara PT Perkebunan Nusantara VI dan Kepolisian Daerah Jambi
3	PT Perkebunan Nusantara VI Jambi targetkan peremajaan 500 hektare areal kebun sawit di Jambi
4	Investasi Tanaman Perkebunan
5	Meningkatkan jumlah mitra binaan
6	Meningkatkan kesejahteraan karyawan meningkat. Diwujudkan dalam program antara lain: <ol style="list-style-type: none"> 1. Kenaikan gaji 2. Pembagian insentif (bonus) 3. Memberikan bantuan Pendidikan
7	Mengembangkan usaha teh dan kopi
8	Sinergi dengan BUMN lain atau dengan pihak swasta.
9	Peningkatan mutu produk dengan menerapkan sisem jaminan pada setiap

	penggal proses pengolahan untuk menghasilkan mutu produk yang konsisten dan memenuhi permintaan pasar/pembeli
10	Pelatihan dan pengembangan SDM melalui pelatihan.
11	Mengentaskan pengangguran melalui program kemitraan dan bina lingkungan

Sumber data: Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara VI Jambi Tahun 2023

Berdasarkan tabel 1.5 dapat dilihat data rencana kerja yang telah dibuat oleh Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara VI Jambi pada Tahun 2022 dengan sebanyak 11 rencana kerja. Dengan adanya rencana kerja yang telah dibuat maka karyawan wajib melaksanakan rencana kerja yang ada pada Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara VI Jambi.

Pengukuran kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi bertujuan untuk menilai pencapaian setiap indikator kerja untuk memberikan gambaran tentang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian tujuan yang diinginkan. Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi jadwal kerjanya menjadi pondasi awal untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan secara maksimal dan motivasi yang tinggi akan mengoptimalkan hasil dari kinerja karyawan. Indikator untuk dapat mengukur kinerja karyawan pada kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi meliputi target produksi dan realisasi. Berikut data produksi pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.6
Target dan Realisasi Produksi Minyak Sawit PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi Tahun 2018-2022

No	Tahun	Target (Kg)	Realisasi (Kg)	Persentase (%)
1	2018	600.000.000	583.199.995	97,20
2	2019	650.000.000	547.380.707	84,21
3	2020	700.000.000	527.276.918	75,33
4	2021	750.000.000	565.555.116	75,41
5	2022	800.000.000	669.947.890	83,74

Total	2.893.360.626	415,89
Rata-Rata	578.672.125	83,18

Sumber : Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi pada tahun 2023

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata persentase taerget dan realisasi produksi minyak sawit pada Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara VI Jambi berjumlah 83,18% dari 100%. Dimana masih 16,82% lagi target yang harus dicapai oleh Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara VI Jambi.

Tabel 1.7
Target dan Realisasi Produksi Teh Basah PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi Tahun 2018-2022

No	Tahun	Target (Kg)	Realisasi (Kg)	Persentase (%)
1	2018	30.938.000	24.723.590	79,91
2	2019	33.203.240	22.827.340	68,75
3	2020	29.654.122	22.864.130	77,10
4	2021	27.566.000	26.978.170	97,86
5	2022	29.371.660	28.863.374	98,26
Total			126.256.604	421,88
Rata-Rata			25.251.320	84,37

Sumber : Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi pada tahun 2023

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata persentase taerget dan realisasi produksi teh basah pada Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara VI Jambi berjumlah 84,37% dari 100%. Dimana masih ada 15,63% lagi target yang harus dicapai oleh Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara VI Jambi.

Tabel 1.8
Target dan Realisasi Produksi Kopi Basah PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi Tahun 2018-2022

No	Tahun	Target (Kg)	Realisasi (Kg)	Persentase (%)
1	2018	615.000	79.859	12,98
2	2019	630.000	88.954	14,11
3	2020	129.133	206.968	160,27
4	2021	371.000	148.110	39,92
5	2022	197.000	153.330	77,83
Total			677.221	305,11
Rata-Rata			135.444	61,02

Sumber : Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi pada tahun 2023

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata persentase target dan realisasi produksi kopi basah pada Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara VI Jambi berjumlah 61,02% dari 100%. Dimana masih 38,98% lagi target yang harus dicapai oleh Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara VI Jambi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum cukup maksimal.

Karyawan merupakan sumber daya yang menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan kinerja karyawan merupakan hasil yang telah dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan dalam bekerjasama.

Kondisi diatas menimbulkan permasalahan dalam pencapaian kinerja pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi. Pencapaian kinerja yang belum maksimal diduga karena kurangnya disiplin dan motivasi karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi”**.

1.2 Batasan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang terjadi di Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara VI Jambi, Maka penelitian ini membatasi permasalahan pada produksi minyak sawit di Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara VI Jambi

1.3 Identifikasi Masalah

Berdasarkan teori uraian pada latar belakang penelitian disiplin dan motivasi terhadap kinerja, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Jumlah karyawan pada Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara VI Jambi selama lima tahun terakhir berfluktuasi naik dengan rata-rata 4,26%.
2. Kedisiplinan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara VI Jambi belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari tabel 2 mengenai rata-rata persentase jumlah ketidakhadiran rata-rata 0,98% atau sebanyak 628 kali.
3. Masih ada target yang belum tercapai pada Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara VI Jambi. Hal ini dapat dilihat dari tabel 4 masih ada 22,02% target yang belum tercapai.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Disiplin, Motivasi, dan Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara VI Jambi?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara VI Jambi?
3. Bagaimana pengaruh disiplin dan Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara VI Jambi?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mendiskripsikan disiplin, motivasi, dan kinerja

karyawan pada Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara VI Jambi.

2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara VI Jambi.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin dan Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara VI Jambi.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Akademis
 1. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara VI Jambi terutama untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
 2. Bagi akademisi hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pembelajaran dibidang manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia.
 3. Dapat memberikan pengetahuan dan memperluas wawasan mengenai disiplin, motivasi dan pengaruhnya terhadap kinerja dari karyawan.
2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini yaitu diharapkan bagi penulis penelitian ini dapat menjadi sarana yang bermanfaat untuk menambah pengetahuan penulis mengenai manajemen sumber daya manusia terutama mengenai disiplin, motivasi, dan kinerja.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Konsep Ekonomi

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

Menurut Supriyana (2015) ekonomi adalah ilmu yang mempelajari perilaku manusia (masyarakat) dalam memenuhi kebutuhannya dengan berbagai pilihan sumber daya yang terbatas. Menurut Sugiati (2022) ekonomi merupakan ilmu yang penting karena merupakan salah satu ilmu yang harus dikuasai setiap orang yang berkaitan erat dengan kegiatan manusia yang terdiri dari pendapatan, produksi dan konsumsi.

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.

Menurut Mankiw dalam Putong (2013:4) ekonomi merupakan ilmu tentang bagaimana masyarakat dalam mengelola sumber daya yang terbatas

atau langka. Menurut Samuelson dalam Putong (2013:3) ekonomi merupakan ilmu bagaimana orang-orang dan masyarakat membuat pilihan, dengan atau tanpa menggunakan uang, dengan menggunakan sumber daya yang terbatas atau langka namun dapat dipergunakan dalam berbagai cara untuk menghasilkan berbagai jenis barang atau jasa dan mendistribusikannya untuk dikonsumsi sekarang dan di masa yang akan datang.

Menurut Safitri (2023:1) ekonomi merupakan ilmu yang berkenaan dengan setiap tindakan atau proses yang harus dijalankan untuk menciptakan barang- barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan manusia.

Secara umum ekonomi adalah sebuah bidang kajian tentang pengurusan sumberdaya material individu, masyarakat dan negara untuk meningkatkan kesejahteraan hidup manusia. Ekonomi merupakan ilmu tentang perilaku dan Tindakan manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

2.1.2 Manajemen

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

Menurut Hasibuan (2016:1) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Arsyam (2020) manajemen dapat diartikan sebagai proses pengorganisasian dan

pengelolaan baik benda fisik maupun non fisik yang dilakukan secara sadar, terencana dan sistematis untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

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 yang lebih efisien dan efektif.

Menurut Wijayanto (2013:2) manajemen adalah ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang dapat dicapai. Menurut Ruyatnasih & Megawati (2018) manajemen adalah mengurus, mengatur, membina, memimpin agar tujuan suatu usaha dapat tercapai sesuai dengan yang dikehendaki.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni yang dilakukan untuk mengatur, membina, memimpin, proses pemanfaatan sumber daya manusia, proses perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan untuk mencapai hasil yang lebih efektif dan lebih efisien.

2.1.2.1 Fungsi Manajemen

Menurut Ruyatnasih & Megawati (2018) 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 sebagai hasil pemikiran yang mengarah ke masa depan, yaitu menyangkut serangkaian tindakan yang berdasarkan pemahaman yang mendalam terhadap semua faktor yang terlibat dan yang diarahkan kepada sasaran khusus. Dengan kata lain, perencanaan adalah penentuan serangkaian tindakan berdasarkan pemilihan dari berbagai alternatif data yang ada, dalam hal ini dirumuskan dalam bentuk keputusan yang akan dikerjakan untuk masa yang akan datang dalam usaha mencapai tujuan yang diinginkan.

2. *Organizing* (Pengorganisasian)

Setelah perencanaan, Langkah berikutnya yaitu menciptakan organisasi untuk melaksanakan rencana yang telah dirumuskan. Organisasi pada hakikatnya mempunyai tiga komponen yaitu, fungsi, personalia, dan faktor-faktor sarana fisik. Proses organisasi berusaha mempersiapkan ketiga komponen tersebut sedemikian rupa agar dapat memperlancar pencapaian tujuan yang ingin dicapai. Maka, pengorganisasian didefinisikan sebagai proses menciptakan hubungan antara personalia. Fungsi-fungsi dan faktor fisik agar kegiatan-kegiatan yang harus dilaksanakan disatukan dan diarahkan pada pencapaian tujuan Bersama.

3. *Actuating* (Pelaksanaan/penggerakan)

Fungsi pengarahan ialah gerak pelaksanaan dari kegiatan-kegiatan fungsi

perencanaan dan pengorganisasian. Pengarahan dapat diartikan sebagai suatu aspek hubungan manusiawi dalam kepemimpinan yang mengikat bawahan untuk bersedia mengerti dan menyumbangkan pikiran dan tenaganya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Berarti ruang lingkup pengarahannya pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien.

4. *Controlling* (Pengawasan)

Pengawasan merupakan fungsi terakhir yang harus dilakukan dalam manajemen, karena dengan pengawasan dapat diketahui hasil yang telah tercapai. Dalam hal ini berarti bahwa dengan pengawasan akan dapat mengukur seberapa jauh hasil yang telah dicapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Pengertian pengawasan adalah sebagai suatu kegiatan menderminasi apa-apa yang telah dilaksanakan sesuai dengan tujuan untuk segera mengetahui kemungkinan terjadinya penyimpangan dan hambatan, sekaligus mengadakan koreksi untuk memperlancar tercapainya tujuan. Fungsi ini dapat menjamin bahwa kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan dapat memberikan hasil yang diinginkan.

2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016:10) 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

penaarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai titik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Ansory dan Indrasari (2018:59) manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu bagaimana dalam mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia yang dimiliki secara efisien dan efektif agar dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama.

Menurut Hanggraeni (2012:4) manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan bagaimana sebuah organisasi merancang sistem formal yang menjamin pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien guna mendukung pencapaian tujuan dan rencana strategis organisasi.

Menurut Farida (2021) Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu ilmu yang sangat penting dan harus dipahami dalam semua bidang organisasi, perusahaan dan institusi.

Menurut Arifin (2009:2) manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu sistem manajemen yang memanfaatkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individual maupun secara organisasi melalui proses perencanaan, pengorganisasian,

pengoordinasian pelaksanaan, dan pengawasan.

2.1.3.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2016:21)

1. Perencanaan (*human resources planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan untuk membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian yaitu pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan (*directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan mau bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan

baik.

4. Pengendalian (*controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan (*procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan (*development*)

Proses peningkatan keterampilan, teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi (*compensation*)

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. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya dan layak berpedoman pada batas upah minimum pemerintah.

8. Pengintegrasian (*integration*)

Kegiatan yang dilakukan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

9. Pemeliharaan (*maintenance*)

Kegiatan memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerjasama sampai pension.

10. Kedisiplinan

Fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dari kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan yang perusahaan tentukan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian (*separation*)

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension dan sebab-sebab lainnya.

2.1.4 Disiplin

Menurut Sutrisno (2016:87) disiplin merupakan sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan organisasi yang ada didalam diri pegawai yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan organisasi. Dengan demikian apabila peraturan dan ketetapan yang ada di perusahaan dilanggar dan diabaikan maka karyawan tersebut mempunyai disiplin kerja yang buruk.

Menurut Fathoni dalam Arofah & Pramusinto (2015) disiplin merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan bilamana karyawan datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang

berlaku.

Menurut Hasibuan (2016:193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran merupakan sikap seseorang yang secara sadar untuk mentaati semua peraturan serta sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan kesediaan merupakan sikap atau tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan secara tertulis maupun secara tidak tertulis.

Dari definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin adalah suatu bentuk dan kesedian dari seseorang untuk dapat mematuhi seluruh peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan dan sanggup menerima sanksi jika melanggarnya.

Menurut Rosalina (2020) ada dua tipe kegiatan pendisiplinan antara lain:

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah tindakan mendorong karyawan untuk mengikuti berbagai standar dan aturan untuk mencegah pelanggaran. Dalam hal ini disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengerahkan agar karyawan bekerja dengan disiplin. Disisi lain para karyawan juga wajib mengetahui, memahami, dan melaksanakan semua pedoman, peraturan bahkan standar operasi prosedur yang ditetapkan dalam perusahaan. Oleh sebab itu disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada didalam perusahaan jika sistem dalam perusahaan baik maka akan lebih mudah

dalam menegakkan disiplin kerja.

2. Disiplin korektif

Disiplin kreatif adalah Suatu upaya penggerakan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengerahkannya agar tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi atau perusahaan. Karyawan yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar seluruh karyawan dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang telah ditetapkan. Tujuan pemberian sanksi ini untuk memperbaiki karyawan, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada yang melanggar peraturan. Didalam perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang lebih optimal dan bagi karyawan akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.4.1 Indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin

Menurut Hasibuan (2016:194), terdapat beberapa indikator yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja, 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 atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia dapat

bekerja dengan sungguh-sungguh, disiplin dan bertanggung jawab dalam mengerjakannya.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan bagi para bawahannya. Pemimpin harus mencontohkan perilaku yang baik agar dapat ditiru oleh bawahannya. Seorang pemimpin tidak boleh mengharapkan kedisiplinan bawahannya akan baik jika dia tidak 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 ataupun pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap perusahaan dan pekerjaannya, maka kedisiplinan karyawan akan semakin baik dan meningkat 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. Maka dengan keadilan yang baik dapat menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Oleh sebab itu keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan semakin meningkat dan baik.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat sangat efektif dalam merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Dengan pengawasan melekat berarti atasan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

6. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan sangat mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pemimpin harus berani dalam bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukum yang telah ditetapkan. Ketegasan pemimpin untuk menegur dan menghukum setiap karyawan indisipliner akan meningkatkan kedisiplinan yang baik bagi perusahaan.

7. Sanksi

Sanksi sangat berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Berat atau ringan sanksi yang akan diterapkan akan mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan dari pegawai. Sanksi harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan informasikan secara jelas kepada semua karyawan. Dengan diberlakukannya sanksi maka perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang baik dan harmonis antar sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan atau instansi. Pemimpin harus berusaha menciptakan hubungan kemanusiaan

yang serasi dan meningkat.

2.1.4.2 Faktor-faktor dalam disiplin

Ukuran disiplin kerja bagi karyawan menurut Singodimedjo dalam Tanjung (2017) memiliki beberapa aspek yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang memberi dampak besar kedisiplinan. Karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku jika merasa mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan apa yang telah diberikan kepada perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting dalam lingkungan perusahaan. Hal ini berkaitan dengan apakah pemimpin dapat menegakkan disiplin bagi dirinya sendiri dan sikap, perbuatan, dan ucapan menjunjung berbagai norma dan peraturan yang berlaku di perusahaan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak dapat terlaksana didalam perusahaan jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan Bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Jika ada seorang karyawan yang melanggar disiplin maka perlu adanya keberanian dari pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dilanggar. Sebaliknya jika seorang karyawan memberikan pencapaian, atasan harus mampu memberi penghargaan dan kompensasi lebih.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Didalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini bukan berarti setiap gerak gerik dari karyawan harus diperhatikan. Justru seharusnya, misal harus terdapat delegasi pengawasan yang seimbang dalam aspek teknis tugas dan aspek manajemen pekerjaan secara umum.

6. Tidak adanya perhatian terhadap karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan karyawan yang lain. Setiap karakter memiliki kerelaan dan daya patuh yang berbeda-beda. Namun seperti apapun karakter manusia, terdapat pendekatan terbaik agar mereka dapat rela dan patuh terhadap peraturan dan mentaati norma-norma yang berlaku di perusahaan.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, seperti:

- a. Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan perusahaan
- b. Melontarka pujian sehingga para karyawan akan merasa bangga dengan pujian yang dilontarkan
- c. Sering mengikutsertakan karyawan-karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.
- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja,

dengan memberi informasi kemana dan untuk urusan atau keperluan apa.

2.1.5 Motivasi

Menurut Ansory dan Indrasari (2018:259) motivasi adalah sebuah dorongan yang mendasari semangat dalam melakukan sesuatu. Motivasi merupakan hal-hal yang menimbulkan dorongan, dan motivasi kerja yang merupakan pendorong agar lebih semangat sehingga menimbulkan suatu dorongan.

Menurut Robbin dalam Ansory dan Indrasari (2018:261) mendefinisikan motivasi adalah proses yang menghasilkan keseriusan, kesungguhan, ketekunan dan semangat individual dalam usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Nimran dalam Ansory dan Indrasari (2018:261) motivasi adalah sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian. Pencapaian tersebut berupa produktivitas, kehadiran, dan kerja kreatifnya.

Menurut Adair dalam Ansory dan Indrasari (2018:261) motivasi adalah apa yang membuat seseorang melakukan sesuatu, namun arti lain dalam kata ini yaitu motivasi adalah membuat orang mengerjakan apa yang harusnya dikerjakan dengan rela, baik, dan benar.

Menurut Bahri dan Nisa (2017) motivasi adalah pendorong atau penggerak yang dimiliki setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan agar mau bekerja serta beraktifitas untuk menggunakan semua kemampuan dan

potensi yang dimilikinya agar mencapai tujuan sebagaimana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Siagian dalam Suwati (2013) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau rela untuk mengerahkan seluruh kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga serta waktunya untuk menyelesaikan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan.

Dari pendapat beberapa para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan, semangat, dan kekuatan yang ada dalam diri setiap individu agar dapat mengerahkan seluruh kemampuannya untuk dapat menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan rela dan baik sehingga tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.1.5.1 Tujuan Motivasi

Tujuan Motivasi menurut Ansory dan Indrasari (2018:262) sebagi berikut:

1. Mendorong gairah kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja
3. Meningkatkan produktivitas
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifitaskan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugas

10. Meningkatkan efisiensi alat dan bahan baku

2.1.5.2 Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja menurut Maslow dalam Edison (2018:174), sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan utama untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk didalam kelompok ini yaitu kebutuhan paling dasar, seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat, dan hubungan seksual. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisiologis ini mendorong seseorang berperilaku dan bekerja keras.

2. Kebutuhan Rasa Aman (*safety Needs*)

Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan akan rasa yang mencakup kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi baik secara fisik atau emosi, dan bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan jauh dari kekerasan. Dalam dunia kerja mencakup keamanan kerja, pekerjaan yang aman, jaminan hari tua, dan juga jaminan kebutuhan masa pension.

3. Kebutuhan Untuk Disukai (*Affection Needs*)

Kebutuhan untuk disukai mencakup rasa memiliki, sosial, cinta, dan diterima dalam pergaulan lingkungan kerja. Ini merupakan kebutuhan yang penting setelah terpenuhi kebutuhan dasar fisik dan rasa aman.

4. Kebutuhan Harga Diri (*Esteem Needs*)

Kebutuhan harga diri adalah kebutuhan untuk berprestasi dan mendapat

pengakuan, pujian, dan penghargaan dari orang lain.

5. Kebutuhan Pengembangan diri (*Self-actualization Needs*)

Kebutuhan pengembangan diri merupakan kebutuhan tertinggi yaitu memenuhi diri sendiri secara maksimal dengan cara mengembangkan keahlian, keterampilan, dan potensi untuk mencapai prestasi kerja yang optimal dan memuaskan.

2.1.6 Kinerja

Menurut Edison, dkk (2018:188) kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur dalam periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Prawirosentono (dalam Sinambela 2016:481) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Sinambela, dkk (2016:480) kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu, kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang yang dibebankan kepadanya.

Menurut Silaen (2021) kinerja merupakan Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Menurut Bangun

(2012:231) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan- persyaratan pekerjaan.

Menurut Fauzi (2020) kinerja merupakan penampilan hasil yang dicapai oleh seseorang baik barang, produk atau jasa yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian yang mencerminkan pengetahuan karyawan tentang pekerjaannya. Semakin tinggi kualitas dan kuantitas hasil kerjanya maka semakin tinggi pula kinerjanya.

Menurut Robbins (dalam Sinambela 2016:480) kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau keberhasilan seseorang selama kurun waktu tertentu setelah yang bersangkutan menyelesaikan tugas dan peranannya dalam organisasi, dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar kerja, tujuan atau sasaran atau Kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya dan disepakati Bersama, semakin tinggi kualitas dan kuantitas hasil kerjanya maka semakin tinggi pula kinerjanya.

2.1.6.1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016:188)

1. Kemampuan dan keahlian yaitu merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan
2. Pengetahuan yaitu pengetahuan tentang pekerjaan
3. Rancangan kerja yaitu pekerjaan yang akan memudahkan karyawan

dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

4. Kepribadian yaitu karakter yang dimiliki seseorang, setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda-beda satu sama lain
5. Motivasi kerja yaitu dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan
6. Kepemimpinan yaitu perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya
7. Gaya kepemimpinan yaitu gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya
8. Budaya organisasi yaitu kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan
9. Kepuasan kerja yaitu perasaan senang atau gembira seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan
10. Lingkungan kerja yaitu suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat nyaman dan dapat memberikan ketenangan maka membuat suasana kerja menjadi lebih kondusif sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih optimal, karena dapat bekerja tanpa gangguan
11. Loyalitas yaitu karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja

12. Komitmen yaitu kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja

13. Disiplin kerja yaitu usaha karyawan untuk menjalankan aktifitas kerjanya secara bersungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

2.1.6.2 Indikator Kinerja

Menurut Edison, dkk (2018:192) indikator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Pekerjaan

Kualitas terhadap hasil yang telah dicapai, ini merupakan indikator penting karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan.

2. Kuantitas pekerjaan

Kuantitas merupakan indikator penting dalam pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, dan jumlah uang yang telah dihasilkan. Biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas orang lain.

4. Kehadiran

Suatu pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan. Kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja izin, maupun tanpa keterangan merupakan hal yang mempengaruhi kinerja dari karyawan.

5. Kemampuan kerja sama

Suatu jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua karyawan atau lebih, sehingga sangat dibutuhkan kerja sama antar karyawan. Kinerja karyawan dapat juga dinilai dari kemampuannya bekerja sama antar karyawan.

2.1.7 Hubungan Antar Variabel

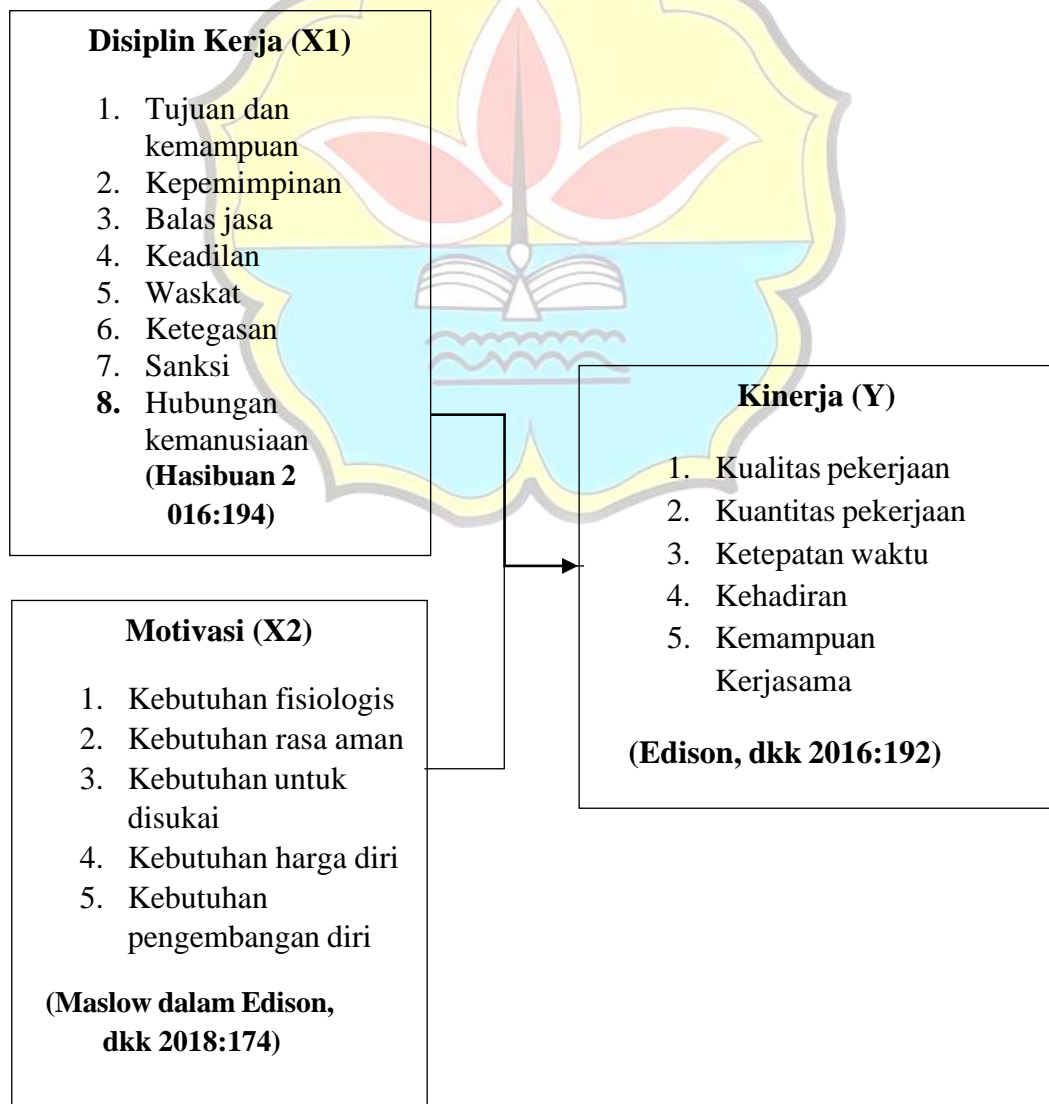
1. Hubungan Antara Disiplin Terhadap Kinerja

Menurut Hasibuan (2016:193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran merupakan sikap seseorang yang secara sadar untuk mentaati semua peraturan serta sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Variabel disiplin kerja memiliki hubungan dengan variabel kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan semakin tinggi tingkat kedisiplinan dari seorang karyawan maka akan semakin maksimal pula kinerja yang diberikan kepada perusahaan. Salah satu indikator kerja yang mempengaruhi peningkatan suatu kinerja karyawan yaitu karyawan yang dapat mengikuti aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan maka akan cenderung lebih produktif dibandingkan dengan yang tidak mengikuti aturan perusahaan.

2. Hubungan Antara Motivasi Terhadap Kinerja

Kasmir (2016:188) menyebutkan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah faktor motivasi, dimana motivasi yaitu dorongan bagi seseorang dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan. Motivasi yang kuat akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang optimal dan berkualitas dari pekerjaan yang dilakukan. Hal ini berarti variabel motivasi memiliki keterkaitan dengan variabel kinerja karena semakin kuat motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya maka akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

2.1.8 Kerangka Pemikiran



Gambar 1 **Bagan Kerangka Pemikiran**

2.1.9 Hipotesis

Hipotesis yaitu suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Jadi hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban sementara teoritis terhadap rumusan masalah penelitian dan belum merupakan jawaban yang nyata. (Yam & Taufik, 2021).

Berdasarkan penelitian awal maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian yaitu:

1. Diduga bahwa disiplin, motivasi, dan kinerja pada kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara VI Jambi sudah cukup tinggi.
2. Diduga bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara VI Jambi.
3. Diduga bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara VI Jambi.
4. Diduga disiplin dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara VI Jambi.

2.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Nasehudin & Gozali (2012) metode kuantitatif yaitu penelitian yang memusatkan pada data-data yang hadir atau dinyatakan dalam bentuk angka yang diperoleh dari lapangan. Adapun variabel penelitian dalam penelitian ini yaitu disiplin, motivasi, dan kinerja. Adapun variabel independen

dalam penelitian ini adalah disiplin dan motivasi sementara yang menjadi variabel dependen yaitu kinerja.

2.2.1 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Data merupakan ukuran suatu nilai. Data yang telah diproses disebut sebagai informasi. Syarat data yang baik, antara lain: data harus akurat, data harus relevan, dan data harus *up to date* (Sudirman, Osrita, dan Zahari, 2020). Selanjutnya Sugiyono dalam Sudirman, Osrita, dan Zahari (2020), pembagian data menurut cara memperolehnya terdiri dari:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti secara langsung dari sumber pertamanya.

2. Data Skunder

Data skunder adalah data dokumentasi, data yang diterbitkan atau data yang digunakan oleh organisasi.

2. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari kantor pusat PT Perkebunan Nusantara VI Jambi. Adapun yang menjadi sumber dari penelitian ini adalah karyawan kantor pusat PT Perkebunan Nusantara VI Jambi yang diambil dari kuesioner. Data dan informasi yang diperoleh dianalisis hasilnya secara kuantitatif. Dianalisa menggunakan skala Likert. Kuesioner ini menggunakan skala Likert format lima jawaban seperti berikut ini:

Tabel 2.1
Skala Likert Pendapat Responden

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

2.2.2 Metode Pengumpulan Data

Menurut Makbul (2021) metode pengumpulan data merupakan cara yang bisa digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Data yang diperoleh peneliti akan digunakan untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan pada rumusan masalah. Pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara:

1. Penelitian Pustaka

Penelitian pustaka adalah suatu penelitian kepustakaan dengan jalan mempelajari literature dan hasil-hasil penelitian yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

2. Observasi

Observasi yaitu pengamatan yang dilakukan secara langsung ke objek penelitian agar dapat melihat secara dekat kegiatan yang dilakukan. Teknik pengumpulan data observasi dilakukan bila penelitian berkaitan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan jumlah responden. Dalam penelitian ini observasi yang dilakukan untuk mengambil data jumlah karyawan di kantor pusat PT Perkebunan Nusantara VI Jambi.

3. Kuesioner

Kuesioner adalah metode penelitian yang berisi serangkaian pertanyaan untuk menjangkau data atau informasi yang harus dijawab oleh responden.

Bentuk pertanyaan disertai dengan jawaban agar responden tinggal memilih salah satu dari jawaban yang telah disediakan. Penelitian ini menggunakan Teknik pengumpulan data dengan cara memberikan kuesioner secara langsung kepada responden yaitu karyawan kantor pusat PT Perkebunan Nusantara VI Jambi. Responden diminta untuk menjawab pertanyaan dan pernyataan pada kolom yang sudah disediakan. Kemudian kuesioner yang telah diisi dikumpulkan kepada peneliti. Setelah itu peneliti menerima kuesioner dan memeriksa pengisian yang telah dilakukan oleh para responden.

2.2.3 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016:80) populasi adalah wilayah generalisasi (suatu kelompok) yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada kantor pusat PT Perkebunan Nusantara VI Jambi. Dalam penelitian ini metode penarikan sampel yaitu dengan metode pengambilan sampel acak sederhana.

Menurut Sugiyono (2017:81) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dipunyai atau dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam pengambilan sampel untuk digunakan sebagai bahan pemilihan responden metode yang digunakan yaitu *accidental random sampling*. Metode ini merupakan proses pengambilan sampel secara acak didasarkan pada karyawan-karyawan yang ditemuin peneliti secara *accidental*, dimana sampel tersebut

cocok sebagai sumber data.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di kantor pusat PT Perkebunan Nusantara VI Jambi yang berjumlah 285 karyawan. Dalam penelitian ini penulis memperkecil populasi jumlah karyawan dengan menggunakan teknik Slovin dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

Keterangan:

n : Jumlah Sampel
N : Jumlah Populasi
e : Error (Sisa)

Dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut:

Nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

Nilai e = 0,2 (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 283 karyawan Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara VI Jambi. Dengan demikian, banyak sampel pada penelitian ini dapat dihitung yaitu:

$$\begin{aligned} n &= \frac{283}{1 + 283(0,10^2)} \\ n &= \frac{283}{3,83} \\ &= 73,89 = 74 \text{ responden} \end{aligned}$$

2.2.4 Teknik Analisa Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai atau skor variabel yang diteliti masuk kedalam kategori sangat tinggi, tinggi, cukup tinggi, rendah atau sangat rendah. Untuk mengkategorikan tiap nilai atau skor digunakan metode mengklasifikasikan berdasarkan posisi dari nilai didalam rentang skala. Perhitungan skor setiap komponen yang diteliti dengan mengalihkan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot.

Skor Terendah : Bobot terendah x Jumlah Sampel
: $1 \times 74 = 74$

Skor Tertinggi : Bobot Tertinggi x Jumlah Sampel
: $5 \times 74 = 370$

Untuk mencari rentang skala digunakan rumus sebagai berikut:

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

Dimana :

Rs : Rentang skala

n : Sampel

m : Jumlah alternatif jawaban item

$$\text{Rentang skala} = 74 \frac{5-1}{5}$$

$$\text{Rentang skala} = 59,2$$

Karena skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert 1-5, maka kategori dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.2
Rentang Pengklasifikasian Variabel

Skala Persentase	Kategori
74 – 133,1	Sangat Rendah (SR)
133,2 – 192,3	Rendah (R)
192,4 – 251,5	Cukup (C)

251,6 – 310,7	Tinggi (T)
310,8 – 370	Sangat Tinggi (ST)

2.2.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk penelitian yang memiliki lebih dari satu variabel independen. Menurut Ghozali (2016:95) analisis regresi berganda berfungsi untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel disiplin (X_1) dan variabel motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut persamaan regresi linear berganda:

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

Keterangan:

- Y = Variabel Y
- a = Konstanta interesepsi
- b_1 = Koefisien regresi variable X_1
- b_2 = Koefisien regresi Variabel X_2
- X_1 = Variabel X_1
- X_2 = Variabel X_2
- e = Error term / Variabel Pengganggu

Seluruh data bernilai positif dan dengan rentang data yang sama maka rumus regresi linear berganda disesuaikan terlebih dahulu sesuai dengan variabel yang digunakan, sehingga persamaan regresinya menjadi:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + \beta_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta interesepsi
- b_1 = Koefisien regresi variable X_1
- b_2 = Koefisien regresi Variabel X_2
- X_1 = Disiplin
- X_2 = Motivasi

e = Error term / Variabel Pengganggu

2.2.6 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Jadi analisis regresi yang tidak berdasarkan OLS tidak memerlukan persyaratan asumsi klasik, misal regresi logistik atau regresi ordinal. Demikian juga tidak semua uji asumsi klasik harus dilakukan pada analisis regresi linear, misalnya uji multikolinearitas tidak dilakukan pada analisis regresi linear sederhana dan uji autokorelasi tidak perlu diterapkan pada data *cross sectional* (Fatkhah, 2017)

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas data yang dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Teknik uji normalitas yang digunakan dengan menggunakan *P-plot* pada SPSS. Jika titik-titik atau data yang mengikuti garis diagonalnya seperti lonceng terbalik dapat dikatakan bahwa nilai residualnya berdistribusi normal.

Menurut Sunyoto dalam Puspita (2021) uji normalitas dimana akan menguji data variabel bebas dan data variabel terikat pada persamaan regresi yang dihasilkan berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika data variabel bebas (independen) dan data variabel terikat berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016:103) memberi pernyataan bahwa uji *multikolonieritas* bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen (Ghozali, 2016:105). Untuk mendeteksi ada atau tidak adanya *multikolinearitas* dalam model regresi dapat dilihat dari *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. Sebaliknya jika nilai toleransi $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 maka disimpulkan ada *multikolinearitas* antar variabel dalam model regresi.

c. Uji *Heteroskedastisitas*

Menurut Ghozali (2016:134) uji *Heteroskedastisitas* bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi kesamaan atau tidak *varian* dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai *varian* yang sama disebut terjadi *Homoskedastisitas* dan jika *varian* tidak sama disebut terjadi *Heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah yang *Homoskedastisitas* atau tidak terjadi *Heteroskedastisitas*.

2.2.7 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat berapa besar pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen. Menurut Ghozali (2016:97) koefisien determinasi menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai responden yang dapat diterangkan atau akibat oleh hubungan linear dengan variabel independen. Selain itu diterangkan oleh variabel yang lain. Koefisien determinasi selanjutnya dirumuskan sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi

2.2.8 Uji Statistik

1. Uji t (Uji Parsial)

Menurut Ghozali (2016:171) Uji *t* bertujuan untuk melihat apakah pengaruh masing-masing variabel independen Disiplin (X1) dan variabel independen Motivasi (X2) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) bermakna atau tidak. Kriteria pengujian hipotesis dilakukan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 (5%), dimana :

1. jika nilai signifikansi > 0,05 artinya tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.
2. jika nilai signifikansi < 0,05 artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

2. Uji F (Uji Simultan)

Menurut Ghozali (2016) menyatakan bahwa uji F berfungsi untuk menunjukkan seluruh variabel independen dimasukkan kedalam model yang mempunyai pengaruh secara bersamaan terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian hipotesis ini menggunakan tingkat signifikan 0,05 dimana:

1. Jika nilai signifikansi < 0,05 artinya terdapat pengaruh antara semua variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi > 0,05 artinya tidak terdapat pengaruh antara semua variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen.

2.2.9 Operasional Variabel

Tabel 2.3
Operasional Variabel

Variabel	Konsep	Indikator	Sub Indikator	Skala
Disiplin (X1)	Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan 2016:193)	1. Tujuan dan kemampuan	1. Tujuan yang jelas 2. Kemampuan bekerja	Ordinal
		2. Kepemimpinan	3. Pemimpin sebagai teladan 4. Pemimpin dijadikan panutan	
		3. Balas jasa	5. Kesesuaian balas jasa 6. Tepat waktu	
		4. Keadilan	7. Keadilan pemimpin 8. Hukuman yang adil	
		5. Waskat	9. Kerjasama yang baik 10. Sistem pengawasan	
		6. Ketegasan	11. Penerapan hukuman 12. Tegas dalam bertindak	
		7. Sanksi	13. Sanksi mendidik 14. Sesuai peraturan	
		8. Hubungan kemanusiaan	15. Hubungan yang manis dan harmonis	
Motivasi (X2)	Motivasi adalah pendorong atau penggerak yang dimiliki setiap individu dalam melakukan setiap kegiatan agar mau bekerja serta beraktifitas untuk menggunakan semua kemampuan dan potensi yang dimilikinya agar tujuan sebagaimana yang telah ditetapkan sebelumnya	1. Kebutuhan fisiologis	1. Tingkat kebutuhan hidup 2. Tingkat terpenuhinya kebutuhan karyawan dan keluarga	Ordinal
		2. Kebutuhan rasa aman	3. Tingkat kenyamanan suasana dan lingkungan kerja 4. Tingkat kepastian program pensiun atau hari tua	
		3. Kebutuhan untuk disukai	5. Tingkat persamaan karyawan dimata pemimpin 6. Tingkat perhatian pemimpin terhadap pekerjaan karyawannya	
		4. Kebutuhan harga diri	7. Pengakuan atas pretasi kerja 8. Tingkat perlakuan pemimpin terhadap karyawannya	
		5. Kebutuhan pengembangan diri	9. Tingkat dukungan pemimpin untuk mengembangkan diri karyawan	

Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan. (Edison, dkk 2016:188)	1. Kualitas pekerjaan	1. Ketelitian, keakuratan, dan kecermatan 2. Kualitas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan	Ordinal
		2. Kuantitas pekerjaan	3. Target yang dicapai 4. Target menantang dan realistis	
		3. Ketepatan waktu	5. Pekerjaan selesai tepat waktu	
		4. Kemampuan kerjasama	6. Kemampuan bekerjasama 7. Kemampuan berkomunikasi	



BAB III

GAMBARAN UMUM

3.1 Sejarah Singkat PT Perkebunan Nusantara VI Jambi

PT Perkebunan Nusantara VI disingkat (PTPN VI) adalah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan, PT. Perkebunan Nusantara VI didirikan berdasarkan peraturan pemerintah No. 11 tanggal 14 Februari 1996, dan disahkan melalui Akte Notaris Harun Kamil, SH No.39 tanggal 11 maret 1996 dengan kedudukan kantor direksi di padang yang telah diubah dengan Akte Notaris Sri Rahayu Hadi Prasetyo, SH Jakarta Nomor 19 tahun 2002 tanggal 30 September 2002 dengan kantor direksi berkedudukan di Jambi.

Asset PT Perkebunan Nusantara VI merupakan pelebunan dari kekayaan proyek-proyek pengembangan PT. Perkebunan (PTP) III, PTP IV, PTP VI, dan PTP VII yang berada di wilayah Sumatera Barat dan Jambi.

Berdasarkan Akta Perubahan Anggaran Dasar Perusahaan No. 27 dari Notaris Nanda Fauz Iwan, SH, MKn, tanggal 23 Oktober 2015 tersebut, perubahan-perubahan yang terjadi sebagai berikut:

1. Perubahan nama perusahaan dari PT. perkebunan Nusantara VI (Persero) menjadi PT. Perkebunan Nusantara VI.
2. Perubahan struktur pemegang saham perseroan sebagai akibat dari pengalihan 90% saham perusahaan yang dimiliki oleh Negara Republik Indonesia kepada PT. Perkebunan Nusantara III sebanyak 587.964 saham dengan nilai sebesar Rp.587.964.000.000.

3. Menetapkan klasifikasi saham menjadi Seri A dan Seri B terdiri dari satu saham Seri A dengan nilai nominal Rp. 1.000.000 per saham dan 65.329 saham Seri B dengan nilai nominal Rp. 1.000.000 per saham. Saham Seri A telah diterbitkan dan diambil ahli bagian oleh PT. Perkebunan Nusantara III, sedangkan saham Seri B telah diterbitkan dan diambil alih bagian oleh Negara Republik Indonesia sebesar 65.39 saham dan PT. Perkebunan Nusantara III sebesar 87.964 saham.
4. Menetapkan hak istimewa bagi pemegang saham Seri A perusahaan memiliki areal perkebunan yang terbesar di Provinsi Jambi dan Sumatera Barat. Kantor Pusat perusahaan terletak di Jalan Lingkar Barat Paal X Kenali Asam, Kecamatan Kota Baru Provinsi Jambi. Sampai dengan 31 Desember 2015, perusahaan menguasai areal perkebunan yang telah mendapatkan sertifikat Hak Guna Usaha dan Hak Guna Bangunan seluas 34.573 Hektar, yang terdiri atas Areal yang digunakan untuk pengembangan perkebunan kelapa sawit dan teh masing-masing 31.412 hektar dan 3.161 hektar. Selain diperoleh dari hasil panen perkebunan sendiri, perusahaan juga membeli Tandan Buah Segar (TBS) kelapa sawit, Bahan Olah Karet (Bokar), dan pucuk daun teh dari petani pekebun disekitar perusahaan. Pada tahun 2012, perusahaan mendirikan Unit Usaha baru yaitu Aur Duri Gading dan Integritas Sawit Sapi (ISS).

PTPN VI memiliki 14 (empat belas) Unit Usaha, 8 (delapan) Pabrik Kelapa Sawit (PKS) dengan kapasitas keseluruhan 305 ton TBS per jam, 1 (satu) pabrik karet remah (CRF) dengan kapasitas pengolahan 20 ton karet kering per hari, 2 (dua) pabrik teh dengan kapasitas pengolahan 125 ton daun basah per hari,

dan 2 (dua) unit mesin teh celup dengan kapasitas 1 (satu) mesin teh celup 150 kotak per jam atau 2,5 kotak per menit.

3.2 Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi

Visi PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi adalah menjadi perusahaan perkebunan terdepan yang memberikan nilai manfaat tertinggi dan berkelanjutan kepada stakeholder.

2. Misi

2.1 Fokus mengelola perkebunan

Kami fokus mengelola perkebunan kelapa sawit, karet, teh, kopi, dan usaha lain yang terkait erat dengan usaha perkebunan secara berkelanjutan, serta bekerjasama dengan petani dan mitra strategis lainnya.

2.2 Menciptakan produk unik

Kami berkomitmen menciptakan produk-produk unik secara konsisten dan berkelanjutan melalui keunggulan operasional, standar kinerja tinggi ramah lingkungan.

2.3 Hasil financial tinggi

Kami terus berupaya untuk memberikan imbalan hasil financial tinggi melalui cara pemasaran dan komunikasi pasar yang sangat baik.

2.4 Lingkungan kerja kondusif

Kami membangun lingkungan kerja yang kondusif dan nilai-nilai etika yang tinggi untuk mengangkat kompetensi sumber daya manusia perusahaan.

3.3 Tujuan Perusahaan

Tujuan perusahaan yaitu menciptakan pertumbuhan asset dan laba perusahaan secara berkelanjutan melalui optimalisasi pengelolaan bisnis kelapa sawit, teh, dan kopi berdasarkan prinsip-prinsip usaha yang sehat serta untuk meningkatkan nilai terhadap semua pihak dalam masyarakat, termasuk individu atau kelompok yang memiliki kepentingan atau peran dalam suatu perusahaan yang saling berhubungan dan terikat.

3.4 Anak Perusahaan

- PT. Bukit Kausar

PT. Bukit Kausar yang bergerak dalam bidang usaha sub sektor perkebunan kelapa sawit, terletak di Kecamatan Ranah Mendalu Kabupaten Tanjung Jabung Barat Provinsi Jambi. Kegiatan pada tahun 2019 meliputi pemeliharaan TM seluas 4.629,71 Ha dan TBM seluas 244,3 Ha.

- PT. Mendahara Agrojaya Industry

Perusahaan yang dikelola saat ini adalah perkebunan kelapa sawit, yang berlokasi di Desa Langan Tengah, Desa Merbabu dan Desa Sungai Tawar, kecamatan Geragai dan Kecamatan Mendahara, Kabupaten Tanjung Jabung Timur Provinsi Jambi. Haatas tanah Perusahaan Perkebunan PT. Mendahara Agrojaya Industry sesuai sertifikat Badan Pertahanan Nasional Republik Indonesia Hak Guna Usaha (HGU) No. 06 Tahun 2012 seluas 3.231,95 Ha. Dengan semakin terbatasnya lahan mineral, maka lahan

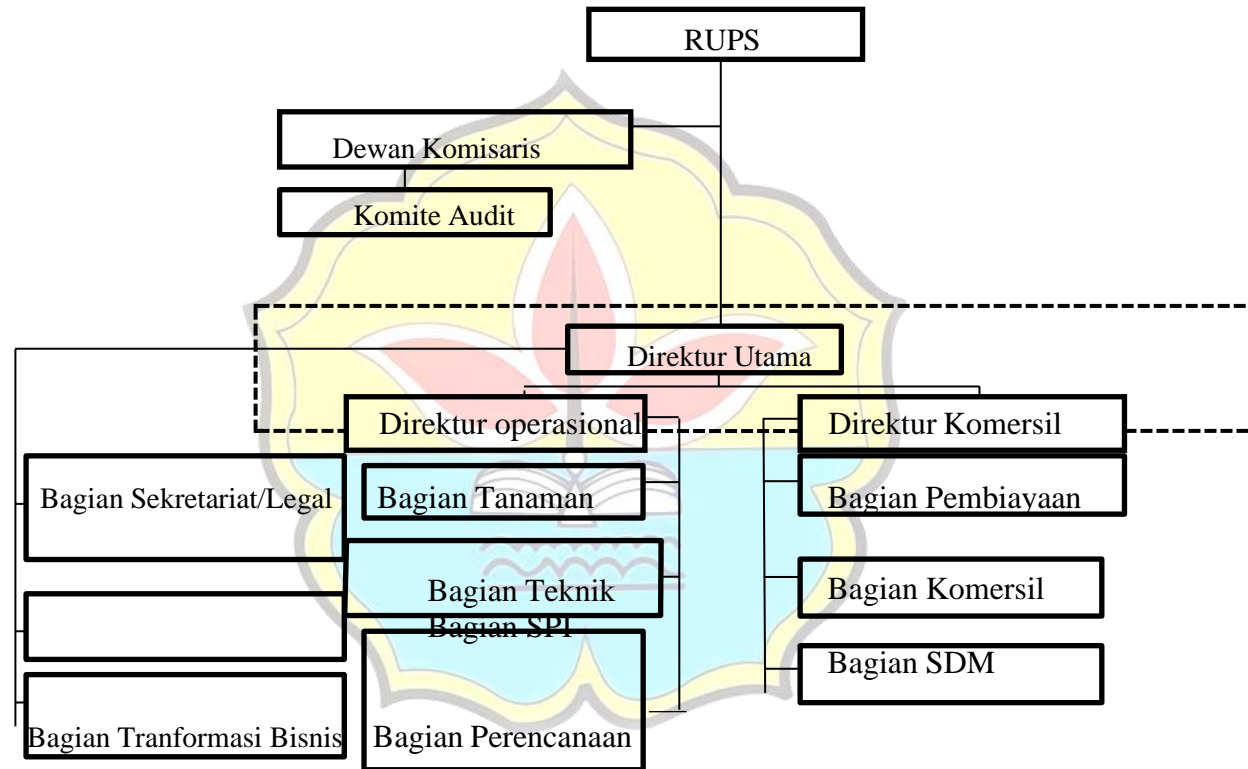
gambut menjadi salah satu pilihan untuk pengembangan kelapa sawit. Dan tergolong lahan marginal untuk perkebunan kelapa sawit.

3.5 Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara VI

Setiap perusahaan membutuhkan struktur organisasi yang jelas untuk menunjang jalur koordinasi dan komunikasi antar rekan kerja. Struktur organisasi perusahaan juga memegang peranan penting dalam pembagian peran dan pendistribusian pekerjaan. Definisi struktur organisasi yaitu sistem yang digunakan untuk mendefinisikan hierarki dalam perusahaan. Struktur ini menjelaskan posisi, tanggung jawab, hak, serta kewajiban setiap karyawan di dalam perusahaan tersebut.

Tujuan utama dari struktur organisasi perusahaan adalah agar perusahaan lebih mudah membagikan tanggung jawab kepada setiap individu dalam bekerja. Selain itu, struktur organisasi juga membantu perusahaan untuk menempatkan individu yang memiliki potensi sesuai dengan bidang keahliannya. Di balik sebuah perusahaan yang sukses, umumnya terdapat struktur organisasi yang tertata jelas dan dijalankan sebagaimana mestinya.

Struktur organisasi sangat penting dalam suatu perusahaan karena struktur organisasi berfungsi sebagai pedoman bagi manajemen perusahaan untuk menyusun strategi dan mencapai target yang telah ditetapkan. Tanpa struktur organisasi yang jelas, dapat dipastikan bahwa perusahaan tersebut akan sulit berkembang. Berikut struktur organisasi PT Perkebunan Nusantara VI Jambi



Gambar 3.1
Bagan Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi

Berikut Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara VI:

1. RUPS

Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) merupakan lembaga tertinggi dan bagian dari Perusahaan sebagai tempat para pemegang saham untuk mengambil keputusan penting yang kewenangannya tidak diberikan kepada Dewan Komisaris dalam batas yang telah ditentukan oleh Undang-undang dan/atau Anggaran Dasar. RUPS juga sebagai tempat untuk memutuskan arah Perseroan dan merupakan forum Dewan Komisaris serta Dewan Direksi untuk melaporkan dan bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas serta kinerja kepada pemegang saham. Tugas dan wewenang rapat umum pemegang saham (RUPS) sebagai berikut:

1. Mengangkat dan menghentikan dewan komisaris.
2. Bertanggung jawab atas pelaksanaan dan penggunaan modal/asset perusahaan sesuai dalam mencapai tujuan.
3. Mengawasi dewan komisaris dalam melakukan tugas yang telah dibedakan kepadanya oleh pemegang saham.

2. Dewan Komisaris

Anggota dewan komisaris diangkat dan diberhentikan dengan persetujuan dari anggota Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) yang kemudian dilaporkan kepada Menteri Hukum dan HAM untuk dicatatkan dalam daftar wajib perusahaan atas pergantian dewan komisaris. Dalam pengangkatan dewan komisaris diusulkan oleh anggota RUPS yang memiliki wewenang untuk mengusulkan dewan komisaris. Tugas dan wewenang dewan komisaris adalah sebagai berikut:

1. Dewan komisaris yang terdiri dari 1 komisaris dan 4 anggota bertugas untuk mengawasi direktur utama.
2. Membantu pimpinan menginvestasikan dana perusahaan.
3. Komite Audit

Komite Audit merupakan organ pendukung yang berada dibawah Dewan Komisaris, yang dibentuk dan bertanggung jawab kepada Dewan Komisaris dengan tujuan membantu Dewan Komisaris dalam rangka mendukung efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsi pengawasan atas hal-hal yang terkait dengan laporan keuangan, sistem pengendalian internal dan eksternal. Tugas Komite Audit ditetapkan dalam Piagam Komite Audit. Anggota Komite Audit diangkat dan diberhentikan oleh Dewan Komisaris dan dilaporkan kepada RUPS.

4. Komite Manajemen Resiko dan SDM

Komite Manajemen Resiko dibentuk untuk membantu Dewan Komisaris dalam mengawasi pelaksanaan dan proses kebijakan Manajemen Resiko. Sedangkan komite manajemen SDM dibentuk dengan tujuan untuk membantu Direksi dalam memberikan arahan strategis di bidang sumber daya manusia.

5. Direktur

Direktur adalah orang yang memiliki wewenang penuh dalam mengelola dan memimpin suatu perusahaan atau organisasi. Direktur merupakan bagian dari jajaran manajemen tertinggi di sebuah perusahaan, dan bertanggung jawab untuk menjalankan strategi perusahaan dan mengambil keputusan yang berkaitan dengan operasi perusahaan. Biasanya direktur dipilih oleh pemegang saham atau

dewan direksi, dan bertanggung jawab secara langsung kepada pemegang saham atau dewan direksi. Tugas dan wewenang direktur adalah sebagai berikut:

1. Melaksanakan kebijaksanaan sesuai yang diatur didalam anggaran perusahaan serta ketentuan yang di gariskan oleh rapat umum pemegang saham (RUPS), menteri pertanian selaku kuasa umum pemegang saham dan dewan komisaris.
2. Menetapkan langkah-langkah pokok melaksanakan kebijakan perusahaan di bidang produksi teknik, pengolahan, tenaga manusia, keuangan dan pemasaran.
3. Mengkoordinasi pelaksanaan tugas para anggota direksi dan mengawasi secara umum.
4. Bersama-sama anggota direksi lainnya perusahaan di dalam dan di luar pengadilan. Bertanggung jawab kepada rapat umum pemegang saham melalui dewan komisaris.
6. Bagian Sekertariat Perusahaan

Sekretaris Perusahaan merupakan organ pendukung Direksi yang memiliki peranan penting dalam memastikan penerapan aspek keterbukaan di perusahaan. Sekretaris Perusahaan berfungsi dalam komunikasi internal dan eksternal, dan hubungan investor. Sekretaris Perusahaan berada di bawah Direktur Utama dan bertanggung jawab secara langsung kepada Direktur Utama.

7. Bagian SPI

Satuan Pengawasan Intern (SPI) merupakan unit satuan kerja yang bertugas untuk memberikan keyakinan (assurance) serta berfungsi melakukan

kegiatan konsultasi yang objektif dan independen dengan tujuan meningkatkan nilai perusahaan dan rasa percaya pemegang saham serta pemangku kepentingan lainnya terhadap pengelolaan perusahaan dengan menjamin bahwa aset atau aktiva perusahaan telah digunakan secara efektif dan efisien serta dilaporkan dalam laporan keuangan dengan akurat dan wajar sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan menguji apakah kerangka kerja maupun proses pengendalian, manajemen risiko dan tata kelola perusahaan telah berfungsi dengan baik.

8. *SEVP Operation*

Senior Executive Vice President (SEVP) Operation adalah sebagai berikut:

1. Membawahi dan mengkoordinir bagian tanaman, bagian teknik dan pengolahan, bagian operational supporting dan komersil, distrik, kebun, unit.
2. Menjalankan kuasa Direktur dalam pengurusan operasional Perusahaan sebagaimana ditetapkan dalam keputusan Direksi ini.
3. Mempersiapkan rancangan RKAP bidang tanaman, bidang teknik dan pengolahan, bidang operational supporting dan komersil, distrik, kebun, unit.
4. Bertindak untuk dan atas nama Perusahaan baik di dalam maupun diluar pengadilan berdasarkan surat kuasa Direktur.
5. Menyampaikan usulan promosi, demosi, mutasi, sanksi, pemberhentian dan kenaikan golongan karyawan pimpinan bagian tanaman, bagian teknik dan pengolahan, bagian operational supporting dan komersil, distrik, kebun, unit kepada *SEVP Business Support* untuk ditetapkan oleh Direktur

9. SEVP *Business Support*

Senior Executive Vice President (SEVP) Business Support, Tugas dan wewenang SEVP *business support* adalah sebagai berikut:

1. Membawahi dan mengkoordinir bagian keuangan dan akuntansi, bagian SDM, bagian pengadaan dan umum, bagian perencanaan dan sustainability.
2. Menjalankan kuasa Direktur dalam pengurusan operasional perusahaan sebagaimana ditetapkan dalam keputusan Direksi ini.
3. Mempersiapkan rancangan RKAP PTPN VI bidang Keuangan dan Akuntansi, bidang SDM, bidang pengadaan dan umum, bidang perencanaan dan sustainability.
4. Menetapkan promosi, demosi, mutasi, pemberhentian, dan kenaikan golongan seluruh karyawan pelaksana.
5. Memberikan persetujuan anggaran dan pelaksanaan pengadaan barang atau jasa untuk kebutuhan operasional bagian keuangan dan akuntansi, bagian SDM, bagian pengadaan dan umum, bagian perencanaan dan *Sustainability* sesuai ketentuan yang berlaku.

10. Bagian Tanaman

Tugas pokok kepala bagian tanaman adalah sebagai berikut:

1. Mengevaluasi draft kebijakan, norma standard, RJP/RKAP/RKO bidang tanaman di bagian/distrik/unit dengan mengevaluasi RJP/RKAP/RKO tahun sebelumnya agar tercapai sesuai dengan kondisi real untuk diusulkan ke direksi.

2. Mengevaluasi draft investasi dan eksploitasi dibidang tanaman berdasarkan perkembangan internal dan eksternal untuk diusulkan ke Direksi agar perusahaan memiliki arah yang jelas untuk dituangkan dalam Rencana Jangka Panjang (RJP).
3. Mengevaluasi perencanaan strategis perusahaan di bidang tanaman (Investasi dan Eksploitasi) jangka pendek dan jangka panjang. Mengevaluasi implementasi inovasi di bidang tanaman.

11. Bagian Teknik dan Pengolahan

Tugas pokok kepala bagian teknik dan pengolahan adalah sebagai berikut:

1. Mengevaluasi kebijakan dan norma standard RKAP (Rencana Kerja Anggaran Perusahaan) dan RKO bagian teknik sesuai instruksi kerja.
2. Menjamin dan mengevaluasi pengujian sarana dan metode baru bidang teknik.
3. Mengevaluasi pengusulan sarana dan metode baru bidang teknik.
4. Menjamin proses kalibrasi internal dan eksternal untuk peralatan/instrument kontrol unit pabrik, unit kebun dan rumah sakit.
5. Menjamin dan mengevaluasi informasi perkiraan harga, rencana kerja, spesifikasi teknis dan syarat kerja teknis.

12. Bagian Perencanaan dan *Sustainability*

Tugas pokok bagian perencanaan dan sustainability adalah sebagai berikut:

1. Merencanakan program, target yang akan dicapai, ditindak lanjuti dan evaluasi serta identifikasi kebutuhan sumber daya untuk pengembangan bisnis dan industri.

2. Memberikan alternatif skala prioritas terhadap potensi perluasan areal dan pembangunan pabrik yang merupakan pelaksanaan pengembangan bisnis dan industri.
3. Melakukan survei dan kajian terhadap rencana pengembangan bisnis dan industri termasuk pembangunan kebun plasma di sekitar unit usaha perusahaan.
4. Merencanakan dan menyusun kebutuhan dan sumberdaya dalam melaksanakan pengembangan areal, bisnis dan industri.
5. Memantau pelaksanaan pengembangan areal, bisnis dan industri.

13. Bagian Keuangan dan Akuntansi

Tugas pokok kepala bagian keuangan dan akuntansi adalah sebagai berikut:

1. Mengevaluasi draft penyusunan RKAP dan RKO bagian keuangan kepada direksi, dengan cara melakukan koordinasi antar bagian dan kebun/unit.
2. Mengevaluasi keuangan perusahaan secara cost effectiveness untuk menjaga kondisi keuangan perusahaan yang sehat.
3. Menyetujui dan memenuhi uang kerja kebun/unit dengan cara screening uang kerja yang diajukan kebun/unit sesuai kebutuhan.
4. Mengevaluasi penyusunan dan penerbitan laporan manajemen, laporan keuangan konsolidasian interim dan tahunan dengan cara mereview proses akuntansi untuk disampaikan kepada pemegang saham dan stakeholder lainnya.

5. Mengevaluasi laporan dari DM/kebud/unit mengenai keakuratan serta kebenaran penyajian laporan manajemen untuk bahan pengambilan keputusan manajemen.
6. Menjamin dan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan/proses akuntansi dengan cara mengevaluasi aktiva, kewajiban, ekuitas, pendapatan dan beban sesuai dengan PSAK.

14. Bagian SDM

Tugas pokok kepala bagian SDM adalah sebagai berikut:

1. Mengevaluasi RKAP/RKO Bagian SDM secara berkala dengan memantau realisasi pemakaian anggaran guna mendapatkan gambaran yang riil tentang pemakaian biaya di Bagian SDM.
2. Mengevaluasi pelaksanaan proses assessment untuk tujuan rekrutmen, pemetaan dan promosi dengan menyusun program dan metode assessment sesuai kebutuhan agar menghasilkan data yang akurat untuk bahan pengambilan keputusan bagi manajemen.
3. Mengkoordinir dan memantau pelaksanaan pengukuran *Competency Level Index* dengan menggunakan CBHRM online guna mengetahui kesesuaian antara kompetensi individu dengan kompetensi yang dipersyaratkan oleh jabatan untuk keperluan penyusunan sistem pengembangan dan remunerasi.
4. Mengkoordinir dan memantau penyusunan program pelatihan yang disusun berdasarkan kebutuhan pelatihan bagi seluruh karyawan melalui

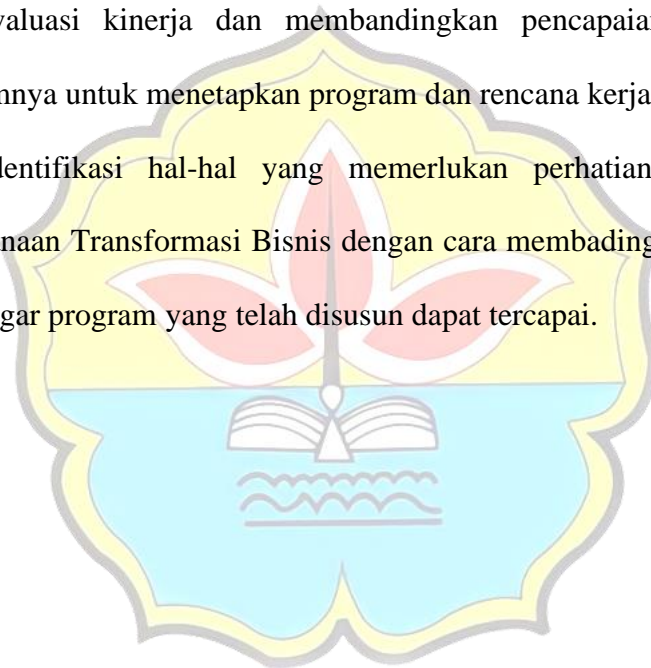
analisa hasil individual development plan dan mengevaluasi pelaksanaannya.

5. Mengkoordinir dan memantau pengelolaan knowledge sharing yang efektif antar karyawan untuk mendukung terjadinya pemerataan karyawan bekerjasama dengan bagian terkait.

15. Bagian Pengadaan dan TI

Tugas pokok kepala bagian pengadaan dan TI adalah sebagai berikut:

1. Mengevaluasi rencana kerja anggaran perusahaan (RKAP) dengan cara mengevaluasi kinerja dan membandingkan pencapaian RKAP tahun sebelumnya untuk menetapkan program dan rencana kerja.
2. Mengidentifikasi hal-hal yang memerlukan perhatian direksi dalam pelaksanaan Transformasi Bisnis dengan cara membandingkan KPI dengan target agar program yang telah disusun dapat tercapai.



BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.1 Hasil Penelitian

Analisis data bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi. Dalam penelitian ini jumlah responden yang menjadi sampel adalah 74 responden dan terdiri dari 2 variabel independent dan 1 variabel dependent.

1. Berdasarkan Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Untuk lebih jelasnya proporsi responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden
Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	59	79,73
Perempuan	15	20,27
Jumlah	74	100

Sumber: Diolah Dari Data Primer

Dari tabel 4.1 terlihat bahwa sebagian besar responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 59 responden yang bekerja pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi atau sebesar 79,73% dari total responden dan 15 responden yang berjenis kelamin perempuan atau sebesar 20,27%.

2. Berdasarkan Karakteristik Usia Responden

Usia merupakan salah satu pertimbangan orang untuk memilih dan melakukan pekerjaan. Usia juga dapat dijadikan ukuran kematangan emosional

seseorang. Untuk melihat keadaan responden menurut kelompok usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden
Berdasarkan Kelompok Usia

No	Umur	Frekuensi (orang)	Persentase
1	20 – 30	17	22,97
2	31 – 40	30	40,54
3	41 – 50	17	22,97
4	51 ke atas	10	13,51
Jumlah		74	100

Sumber: Diolah Dari Data Primer

Dari tabel 4.2 tergambar bahwa proporsi responden terbesar adalah berada pada kelompok usia antara dibawah 31-40 tahun, yaitu sebanyak 30 responden atau sebesar 40,54% dari total responden. Sebanyak 17 responden berasal dari kelompok umur dibawah 20 – 30 tahun dan 41-50 tahun. Sebanyak 10 responden berasal dari kelompok usia 51 tahun keatas dengan presentase terkecil yaitu sebesar 13,51%.

3. Berdasarkan Karakteristik Status Pendidikan Responden

Status pendidikan turut menjadi salah satu ukuran kematangan seseorang. Adapun status responden menurut status pendidikan terakhir adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden
Berdasarkan Status Pendidikan Terakhir

Pendidikan terkahir	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
SMA/ Sederajat	27	36,49
Sarjana	39	52,70
Pascasarjana	8	10,81
Jumlah	74	100

Sumber: Diolah Dari Data Primer

Dari tabel 4.3 di atas tergambar bahwa jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan SMA dan Sarjana memiliki jumlah yang mendominasi yaitu masing-masing sebanyak 27 dan 39 responden atau sebesar masing-masing 36,49% dan 52,70% dari total seluruh jumlah responden. Sedangkan 8 responden lainnya berasal dari pendidikan Pascasarjana dengan persentase terendah sebesar 10,81%

4. Berdasarkan Karakteristik Lama Masa Kerja Responden

Lamanya masa kerja juga dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Untuk lebih jelasnya lamanya masa kerja responden di Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden
Berdasarkan Lamanya Menjadi Karyawan
Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi

Lama menjadi karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Pusat Jambi	Frekuensi	Persentase (%)
Dibawah 10 Tahun	10	13,51
11 – 20	35	47,30
21 – 30	29	39,19
Jumlah	74	100

Sumber: Diolah Dari Data Primer

Berdasarkan tabel 4.4 tergambar bahwa sebagian besar responden berdasarkan waktu lamanya masa kerja menjadi karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi, yaitu sebanyak 10 responden atau sebesar 13,51% nya telah menjadi karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi kurang dari 10 tahun. Sedangkan karyawan yang masa kerjanya 11-20 tahun dan 4-5 tahun masing-masing berjumlah 35 dan 29 responden atau sebesar 47,30% dan 39,19%.

4.1.1 Deskripsi Variabel Disiplin

Disiplin merupakan sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan organisasi yang ada didalam diri pegawai yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan organisasi. Dengan demikian apabila peraturan dan ketetapan yang ada di perusahaan dilanggar dan diabaikan maka karyawan tersebut mempunyai disiplin kerja yang buruk. Adapun indikator disiplin menurut Hasibuan (2016) adalah 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 menentang bagi kemampuan karyawan.

Adapun respon dari responden terhadap disiplin melalui indikator tujuan dan kemampuan adalah tergambar pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Pada Variabel Disiplin
Melalui Indikator Tujuan dan Kemampuan

No	Pernyataan	SR	R	C	T	ST	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
	Tujuan dan Kemampuan							
1	Saya setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan			12	31	31	315	Sangat Tinggi
				36	124	155		
Total Skor Rata-Rata 1							315	Sangat Tinggi

Sumber: Diolah Dari Data Primer

Tabel 4.5 memberikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap disiplin menunjukkan bahwa yang diwakili indikator yang diberikan oleh Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang baik, melalui tujuan.

Dimensi disiplin yang diwakili indikator yang diberikan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang baik, indikator berupa tujuan memiliki nilai 315 pada setiap pertanyaan yang diajukan, artinya indikator yang diberikan oleh disiplin mampu membuat responden sangat tinggi.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan bagi para bawahannya. Pemimpin harus mencontohkan perilaku yang baik agar dapat ditiru oleh bawahannya.

Adapun respon dari responden terhadap disiplin melalui indikator kepemimpinan adalah tergambar pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Pada Variabel Disiplin
Melalui Indikator Kepemimpinan

No	Pernyataan	SR	R	C	T	ST	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
	Kepemimpinan							
2	Saya merasa bahwa pemimpin dapat dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya			6	34	34	324	Sangat Tinggi
				18	136	170		

Total Skor Rata-Rata 2	324	Sangat Tinggi
-------------------------------	------------	----------------------

Sumber: Diolah Dari Data Primer

Tabel 4.6 memberikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap disiplin menunjukkan bahwa yang diwakili indikator yang diberikan oleh Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang baik, melalui kepemimpinan.

Dimensi disiplin yang diwakili indikator yang diberikan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang baik, indikator berupa kepemimpinan memiliki nilai 324 pada setiap pertanyaan yang diajukan, artinya indikator yang diberikan oleh disiplin mampu membuat responden sangat tinggi.

3. Balas Jasa

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

Adapun respon dari responden terhadap disiplin melalui indikator balas jasa adalah tergambar pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Pada Variabel Disiplin
Melalui Indikator Balas Jasa

No	Pernyataan	SR	R	C	T	ST	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
	Balas jasa							
3	Saya setuju bahwa balas jasa yang			10	30	34	320	Sangat Tinggi
				30	120	170		

diterima memuaskan mempengaruhi kedisiplinan karyawan	kurang dapat							
Total Skor Rata-Rata 3							320	Sangat Tinggi

Sumber: Diolah Dari Data Primer

Tabel 4.7 memberikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap disiplin menunjukkan bahwa yang diwakili indikator yang diberikan oleh Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang baik, melalui balas jasa.

Dimensi disiplin yang diwakili indikator yang diberikan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang baik, indikator berupa balas jasa memiliki nilai 320 pada setiap pertanyaan yang diajukan, artinya indikator yang diberikan oleh disiplin mampu membuat responden sangat tinggi.

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.

Adapun respon dari responden terhadap disiplin melalui indikator keadilan adalah tergambar pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Pada Variabel Disiplin
Melalui Indikator Keadilan

No	Pernyataan	SR	R	C	T	ST	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
	Keadilan							

4	Saya merasa bahwa keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik				48	26	322	Sangat Tinggi
					192	130		
Total Skor Rata-Rata 4							322	Sangat Tinggi

Sumber: Diolah Dari Data Primer

Tabel 4.8 memberikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap disiplin menunjukkan bahwa yang diwakili indikator yang diberikan oleh Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang baik, melalui keadilan.

Dimensi disiplin yang diwakili indikator yang diberikan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang baik, indikator berupa keadilan memiliki nilai 322 pada setiap pertanyaan yang diajukan, artinya indikator yang diberikan oleh disiplin mampu membuat responden sangat tinggi.

5. Waskat

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

Adapun respon dari responden terhadap disiplin melalui indikator waskat tergambar pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Pada Variabel Disiplin
Melalui Indikator Waskat

No	Pernyataan	SR	R	C	T	ST	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		

	Waskat							
5	Saya selalu datang tepat waktu pada jam kerja			4	29	41	333	Sangat Tinggi
				12	116	205		
6	Saya mentaati semua peraturan yang berlaku di kantor			6	28	40	330	Sangat Tinggi
				18	112	200		
Total Skor Rata-Rata 5							331,5	Sangat Tinggi

Sumber: Diolah Dari Data Primer

Tabel 4.9 memberikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap disiplin menunjukkan bahwa yang diwakili indikator yang diberikan oleh Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang baik, melalui waskat.

Dimensi disiplin yang diwakili indikator yang diberikan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang baik, indikator berupa waskat memiliki nilai 330 dan 333 pada setiap pertanyaan yang diajukan, artinya indikator yang diberikan oleh disiplin mampu membuat responden sangat tinggi.

6. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan sangat mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan.

Adapun respon dari responden terhadap disiplin melalui indikator ketegasan tergambar pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Pada Variabel Disiplin
Melalui Indikator Ketegasan

No	Pernyataan	SR	R	C	T	ST	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		

	Ketegasan							
7	Saya merasa bahwa kepemimpinan yang bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepeimpinanya oleh karyawan			6	28	40	330	Sangat Tinggi
				18	112	200		
Total Skor Rata-Rata 6							330	Sangat Tinggi

Sumber: Diolah Dari Data Primer

Tabel 4.10 memberikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap disiplin menunjukkan bahwa yang diwakili indikator yang diberikan oleh Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang baik, melalui ketegasan.

Dimensi disiplin yang diwakili indikator yang diberikan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Pusat Jambi dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang baik, indikator berupa ketegasan memiliki nilai 330 pada setiap pertanyaan yang diajukan, artinya indikator yang diberikan oleh disiplin mampu membuat responden sangat tinggi.

7. Sanksi

Sanksi sangat berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Berat atau ringan sanksi yang akan diterapkan akan mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan dari pegawai.

Adapun respon dari responden terhadap disiplin melalui indikator sanksi tergambar pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Pada Variabel Disiplin
Melalui Indikator Sanksi

No	Pernyataan	SR	R	C	T	ST	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
	Sanksi							
8	Saya setuju bahwa sanksi yang diterapkan mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan			6	35	33	323	Sangat Tinggi
				18	140	165		
Total Skor Rata-Rata 8							323	Sangat Tinggi

Sumber: Diolah Dari Data Primer

Tabel 4.11 memberikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap disiplin menunjukkan bahwa yang diwakili indikator yang diberikan oleh Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang baik, melalui sanksi.

Dimensi disiplin yang diwakili indikator yang diberikan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang baik, indikator berupa sanksi memiliki nilai 323 pada setiap pertanyaan yang diajukan, artinya indikator yang diberikan oleh disiplin mampu membuat responden sangat tinggi.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang baik dan harmonis antar sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan atau instansi.

Adapun respon dari responden terhadap disiplin melalui indikator sanksi tergambar pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Tanggapan Responden Pada Variabel Disiplin
Melalui Indikator Hub Kemanusiaan

No	Pernyataan	SR	R	C	T	ST	Skor	Keterangan
----	------------	----	---	---	---	----	------	------------

		1	2	3	4	5		
	Hub Kemanusiaan							
9	Saya merasa bahwa kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik			6 18	35 140	33 165	323	Sangat Tinggi
10	Saya selalu meningkatkan peroduktifitas			8 24	40 160	26 130	314	Sangat Tinggi

No	Pernyataan	SR	R	C	T	ST	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
	Hub Kemanusiaan							
11	Saya bekerja dengan giat dan tekun			1 3	40 160	33 165	328	Sangat Tinggi
12	Saya selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan teliti dalam bekerja			1 3	43 172	30 150	325	Sangat Tinggi
13	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan			9 27	40 160	25 125	312	Sangat Tinggi
14	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan			5 15	33 132	36 180	327	Sangat Tinggi
15	Mengutamakan efisiensi dalam melakukan pekerjaan			7 21	34 136	33 165	322	Sangat Tinggi
Total Skor Rata-Rata 9							321,6	Sangat Tinggi

Sumber: Diolah Dari Data Primer

Tabel 4.12 memberikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap disiplin menunjukkan bahwa yang diwakili indikator yang berikan oleh PT. Perkebunan Nusantara VI Pusat Jambi dan hubungan

indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang baik, melalui Hub Kemanusiaan.

Dimensi disiplin yang diwakili indikator yang berikan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang baik, indikator berupa Hubungan Kemanusiaan memiliki nilai skor rata-rata 321,6 untuk nilai rata-rata dari seluruh pertanyaan yang diajukan, artinya indikator yang diberikan oleh disiplin mampu membuat responden sangat tinggi

Berdasarkan analisis disiplin yang dilakukan terhadap Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi mendapatkan hasil rekapitulasi sebagai berikut:

Tabel 4.13
Rekapitulasi Analisis Disiplin
Pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi

No	Indikator	Skor Rata-Rata	Keterangan
	Disiplin		
1	Tujuan	315	Sangat Tinggi
2	Kepemimpinan	324	Sangat Tinggi
3	Balas jasa	320	Sangat Tinggi
4	Keadilan	322	Sangat Tinggi
5	Waskat	331,5	Sangat Tinggi
6	Ketegasan	330	Sangat Tinggi
7	Sanksi	323	Sangat Tinggi
8	Hub Kemanusiaan	321,6	Sangat Tinggi

Sumber: Diolah Dari Data Primer

Berdasarkan tabel 4.13 dari kelima indikator dapat diketahui bahwa Disiplin dengan indikator Waskat sebagai yang tertinggi dengan skor rata-rata sebesar 331,5 dan dinilai Sangat Tinggi oleh responden. Sedangkan yang terendah dengan indikator tujuan yaitu memiliki skor sebesar 315 dan di nilai Sangat Tinggi oleh responden.

4.1.2 Deskripsi Variabel Motivasi

Motivasi adalah sebuah dorongan yang mendasari semangat dalam melakukan sesuatu. Motivasi merupakan hal-hal yang menimbulkan dorongan, dan motivasi kerja yang merupakan pendorong agar lebih semangat sehingga menimbulkan suatu dorongan Menurut Nimran dalam Ansory dan Indrasari (2018:261) motivasi adalah sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian. Pencapaian tersebut berupa produktivitas, kehadiran, dan kerja kreatifnya. Adapun indikator disiplin menurut Maslow (2018) adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologi

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan utama untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk didalam kelompok ini yaitu kebutuhan paling dasar, seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat, dan hubungan seksual. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisiologis ini mendorong seseorang berperilaku dan bekerja keras.

Adapun respon dari responden terhadap motivasi melalui indikator kebutuhan fisiologis adalah tergambar pada tabel berikut:

Tabel 4.14
Tanggapan Responden Pada Variabel Motivasi
Melalui Indikator Kebutuhan Fisiologis

No	Pernyataan	SR	R	C	T	ST	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
	Kebutuhan Fisiologis							
1	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup terpenuhi			20	30	24	300	Tinggi
				60	120	120		

Total Skor Rata-Rata 1	300	Tinggi
-------------------------------	------------	---------------

Sumber: Diolah Dari Data Primer

Tabel 4.14 memberikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap motivasi menunjukkan bahwa yang diwakili indikator yang diberikan oleh Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang baik, melalui kebutuhan fisiologis.

Dimensi disiplin yang diwakili indikator yang diberikan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang baik, indikator berupa kebutuhan fisiologis memiliki nilai 300 pada setiap pertanyaan yang diajukan, artinya indikator yang diberikan oleh motivasi mampu membuat responden tinggi.

2. Rasa Aman

Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan akan rasa yang mencakup kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi baik secara fisik atau emosi, dan bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan jauh dari kekerasan.

Adapun respon dari responden terhadap motivasi melalui indikator rasa aman adalah tergambar pada tabel berikut:

Tabel 4.15
Tanggapan Responden Pada Variabel Motivasi
Melalui Indikator Rasa Aman

No	Pernyataan	SR	R	C	T	ST	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
	Rasa Aman							
2	Saya senang dalam bekerja karena			6	38	30	320	Sangat Tinggi
				18	152	150		

	didukung oleh suasana lingkungan kerja yang nyaman							
Total Skor Rata-Rata 2							320	Sangat Tinggi

Sumber: Diolah Dari Data Primer

Tabel 4.15 memberikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap motivasi menunjukkan bahwa yang diwakili indikator yang diberikan oleh Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang baik, melalui rasa aman.

Dimensi motivasi yang diwakili indikator yang diberikan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang baik, indikator berupa rasa aman memiliki nilai 320 pada setiap pertanyaan yang diajukan, artinya indikator yang diberikan oleh motivasi mampu membuat responden sangat tinggi.

3. Kebutuhan Untuk Disukai

Kebutuhan untuk disukai mencakup rasa memiliki, sosial, cinta, dan diterima dalam pergaulan lingkungan kerja. Ini merupakan kebutuhan yang penting setelah terpenuhi kebutuhan dasar fisik dan rasa aman.

Adapun respon dari responden terhadap motivasi melalui indikator kebutuhan untuk disukai adalah tergambar pada tabel berikut:

Tabel 4.16
Tanggapan Responden Pada Variabel Motivasi
Melalui Indikator Kebutuhan Untuk Disukai

No	Pernyataan	SR	R	C	T	ST	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
	Kebutuhan untuk disukai							

3	Pimpinan tidak membedakan karyawan dan semua mendapatkan perhatian yang sama			10	31	33	319	Sangat Tinggi
				30	124	165		
Total Skor Rata-Rata 3							319	Sangat Tinggi

Sumber: Diolah Dari Data Primer

Tabel 4.16 memberikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap motivasi menunjukkan bahwa yang diwakili indikator yang diberikan oleh Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang baik, melalui kebutuhan untuk disukai.

Dimensi motivasi yang diwakili indikator yang diberikan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang baik, indikator berupa kebutuhan untuk disukai memiliki nilai 319 pada setiap pertanyaan yang diajukan, artinya indikator yang diberikan oleh motivasi mampu membuat responden sangat tinggi.

4. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan harga diri adalah kebutuhan untuk berprestasi dan mendapat pengakuan, pujian, dan penghargaan dari orang lain.

Adapun respon dari responden terhadap motivasi melalui indikator kebutuhan harga diri tergambar pada tabel berikut:

Tabel 4.17
Tanggapan Responden Pada Variabel Disiplin
Melalui Indikator Kebutuhan Harga Diri

No	Pernyataan	SR	R	C	T	ST	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		

	Kebutuhan Harga Diri							
4	Saya mendapatkan pujian dari pimpinan dan sesama rekan kerja karena hasil yang memuaskan			8	40	26	314	Sangat Tinggi
				24	160	130		
Total Skor Rata-Rata 4							314	Sangat Tinggi

Sumber: Diolah Dari Data Primer

Tabel 4.17 memberikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap motivasi menunjukkan bahwa yang diwakili indikator yang diberikan oleh Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang baik, melalui Kebutuhan Harga Diri.

Dimensi motivasi yang diwakili indikator yang diberikan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang baik, indikator berupa Kebutuhan Harga Diri memiliki nilai 314 pada setiap pertanyaan yang diajukan, artinya indikator yang diberikan oleh disiplin mampu membuat responden sangat Tinggi.

5. Kebutuhan Pengembangan Diri

Kebutuhan pengembangan diri merupakan kebutuhan tertinggi yaitu memenuhi diri sendiri secara maksimal dengan cara mengembangkan keahlian, keterampilan, dan potensi untuk mencapai prestasi kerja yang optimal dan memuaskan.

Adapun respon dari responden terhadap motivasi melalui indikator Kebutuhan Pengembangan Diri tergambar pada tabel berikut:

Tabel 4.18
Tanggapan Responden Pada Variabel Motivasi
Melalui Indikator Kebutuhan Pengembangan Diri

No	Pernyataan	SR	R	C	T	ST	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
	Kebutuhan Pengembangan Diri							
5	Pimpinan memfasilitasi untuk pengembangan diri karyawan sesuai kerja dan tugas masing-masing			4	29	41	333	Sangat Tinggi
				12	116	205		
Total Skor Rata-Rata 5							333	Sangat Tinggi

Sumber: Diolah Dari Data Primer

Tabel 4.18 memberikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap motivasi menunjukkan bahwa yang diwakili indikator yang diberikan oleh Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang baik, melalui Kebutuhan Pengembangan Diri.

Dimensi motivasi yang diwakili indikator yang diberikan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang baik, indikator berupa Kebutuhan Pengembangan Diri memiliki nilai 330 pada setiap pertanyaan yang diajukan, artinya indikator yang diberikan oleh disiplin mampu membuat responden sangat tinggi.

Berdasarkan analisis motivasi yang dilakukan terhadap Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi mendapatkan hasil rekapitulasi sebagai berikut:

Tabel 4.19

**Rekapitulasi Analisis Motivasi
Pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi**

No	Indikator	Skor Rata-Rata	Keterangan
	Motivasi		
1	Kebutuhan Fisiologis	300	Sangat Tinggi
2	Rasa Aman	320	Sangat Tinggi
3	Kebutuhan Untuk Disukai	319	Sangat Tinggi
4	Kebutuhan Harga Diri	314	Sangat Tinggi
5	Kebutuhan Pengembangan Diri	333	Sangat Tinggi

Sumber: Diolah Dari Data Primer

Berdasarkan tabel 4.19 dari kelima indikator dapat diketahui bahwa motivasi dengan indikator pengembangan diri sebagai yang tertinggi dengan skor rata-rata sebesar 333 dan dinilai Sangat Tinggi oleh responden. Sedangkan yang terendah dengan indikator kebutuhan harga diri yaitu memiliki skor sebesar 314 dan di nilai Sangat Tinggi oleh responden.

4.1.3 Deskripsi Variabel Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Adapun indicator kinerja menurut Edison (2018) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas terdapat hasil yang telah dicapai, ini merupakan indikator penting karena kualitas merupakan kekutan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan.

Adapun respon dari responden terhadap kinerja melalui indikator kualitas adalah tergambar pada tabel berikut:

Tabel 4.20
Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja
Melalui Indikator Kualitas

No	Pernyataan	SR	R	C	T	ST	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
	Kualitas							
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik			4	30	40	332	Sangat Tinggi
				12	120	200		
2	Saya teliti dalam menyelesaikan pekerjaan			2	32	40	334	Sangat Tinggi
				6	128	200		
3	Hasil kerja dapat dipastikan keakuratannya			10	27	37	338	Sangat Tinggi
				30	108	200		
4	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan			10	24	40	326	Sangat Tinggi
				30	96	200		
Total Skor Rata-Rata 5							332,5	Sangat Tinggi

Sumber: Diolah Dari Data Primer

Tabel 4.20 memberikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap kinerja menunjukkan bahwa yang diwakili indikator yang diberikan oleh Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang baik, melalui kualitas.

Dimensi kinerja yang diwakili indikator yang diberikan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang baik, indikator berupa kualitas memiliki nilai 32, 334 338 dan 326 pada setiap pertanyaan yang diajukan, artinya indikator yang diberikan oleh kinerja mampu membuat responden sangat tinggi.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan indikator penting dalam pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, dan jumlah uang yang telah dihasilkan

Adapun respon dari responden terhadap kinerja melalui indikator kuantitas adalah tergambar pada tabel berikut:

Tabel 4.21
Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja
Melalui Indikator Kuantitas

No	Pernyataan	SR	R	C	T	ST	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
	Kuantitas							
5	Hasil kerja dapat dipastikan keakuratannya			8	25	41	329	Sangat Tinggi
				24	100	205		
6	Jumlah aktivitas yang diberikan pemimpin sesuai dengan yang diharapkan			15	30	29	310	Sangat Tinggi
				45	120	145		
Total Skor Rata-Rata 5							313,5	Sangat Tinggi

Sumber: Diolah Dari Data Primer

Tabel 4.21 memberikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap kinerja menunjukkan bahwa yang diwakili indikator yang berikan oleh Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang baik, melalui kuantitas.

Dimensi kinerja yang diwakili indikator yang berikan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang baik, indikator berupa kuantitas memiliki nilai 329 dan 310 pada setiap pertanyaan yang diajukan, artinya indikator yang diberikan oleh kinerja mampu membuat responden sangat tinggi.

3. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas orang lain.

Adapun respon dari responden terhadap kinerja melalui indikator ketepatan waktu untuk disukai adalah tergambar pada tabel berikut:

Tabel 4.22
Tanggapan Responden Pada Variabel Motivasi
Melalui Indikator Kebutuhan Ketepatan Waktu

No	Pernyataan	SR	R	C	T	ST	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
	Ketepatan Waktu							
7	Tugas dapat diselesaikan tepat pada waktunya			4	25	45	337	Sangat Tinggi
				12	100	225		
8	Seluruh aktivitas yang telah ditargetkan terlaksana dengan baik			10	24	40	326	Sangat Tinggi
				30	96	200		
Total Skor Rata-Rata 5							331,5	Sangat Tinggi

Sumber: Diolah Dari Data Primer

Tabel 4.22 memberikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap kinerja menunjukkan bahwa yang diwakili indikator yang diberikan oleh Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang baik, melalui ketepatan waktu.

Dimensi kinerja yang diwakili indikator yang diberikan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang baik, indikator berupa ketepatan waktu untuk disukai memiliki nilai 337 dan 326 pada setiap pertanyaan yang diajukan, artinya indikator yang diberikan oleh kinerja mampu membuat responden sangat tinggi.

4. Kehadiran

Suatu pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan.

Adapun respon dari responden terhadap kinerja melalui indikator Kehadiran tergambar pada tabel berikut:

Tabel 4.23
Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja
Melalui Indikator Kehadiran

No	Pernyataan	SR	R	C	T	ST	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
	Kehadiran							
9	Saya datang dan pulang kerja tepat waktu			4	25	45	337	Sangat Tinggi
				12	100	225		
10	Karyawan yang keahadirannya baik diberikan penghargaan			10	24	40	326	Sangat Tinggi
				30	96	200		
Total Skor Rata-Rata 5							331,5	Sangat Tinggi

Sumber: Diolah Dari Data Primer

Tabel 4.23 memberikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap kinerja menunjukkan bahwa yang diwakili indikator yang diberikan oleh Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang baik, melalui kehadiran.

Dimensi kinerja yang diwakili indikator yang berikan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang baik, indikator berupa kehadiran memiliki nilai 337 dan 326 pada setiap pertanyaan yang diajukan, artinya indikator yang diberikan oleh kinerja mampu membuat responden sangat tinggi.

5. Kemampuan Kerja Sama

Suatu jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua karyawan atau lebih, sehingga sangat dibutuhkan kerja sama antar karyawan.

Adapun respon dari responden terhadap disiplin melalui indikator Kemampuan Kerja Sama tergambar pada tabel berikut:

Tabel 4.24
Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja
Melalui Indikator Kemampuan Kerja Sama

No	Pernyataan	SR	R	C	T	ST	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
	Kerja Sama							
11	Bekerja sama dengan rekan kerja			7	22	45	334	Sangat Tinggi
				21	88	225		
12	Berkomunikasi dengan baik			10	30	34	320	Sangat Tinggi
				30	120	170		
13	Saya mampu menyesuaikan diri			3	40	31	324	Sangat Tinggi
				9	160	155		
14	Menghargai rekan kerja			10	24	40	326	Sangat Tinggi
				30	96	200		
Total Skor Rata-Rata 5							326	Sangat Tinggi

Sumber: Diolah Dari Data Primer

Tabel 4.24 memberikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap disiplin menunjukkan bahwa yang diwakili indikator yang diberikan oleh Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang baik, melalui Kerja sama.

Dimensi disiplin yang diwakili indikator yang diberikan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang baik, indikator berupa kerja sama memiliki nilai 334, 320, 304 dan 326 pada setiap pertanyaan yang diajukan,

artinya indikator yang diberikan oleh disiplin mampu membuat responden sangat tinggi.

Berdasarkan analisis disiplin yang dilakukan terhadap Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi mendapatkan hasil rekapitulasi sebagai berikut:

Tabel 4.25
Rekapitulasi Analisis Kinerja
Pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi

No	Indikator	Skor Rata-Rata	Keterangan
	Motivasi		
1	Kualitas	332,5	Sangat Tinggi
2	Kuantitas	313,5	Sangat Tinggi
3	Ketepatan Waktu	331,5	Sangat Tinggi
4	Kehadiran	331,5	Sangat Tinggi
5	Kerja Sama	326	Sangat Tinggi

Sumber: Diolah Dari Data Primer

Berdasarkan tabel 4.25 dari kelima indikator dapat diketahui bahwa Kinerja dengan indikator kualitas sebagai yang tertinggi dengan skor rata-rata sebesar 332,5 dan dinilai Sangat Tinggi oleh responden. Sedangkan yang terendah dengan indikator kuantitas yaitu memiliki skor sebesar 313,5 dan di nilai Sangat Tinggi oleh responden

4.1.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Analisis data yang digunakan yaitu menggunakan SPSS versi 25 hasil sebagai berikut:

Berdasarkan Output regresi tabel 4.27 model analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$
$$Y = 2,866 + 0,270X_1 + 0,249X_2$$

Dari model regresi tersebut dapat dijelaskan:

1. Nilai konstanta sebesar 2,866 artinya apabila variabel independen yaitu disiplin (X_1) dan motivasi (X_2), bernilai nol (0), maka variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Karyawan akan bernilai tetap sebesar 2,866.
2. Koefisien regresi variabel disiplin (X_1) bernilai positif sebesar 0,270 artinya apabila variabel X_1 disiplin mengalami peningkatan sebesar 1 (satu) satuan sedangkan variabel lainnya dianggap konstan, maka variabel Y yaitu kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,270.
3. Koefisien regresi variabel motivasi (X_2) bernilai positif sebesar 0,249 artinya apabila variabel X_2 motivasi mengalami peningkatan sebesar 1 (satu) satuan sedangkan variabel lainnya dianggap konstan, maka variabel Y kinerja akan mengalami penurunan sebesar 0,249.

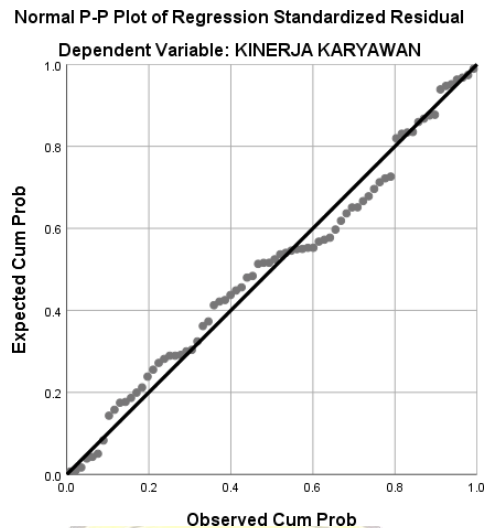
4.1.5 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik, untuk mengetahui keakuratan data. Pengujian asumsi klasik ini meliputi uji Normalitas, Autokorelasi, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah uji untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak (Sunjoyo, 2013:59). Model regresi yang baik adalah

memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi, uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya.



Gambar 4.1
Normal Probability Plot

Berdasarkan hasil uji normalitas, dapat dilihat dari Gambar 4.1 diatas (*Normal P-Plot of Regression Standardized Residual*) terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal (tidak berpencar jauh dari garis lurus), hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas data berdistribusi normal, karena titik dalam gambar menyebar di sekitar garis diagonal dan arahnya mengikuti garis diagonal.

Untuk lebih memastikan apakah data residual terdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji *One Sample Kolmogrov-Smirnov*. Suatu persamaan regresi dikatakan lolos normalitas apabila nilai signifikan uji *Kolmogrov-Smirnov* lebih besar dari 0,05. Hasil pengujian normalitas data menunjukkan bahwa data terdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas, dapat dilihat

dari Gambar 4.26 diatas Nilai Asymp Sig $0,200 > 0,05$ maka data berdistribusi normal.

Tabel 4.26
Uji Kolmogrov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.19321570
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.060
Test Statistic		.070
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.		

2. Uji Multikolinieritas

Untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Hasil perhitungan dapat dilihat melalui kolom *Collinearity Statistics* pada tabel *Coefficients*. Jika nilai VIF ada di sekitar angka 1 dan nilai *Tolerance* mendekati angka 1, maka tidak terjadi multikolinieritas. Multikolinieritas terjadi jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) melebihi 10. Hasil pengujian terlihat pada tabel sebagai berikut.

Nilai Tolerance $> 0,10$ atau *VIF* < 10 : tidak terjadi multikolinieritas

(Jika Nilai *Tolerance* besar dari 0,10 atau Nilai *VIF* kecil dari 10 maka tidak terjadi Multikolinieritas)

Nilai Tolerance $< 0,10$ atau *VIF* > 10 : terjadi multikolinieritas

(Jika Nilai *Tolerance* kecil dari 0,10 atau Nilai *VIF* lebih dari 10 maka terjadi Multikolinieritas)

Tabel 4.27
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.866	.213		13.464	.000		
	DISIPLIN	.270	.086	.369	3.130	.003	.636	1.573
	MOTIVASI	.249	.094	.313	2.657	.010	.636	1.573

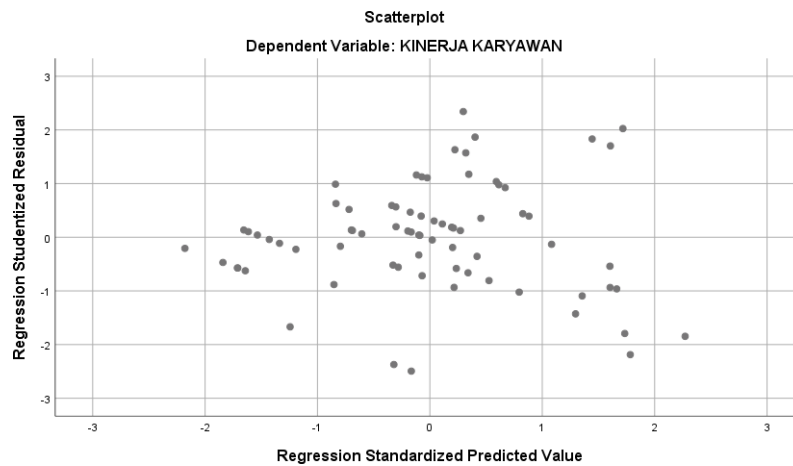
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0.10. Kondisi tersebut berarti bahwa tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%.

Hasil perhitungan VIF juga menunjukkan kondisi yang sama, yaitu semua variabel bebas (independen) memiliki nilai VIF di bawah 10. Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing - masing variabel independen, yaitu disiplin (X1) sebesar 1,573 motivasi (X2) sebesar 1,573 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen pada penelitian ini tidak terdapat adanya indikasi gejala multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan kepengamatan yang lain. Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi dapat dilihat pada grafik Scatterplot. Jika titik - titik dalam grafik menyebar tidak membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas terlihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar 4.2
Gambar Scatterplot

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas pada gambar 4.2 menunjukkan bahwa tidak adanya pola tertentu dalam grafik scatterplot, kondisi tersebut dapat dilihat dari penyebaran data (titik) yang terjadi secara acak, baik di bawah maupun di atas nol pada sumbu Y sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi dinyatakan baik dan layak untuk digunakan, karena tidak terjadi heteroskedastisitas. Kesimpulan yang didapat dari analisis data tersebut adalah tidak terdapat adanya gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

4.1.6 Hasil Uji Hipotesis

1. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan (bersama - sama) memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Berikut ini hasil uji F dengan menggunakan pengujian statistik SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*).

Tabel 4.28

**Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.623	2	.812	21.147	.000 ^b
	Residual	2.725	71	.038		
	Total	4.349	73			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, DISIPLIN						

Dari hasil analisis regresi menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai F hitung sebesar 21,147 dengan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000. Dimana nilai F_{hitung} sebesar $21,147 > F_{tabel}$ yaitu 3,13. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial (individu) memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Berikut ini hasil uji t dengan menggunakan pengujian statistik SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*).

Berdasarkan tabel 4.27, maka hasil regresi berganda dapat menganalisis pengaruh masing-masing variabel Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat dari arah tanda dan tingkat signifikan. Variabel disiplin (X_1) dan motivasi (X_2) mempunyai arah positif. Hasil pengujian hipotesis masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dapat dianalisis sebagai berikut:

- a. Pengaruh Disiplin (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Hasil pengujian parsial nilai t hitung sebesar 3,130 serta nilai signifikansi besar dari 0,05 ($0,003 < 0,05$). Dimana nilai t_{hitung} sebesar 3,130 $> t_{tabel}$ 1,99444 Hal ini berarti disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja diterima (H_1 diterima).

b. Pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Hasil pengujian parsial nilai t hitung sebesar 2,657 dan nilai signifikansi 0,010 yang $>$ dari 0,05 ($0,010 < 0,05$). Dimana nilai t_{hitung} sebesar 2,657 $> t_{tabel}$ 1,99444. Hal ini berarti bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja diterima (H_1 diterima). Dari hasil penelitian, motivasi (X_1) memiliki pengaruh signifikan.

3. Koefisien Determinasi

Uji ini digunakan untuk mengetahui tingkat ketepatan perkiraan dalam analisis regresi dan seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel independen. Nilai koefisien determinasi antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen terbatas. R^2 dikatakan baik jika semakin mendekati 1 berarti bahwa variabel independen berpengaruh sempurna terhadap variabel dependen. Sedangkan jika R^2 sama dengan 0, maka tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.33
Hasil Koefisien determinasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.611 ^a	.373	.356	.19592	2.079
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, DISIPLIN					
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

Nilai *R Square* sebesar 0,373 ini menjelaskan bahwa variabel X Disiplin (X_1), dan Motivasi (X_2) mempengaruhi variabel Y (Kinerja) sebesar 0,373 atau 37,30%. Sedangkan sisanya 62,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel independen yang diteliti.

1.2 Pembahasan

4.1.1 Analisis Karakteristik Responden Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi

Berdasarkan hasil penelitian kuisioner yang dilakukan terhadap 74 responden yang merupakan karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi yang didapat dalam data responden, bahwa berdasarkan tabel 4.1 jenis kelamin responden di dominasi oleh pria sebesar 79,73%.

Berdasarkan tabel 4.2 sebanyak 40,54% responden didominasi oleh usia antara 30-40 tahun. Berdasarkan besaran pendidikan pada tabel 4.3 sebagian besar responden memiliki berpendidikan sarjana yaitu sebesar 52,70%. Berdasarkan lama masa kerja pada table 4.4 sebagian besar responden telah bekerja selama antara 11-20 tahun dengan presentase terbesar yaitu 47,30% dari total seluruh responden.

4.2.2. Analisis Disiplin Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi

Berdasarkan analisis terhadap disiplin yang dilakukan terhadap karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi mendapatkan hasil sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian dari kedelapan indikator dapat diketahui bahwa Disiplin dengan indikator waskat sebagai yang tertinggi dengan skor rata-rata sebesar 331,5 dan dinilai Sangat Tinggi oleh responden. Sedangkan yang terendah dengan indikator tujuan yaitu memiliki skor sebesar 315 dan di nilai sangat tinggi oleh responden.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Indria dan Lubis dan Taufik (2020) menyatakan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa kenaikan pada sikap disiplin seseorang dapat mencerminkan kondisi dan prospek terhadap kinerja perusahaan, artinya semakin tinggi sikap disiplin seseorang maka tingkat kinerja yang akan dihasilkan akan sangat tinggi sangat tinggi.

4.2.3 Analisis Motivasi Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi

Berdasarkan analisis keputusan pembelian yang dilakukan terhadap karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi mendapatkan hasil sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian dari kelima indikator dapat diketahui bahwa motivasi dengan indikator kebutuhan pengembangan diri sebagai yang tertinggi dengan skor rata-rata sebesar 333 dan dinilai Sangat Tinggi oleh responden. Sedangkan yang terendah dengan indikator jumlah kebutuhan

untuk disukai yaitu memiliki skor sebesar 319 dan di nilai sangat tinggi oleh responden.

Hasil akumulasi tanggapan responden menunjukkan bahwa motivasi dan kinerja sudah cukup baik, hal ini dibuktikan dari hasil jawaban responden. Hal ini menunjukkan bahwa diperlukan upaya yang lebih untuk meningkatkan kualitas dari motivasi pada tingkatan yang optimal sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja.

4.2.4 Analisis Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi

Berdasarkan analisis kinerja yang dilakukan terhadap Karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi mendapatkan hasil sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa tanggapan responden terhadap kinerja dikategorikan Sangat Tinggi. Dapat dilihat bahwa skor paling tinggi berada di indicator kualitas sebesar 332 dan yang terendah pada indicator kuantitas sebesar 313,5 dan dinilai sangat tinggi oleh responden.

Dengan tingkat keyakinan sebesar 95 % $df = n - k - n = 70$, maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1,99444. Dengan demikian maka nilai t hitung disiplin 3,130 > dari nilai t tabel sebesar 1,99444, artinya disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan untuk variable motivasi memiliki t hitung motivasi 2,657 > dari nilai t tabel sebesar 1,99444, artinya motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Sesuai dengan perumusan masalah dan tujuan penelitian, berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diperoleh kesimpulan berikut ini:

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa secara simultan variabel disiplin dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pada Kantor Pusat PT. Perusahaan Nusantara VI Jambi. Secara parsial variabel disiplin dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Perusahaan Nusantara VI Jambi.
2. Hasil akumulasi tanggapan responden menunjukkan bahwa disiplin, motivasi, dan kinerja sudah sangat tinggi, hal ini dibuktikan dari hasil jawaban responden. Hal ini menunjukkan bahwa diperlukan upaya yang lebih untuk meningkatkan kebutuhan harga diri dari indicator motivasi pada tingkatan yang optimal karena indicator kebutuhan harga diri memiliki nilai skor terendah dari seluruh indicator yang diajukan.

5.2 Saran

Beberapa saran yang di tujukan bagi instansi terkait dalam menjalankan kegiatan pada suatu perusahaan, serta saran bagi peneliti dan akademis dengan maksud dapat meningkatkan penelitian khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia antara lain:

1. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa secara simultan disiplin dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. Sedangkan secara

parsial variabel disiplin dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Perusahaan harus meningkatkan motivasi Karena motivasi memiliki nilai skor terendah diantara variabel yang lainnya, melalui indikator kebutuhan untuk disukai.

2. Untuk lebih memperdalam kajian dalam penelitian ini, diharapkan penelitian berikutnya menambah variabel lainya yang dianggap mempengaruhi variabel kinerja, menambah jumlah objek penelitian agar kajian penelitian yang di hasilkan mencakup lebih luas.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Ansory, H., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Arifin, N. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Teori Dan Kasus. Bandung: Alfabeta.
- Arofah, R. &. (2015). *Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa*. Economic Education Analysis Journal.
- Bahri, S., & Nisa, Y. (2017). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Farida, S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka.
- Fatkhan, F. (2017). *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Keprilakuan Individu Terhadap Minat Pemanfaatan Sistem Informasi Organisasi*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis.
- Fauzi, A. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga University Press. Ghazali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. (2012). *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Universitas Indonesia.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Teori dan Praktik). Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Makbul, M. (2021). *Metode Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian*. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Meilinda, S. (2023). *Pengantar Ilmu Ekonomi*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Nasehudin, T. S, & Gozali, N. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Puspita, S., & Oktariansyah. (2021). *Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmu Manajemen.
- Rosalina, M., & Wati, L. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen.
- Saputra, D. (2018). *Pengaruh, Manfaat, Modal, Motivasi, Dan Edukasi Terhadap Minat dalam Berinvestasi*. Jurnal Manajemen Akuntansi.
- Silaen, N., Sinaga S, & Aprian, M. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Pelni Lhoksumawe*. Jurnal Darma Agung.
- Sinambela, L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara. Sudirman,
- Osrita, H., & Zahari, M. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Magnum Pustaka Utama.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwati, Y. (2013). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis.

Tanjung, H. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan*. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis.

Terry, G. (2010). *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wijayanto, D. (2013). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Wilson, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Yam, J., & Taufik, R. (2021). *Hipotesis Penelitian Kuantitatif*. Jurnal Ilmu Administrasi.

Yaya, R., & Megawati, L. (2018). *Pengantar Manajemen*. Teori, Fungsi, dan Kasus, 1.



LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Sdr.

Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi

Dengan Hormat,

Dalam rangka penelitian penyusunan tugas akhir skripsi yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada fakultas ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Maka bersama ini saya mohon kesediaan waktu Bapak/Ibu/Sdr untuk menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan. Adapun identitas saya adalah sebagai berikut:

Nama : Ellyana Santa Paquita

NIM : 1900861201238

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara VI Jambi

Kuisisioner ini ditunjukkan untuk diisi oleh Bapak/Ibu/Sdr dengan menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan. Saya mengharapkan jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan nantinya menurut pendapat anda masing-masing. Perlu diketahui bahwa seluruh informasi dan jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi ini, serta bukan merupakan penilaian pekerjaan, sehingga tidak mempengaruhi status dan jabatan Bapak/Ibu/Sdr.

Demikianlah surat pengantar ini saya sampaikan, atas partisipasi dan ketulusan hati Bapak/Ibu/Sdr, saya ucapkan terimakasih.

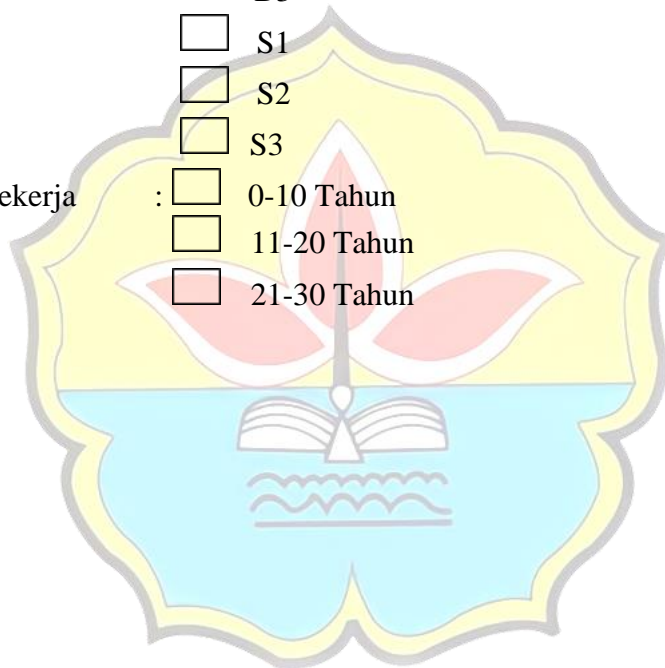
Jambi, juli 2023

Peneliti

Ellyana Santa Paquita

A. Identitas Responden

1. Nomor Responden :
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Perempuan
3. Umur : 20-30 Tahun
 31-40 Tahun
 41-50 Tahun
 >50 Tahun
4. Pendidikan Terakhir : SLTA
 D3
 S1
 S2
 S3
5. Lama Bekerja : 0-10 Tahun
 11-20 Tahun
 21-30 Tahun



Petunjuk Kuesioner

1. Mohon menjawab pertanyaan dibawah ini dengan pendapat pribadi bapak/ibu secara jujur dan objektif
2. Berilah tanda checklist (√) pada kolom yang sesuai dengan pilihan bapak/ibu
3. Setiap angka akan mewakili tingkat kesesuaian dengan pendapat bapak/ibu dimana:

No	Simbol	Kategori	Nilai
1	SR	Sangat Rendah	1
2	R	Rendah	2
3	C	Cukup	3
4	T	Tinggi	4
5	ST	Sangat Tinggi	5



KUESIONER PENELITIAN

1. Disiplin (X1)

No	Pernyataan	SR	R	C	T	ST
1	Saya setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan					
2	Saya merasa bahwa pemimpin dapat dijadikan teladan dan panutan oleh Bawahannya					
3	Saya setuju bahwa balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan					
4	Saya merasa bahwa keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik					
5	Saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan karyawan					
6	Saya merasa bahwa pemimpin yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh karyawan					
7	Saya merasa bahwa kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik					
8	Saya selalu datang tepat waktu pada jam kerja					
9	Saya mentaati semua peraturan yang berlaku di kantor					
10	Saya selalu meningkatkan produktifitas					
11	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
12	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan					
13	Mengutamakan efisiensi dalam melakukan pekerjaan					
14	Saya selalu berhati-hati, penuh perhitungan, dan teliti dalam bekerja					
15	Saya bekerja dengan giat dan tekun					

2. Motivasi (X2)

No	Pernyataan	SR	R	C	T	ST
1	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup terpenuhi					
2	Saya senang dalam bekerja karena didukung oleh suasana lingkungan kerja yang nyaman					
3	Pimpinan tidak membeda-bedakan karyawan dan semua mendapatkan perhatian yang sama					
4	Saya mendapatkan pujian dari pimpinan dan sesama rekan kerja karena hasil yang memuaskan					
5	Pimpinan memfasilitasi untuk pengembangan diri karyawan sesuai kerja dan tugas masing-masing					



3. Kinerja (Y)

No	Pernyataan	SR	R	C	T	ST
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
2	Saya teliti dalam menyelesaikan pekerjaan					
3	Hasil kerja dapat dipastikan keakuratannya					
4	Saya mampu menyesuaikan diri					
5	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan					
6	Jumlah aktivitas yang diberikan pemimpin sesuai dengan yang diharapkan					
7	Tugas dapat diselesaikan tepat pada waktunya					
8	Seluruh aktivitas yang telah ditargetkan terlaksana dengan baik					
9	Saya bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan					
10	Saya datang dan pulang kerja tepat waktu					
11	Karyawan yang kehadirannya baik diberikan penghargaan					
12	Bekerja sama dengan rekan kerja					
13	Berkomunikasi dengan baik					
14	Menghargai rekan kerja					

**LAMPIRAN DATA
DATA TABULASI DISIPLIN**

No	Pernyataan														Jumlah	
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	5	3	57
2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	65
3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	5	4	5	4	3	65
4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	64
5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	65
6	4	4	3	4	5	5	3	4	5	5	5	4	5	4	5	65
7	4	4	4	5	4	5	4	3	5	5	4	5	4	5	4	65
8	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	64
9	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	64
10	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	67
11	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	66
12	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	70
13	5	5	4	3	5	3	3	5	5	5	3	4	4	3	5	62
14	5	5	5	3	3	4	4	5	3	5	3	5	5	5	4	64
15	5	5	4	3	5	5	3	3	5	5	5	4	5	4	3	64
16	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	3	57
17	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	5	4	5	3	3	60
18	3	4	4	4	4	4	3	5	3	3	4	4	3	4	5	57
19	3	4	4	5	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	59
20	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	5	57
21	4	4	4	3	5	4	4	3	4	5	3	4	4	3	4	58
22	4	4	4	4	4	3	5	5	3	3	3	3	5	4	3	57
23	4	4	4	5	3	3	5	4	3	3	3	4	5	3	4	57
24	4	4	4	4	3	3	5	3	5	4	3	4	3	4	5	58
25	4	4	4	4	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	3	58
26	4	4	4	3	4	5	5	5	4	3	3	4	4	4	3	59
27	4	4	4	5	5	3	3	3	5	4	5	3	4	4	4	60
28	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	66
29	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	66
30	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	67
31	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	66
32	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	65
33	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	72
34	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	68
35	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	63
36	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	3	4	5	5	5	63
37	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	63

38	4	4	4	5	3	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	62
39	4	4	4	5	3	5	5	4	5	5	4	3	5	4	5	65
40	4	4	4	5	5	5	3	3	5	5	5	4	4	4	3	63
41	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	5	5	4	4	5	64
42	4	4	4	5	5	3	3	5	5	4	4	5	5	4	4	64
43	4	4	4	5	5	3	5	4	4	5	5	4	3	4	4	63
44	4	4	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	4	4	4	66
45	3	4	3	3	5	4	3	5	5	5	5	5	3	5	5	63
46	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	71
47	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	65
48	5	5	4	3	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	61
49	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	3	4	5	4	64
50	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	4	5	4	5	65
51	4	4	4	4	5	5	3	5	3	5	3	5	4	4	4	62
52	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	62
53	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	63
54	5	5	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
55	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	68
56	5	5	4	3	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	65
57	4	4	5	5	5	3	3	5	4	4	4	4	4	5	4	63
58	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	70
59	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72
60	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	70
61	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	70
62	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	70
63	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	3	5	4	5	64
64	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	5	4	4	4	4	62
65	5	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	64
66	5	4	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	3	67
67	5	4	4	4	5	4	5	4	5	3	3	5	4	5	4	64
68	5	4	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	64
69	4	4	4	5	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	65
70	3	5	4	4	4	5	4	5	3	5	4	4	5	4	4	63
71	5	4	4	4	5	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	62
72	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5	3	5	4	66
73	4	5	5	4	5	4	5	3	3	4	4	5	4	5	4	64
74	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72
Jumlah																4732

DATA TABULASI MOTIVASI

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

DATA TABULASI KINERJA

No	Pernyataan													Jumlah	
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	
1	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	3	3	4	57
2	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	58
3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	5	58
4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	63
5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	61
6	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	65
7	3	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	60
8	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	55
9	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	59
10	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	59
11	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	58
12	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	63
13	5	5	4	4	5	4	3	3	3	3	5	4	5	4	57
14	5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	5	4	5	3	60
15	3	4	3	4	3	5	3	4	4	4	4	4	3	4	52
16	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	3	54
17	4	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	3	52
18	4	4	3	4	5	4	3	4	3	5	3	4	3	5	54
19	4	4	5	4	3	4	5	3	4	5	4	4	3	4	56
20	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	5	3	4	3	54
21	4	4	3	4	5	5	4	4	3	3	4	4	5	4	56
22	4	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	3	4	54
23	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	54
24	5	4	4	3	4	3	4	5	4	5	4	5	3	3	56
25	4	4	4	4	3	3	4	5	3	4	4	5	5	4	56
26	4	4	5	3	4	4	3	3	3	5	4	5	5	4	56
27	5	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	5	4	56
28	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	59
29	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	59
30	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
31	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	63
32	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	64
33	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	60
34	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	4	5	61
35	4	4	5	5	3	4	5	5	4	3	4	4	5	5	60
36	4	4	4	5	3	3	4	5	4	5	5	4	4	5	59

37	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	60	
38	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	5	5	4	5	59	
39	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	5	4	58	
40	5	5	5	4	4	4	3	3	5	5	4	5	5	5	62	
41	4	4	5	5	5	3	4	5	4	3	4	4	5	5	60	
42	4	5	5	5	3	4	3	5	5	4	5	5	4	5	62	
43	3	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	60	
44	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	5	5	5	4	59	
45	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	66	
46	5	4	5	5	5	4	3	4	5	4	3	4	4	4	59	
47	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	58
48	4	4	3	5	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	58	
49	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	5	58	
50	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	57
51	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	4	58	
52	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	59
53	4	4	3	3	4	4	5	5	4	5	3	4	5	4	57	
54	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	62
55	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	61
56	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	62
57	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	64
58	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	57
59	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	68
60	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	67
61	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	60
62	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	67
63	3	4	5	5	4	4	5	4	3	4	5	4	5	5	5	60
64	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	60
65	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	5	4	5	60
66	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	62
67	4	5	5	5	4	5	4	5	5	3	4	5	5	4	5	63
68	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	3	4	5	59
69	4	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	3	4	5	59
70	3	4	4	4	5	4	3	5	5	4	5	4	5	5	5	60
71	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	52
72	5	4	4	5	3	4	3	4	3	4	5	5	5	4	5	58
73	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	57
74	5	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	3	5	58
Jumlah														4373		

Lampiran Transformasi Data MSI Variabel Disiplin (X₁)

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	Rata-rata
1	2.32	1.00	2.64	2.18	2.06	2.07	1.98	2.21	3.42	1.00	1.00	1.00	1.00	3.96	1.00	1.92
2	3.72	2.60	4.15	3.47	3.31	3.31	3.15	2.21	2.20	1.00	2.23	2.45	2.29	2.50	1.00	2.64
3	3.72	2.60	4.15	2.18	2.06	2.07	3.15	3.52	2.20	1.00	3.54	2.45	3.67	2.50	1.00	2.65
4	2.32	2.60	4.15	3.47	3.31	3.31	3.15	2.21	2.20	1.00	2.23	2.45	2.29	2.50	1.00	2.55
5	2.32	1.00	2.64	3.47	2.06	2.07	3.15	2.21	2.20	3.20	2.23	3.89	2.29	3.96	2.36	2.60
6	2.32	1.00	1.00	2.18	3.31	3.31	1.00	2.21	3.42	3.20	3.54	2.45	3.67	2.50	3.73	2.59
7	2.32	1.00	2.64	3.47	2.06	3.31	1.98	1.00	3.42	3.20	2.23	3.89	2.29	3.96	2.36	2.61
8	3.72	2.60	4.15	2.18	3.31	3.31	1.98	2.21	2.20	1.00	2.23	2.45	2.29	2.50	2.36	2.57
9	3.72	2.60	4.15	2.18	2.06	2.07	1.98	1.00	2.20	2.07	2.23	2.45	2.29	3.96	3.73	2.58
10	3.72	2.60	4.15	3.47	3.31	3.31	3.15	2.21	2.20	1.00	2.23	2.45	2.29	2.50	3.73	2.82
11	3.72	2.60	4.15	3.47	2.06	3.31	1.98	2.21	2.20	3.20	2.23	2.45	2.29	2.50	2.36	2.71
12	3.72	2.60	4.15	3.47	3.31	3.31	3.15	2.21	2.20	2.07	2.23	3.89	3.67	3.96	2.36	3.09
13	3.72	2.60	2.64	1.00	3.31	1.00	1.00	3.52	3.42	3.20	1.00	2.45	2.29	1.00	3.73	2.39
14	3.72	2.60	4.15	1.00	1.00	2.07	1.98	3.52	1.00	3.20	1.00	3.89	3.67	3.96	2.36	2.61
15	3.72	2.60	2.64	1.00	3.31	3.31	1.00	1.00	3.42	3.20	3.54	2.45	3.67	2.50	1.00	2.56
16	2.32	1.00	2.64	1.00	2.06	2.07	1.00	2.21	2.20	1.00	3.54	2.45	2.29	2.50	1.00	1.95
17	2.32	1.00	2.64	1.00	3.31	3.31	1.98	2.21	2.20	1.00	3.54	2.45	3.67	1.00	1.00	2.18
18	1.00	1.00	2.64	2.18	2.06	2.07	1.00	3.52	1.00	1.00	2.23	2.45	1.00	2.50	3.73	1.96
19	1.00	1.00	2.64	3.47	1.00	2.07	1.98	1.00	2.20	1.00	2.23	3.89	3.67	2.50	2.36	2.13
20	2.32	2.60	2.64	2.18	2.06	1.00	1.00	2.21	2.20	1.00	2.23	2.45	1.00	1.00	3.73	1.97
21	2.32	1.00	2.64	1.00	3.31	2.07	1.98	1.00	2.20	3.20	1.00	2.45	2.29	1.00	2.36	1.99
22	2.32	1.00	2.64	2.18	2.06	1.00	3.15	3.52	1.00	1.00	1.00	1.00	3.67	2.50	1.00	1.94
23	2.32	1.00	2.64	3.47	1.00	1.00	3.15	2.21	1.00	1.00	1.00	2.45	3.67	1.00	2.36	1.95
24	2.32	1.00	2.64	2.18	1.00	1.00	3.15	1.00	3.42	2.07	1.00	2.45	1.00	2.50	3.73	2.03
25	2.32	1.00	2.64	2.18	1.00	1.00	1.00	3.52	3.42	1.00	3.54	1.00	3.67	2.50	1.00	2.05
26	2.32	1.00	2.64	1.00	2.06	3.31	3.15	3.52	2.20	1.00	1.00	2.45	2.29	2.50	1.00	2.10
27	2.32	1.00	2.64	3.47	3.31	1.00	1.00	1.00	3.42	2.07	3.54	1.00	2.29	2.50	2.36	2.19
28	2.32	2.60	4.15	3.47	3.31	3.31	3.15	2.21	2.20	2.07	2.23	2.45	2.29	2.50	2.36	2.71
29	2.32	2.60	4.15	3.47	3.31	3.31	3.15	2.21	2.20	2.07	2.23	2.45	2.29	2.50	2.36	2.71
30	2.32	2.60	4.15	3.47	3.31	2.07	1.98	2.21	2.20	2.07	2.23	2.45	3.67	3.96	3.73	2.83
31	2.32	2.60	4.15	3.47	3.31	3.31	3.15	2.21	2.20	2.07	2.23	2.45	2.29	2.50	2.36	2.71
32	2.32	2.60	4.15	3.47	3.31	3.31	3.15	2.21	2.20	2.07	2.23	2.45	2.29	2.50	1.00	2.62
33	3.72	2.60	4.15	3.47	1.00	3.31	3.15	3.52	3.42	2.07	3.54	3.89	3.67	3.96	3.73	3.28
34	3.72	2.60	2.64	2.18	2.06	3.31	1.00	3.52	3.42	3.20	3.54	2.45	3.67	3.96	2.36	2.91
35	3.72	1.00	2.64	1.00	2.06	2.07	3.15	2.21	3.42	2.07	3.54	2.45	2.29	2.50	2.36	2.43
36	2.32	1.00	2.64	2.18	3.31	1.00	3.15	2.21	2.20	2.07	1.00	2.45	3.67	3.96	3.73	2.46
37	2.32	1.00	2.64	3.47	3.31	2.07	1.98	1.00	3.42	2.07	2.23	2.45	3.67	2.50	2.36	2.43
38	2.32	1.00	2.64	3.47	1.00	3.31	1.98	3.52	2.20	1.00	2.23	2.45	2.29	3.96	2.36	2.38

39	2.32	1.00	2.64	3.47	1.00	3.31	3.15	2.21	3.42	3.20	2.23	1.00	3.67	2.50	3.73	2.59
40	2.32	1.00	2.64	3.47	3.31	3.31	1.00	1.00	3.42	3.20	3.54	2.45	2.29	2.50	1.00	2.43
41	2.32	1.00	2.64	2.18	2.06	3.31	3.15	3.52	1.00	1.00	3.54	3.89	2.29	2.50	3.73	2.54
42	2.32	1.00	2.64	3.47	3.31	1.00	1.00	3.52	3.42	2.07	2.23	3.89	3.67	2.50	2.36	2.56
43	2.32	1.00	2.64	3.47	3.31	1.00	3.15	2.21	2.20	3.20	3.54	2.45	1.00	2.50	2.36	2.42
44	2.32	1.00	4.15	3.47	3.31	1.00	3.15	2.21	2.20	3.20	3.54	3.89	2.29	2.50	2.36	2.71
45	1.00	1.00	1.00	1.00	3.31	2.07	1.00	3.52	3.42	3.20	3.54	3.89	1.00	3.96	3.73	2.44
46	3.72	1.00	4.15	3.47	2.06	3.31	3.15	3.52	1.00	3.20	3.54	3.89	3.67	3.96	3.73	3.16
47	3.72	2.60	2.64	2.18	2.06	3.31	1.98	2.21	2.20	3.20	2.23	2.45	2.29	2.50	3.73	2.62
48	3.72	2.60	2.64	1.00	1.00	2.07	1.98	2.21	1.00	2.07	3.54	3.89	2.29	2.50	2.36	2.32
49	3.72	2.60	4.15	2.18	2.06	2.07	1.98	2.21	1.00	3.20	3.54	1.00	2.29	3.96	2.36	2.55
50	2.32	1.00	2.64	2.18	2.06	2.07	3.15	3.52	1.00	3.20	3.54	2.45	3.67	2.50	3.73	2.60
51	2.32	1.00	2.64	2.18	3.31	3.31	1.00	3.52	1.00	3.20	1.00	3.89	2.29	2.50	2.36	2.37
52	1.00	2.60	2.64	2.18	2.06	3.31	3.15	3.52	2.20	2.07	2.23	2.45	2.29	1.00	2.36	2.34
53	1.00	2.60	2.64	2.18	3.31	2.07	3.15	2.21	2.20	2.07	2.23	2.45	2.29	3.96	2.36	2.45
54	3.72	2.60	2.64	1.00	1.00	3.31	1.98	2.21	2.20	2.07	2.23	2.45	2.29	2.50	2.36	2.30
55	3.72	2.60	4.15	2.18	2.06	3.31	3.15	3.52	2.20	1.00	3.54	3.89	3.67	2.50	2.36	2.92
56	3.72	2.60	2.64	1.00	3.31	3.31	3.15	3.52	1.00	2.07	2.23	2.45	3.67	2.50	2.36	2.64
57	2.32	1.00	4.15	3.47	3.31	1.00	1.00	3.52	2.20	2.07	2.23	2.45	3.67	2.50	2.36	2.48
58	3.72	2.60	1.00	3.47	3.31	3.31	3.15	2.21	3.42	3.20	3.54	3.89	3.67	2.50	2.36	3.02
59	3.72	2.60	4.15	3.47	1.00	3.31	3.15	3.52	3.42	3.20	3.54	3.89	3.67	3.96	2.36	3.26
60	3.72	2.60	4.15	2.18	2.06	2.07	3.15	3.52	3.42	3.20	3.54	3.89	3.67	2.50	2.36	3.07
61	3.72	2.60	4.15	3.47	3.31	1.00	3.15	3.52	2.20	2.07	2.23	3.89	3.67	3.96	3.73	3.11
62	3.72	2.60	4.15	2.18	3.31	3.31	3.15	3.52	1.00	2.07	3.54	3.89	3.67	3.96	2.36	3.10
63	3.72	1.00	2.64	2.18	3.31	3.31	1.98	2.21	2.20	1.00	3.54	1.00	3.67	2.50	3.73	2.53
64	3.72	2.60	2.64	2.18	2.06	2.07	1.98	3.52	1.00	1.00	3.54	2.45	2.29	2.50	2.36	2.39
65	3.72	1.00	2.64	2.18	3.31	3.31	1.98	3.52	1.00	2.07	2.23	2.45	3.67	2.50	2.36	2.53
66	3.72	1.00	2.64	2.18	3.31	3.31	3.15	2.21	1.00	3.20	3.54	3.89	3.67	3.96	1.00	2.79
67	3.72	1.00	2.64	2.18	3.31	2.07	3.15	2.21	3.42	1.00	1.00	3.89	2.29	3.96	2.36	2.55
68	3.72	1.00	4.15	2.18	3.31	2.07	1.98	2.21	1.00	3.20	2.23	2.45	2.29	3.96	2.36	2.54
69	2.32	1.00	2.64	3.47	1.00	2.07	3.15	3.52	2.20	3.20	3.54	2.45	3.67	2.50	2.36	2.61
70	1.00	2.60	2.64	2.18	2.06	3.31	1.98	3.52	1.00	3.20	2.23	2.45	3.67	2.50	2.36	2.45
71	3.72	1.00	2.64	2.18	3.31	2.07	1.00	1.00	3.42	3.20	2.23	2.45	2.29	2.50	2.36	2.36
72	3.72	2.60	4.15	3.47	2.06	2.07	1.00	3.52	3.42	2.07	2.23	3.89	1.00	3.96	2.36	2.77
73	2.32	2.60	4.15	2.18	3.31	2.07	3.15	1.00	1.00	2.07	2.23	3.89	2.29	3.96	2.36	2.57
74	3.72	2.60	4.15	2.18	2.06	2.07	3.15	3.52	3.42	3.20	3.54	3.89	3.67	3.96	3.73	3.26

Lampiran Transformasi Data MSI Variabel Motivasi (X₂)

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	Rata-rata
1	2.74	2.47	2.16	3.52	3.38	3.38	2.25	3.56	2.46	2.88
2	2.74	2.47	3.45	3.52	2.10	2.10	3.53	2.24	3.92	2.89
3	2.74	2.47	3.45	3.52	2.10	2.10	3.53	3.56	3.92	3.04
4	2.74	2.47	3.45	3.52	3.38	2.10	2.25	3.56	3.92	3.04
5	2.74	2.47	3.45	3.52	3.38	2.10	2.25	2.24	3.92	2.89
6	2.74	2.47	2.16	3.52	3.38	3.38	3.53	2.24	2.46	2.87
7	2.74	2.47	3.45	3.52	2.10	1.00	3.53	2.24	3.92	2.77
8	2.74	1.00	3.45	2.21	2.10	2.10	1.00	2.24	2.46	2.14
9	2.74	1.00	2.16	2.21	2.10	2.10	2.25	2.24	2.46	2.14
10	2.74	1.00	3.45	2.21	2.10	2.10	2.25	2.24	2.46	2.28
11	2.74	2.47	3.45	2.21	2.10	2.10	2.25	2.24	2.46	2.44
12	2.74	2.47	2.16	2.21	2.10	3.38	2.25	2.24	2.46	2.44
13	2.74	2.47	3.45	3.52	1.00	1.00	2.25	3.56	3.92	2.65
14	2.74	3.91	3.45	2.21	1.00	3.38	3.53	1.00	2.46	2.63
15	2.74	2.47	1.00	3.52	3.38	2.10	1.00	3.56	2.46	2.47
16	2.74	1.00	3.45	1.00	3.38	2.10	1.00	3.56	2.46	2.30
17	2.74	2.47	2.16	1.00	3.38	1.00	2.25	3.56	2.46	2.33
18	4.29	2.47	1.00	3.52	2.10	2.10	2.25	2.24	1.00	2.33
19	2.74	3.91	2.16	1.00	1.00	2.10	2.25	2.24	2.46	2.21
20	2.74	2.47	2.16	1.00	3.38	1.00	1.00	3.56	2.46	2.20
21	2.74	2.47	2.16	1.00	2.10	3.38	1.00	3.56	3.92	2.48
22	2.74	1.00	3.45	3.52	2.10	1.00	1.00	1.00	2.46	2.03
23	2.74	2.47	2.16	3.52	1.00	3.38	2.25	2.24	1.00	2.30
24	1.00	1.00	1.00	2.21	2.10	3.38	2.25	3.56	3.92	2.27
25	2.74	2.47	2.16	2.21	1.00	1.00	3.53	2.24	3.92	2.36
26	2.74	2.47	2.16	1.00	1.00	3.38	2.25	3.56	1.00	2.17
27	2.74	2.47	1.00	3.52	3.38	1.00	1.00	3.56	2.46	2.35
28	4.29	2.47	3.45	2.21	2.10	2.10	2.25	2.24	2.46	2.62
29	2.74	2.47	3.45	2.21	2.10	2.10	2.25	2.24	2.46	2.44
30	2.74	2.47	2.16	3.52	3.38	3.38	3.53	3.56	3.92	3.18
31	2.74	2.47	2.16	2.21	2.10	3.38	3.53	3.56	3.92	2.90
32	2.74	2.47	2.16	3.52	3.38	3.38	2.25	2.24	2.46	2.73
33	1.00	3.91	3.45	3.52	3.38	3.38	2.25	2.24	2.46	2.84
34	4.29	3.91	3.45	1.00	3.38	3.38	3.53	1.00	2.46	2.93
35	2.74	1.00	1.00	2.21	3.38	2.10	3.53	3.56	3.92	2.60
36	2.74	2.47	2.16	2.21	3.38	3.38	1.00	3.56	2.46	2.59
37	2.74	2.47	2.16	2.21	2.10	2.10	2.25	2.24	2.46	2.30

38	2.74	2.47	2.16	3.52	3.38	3.38	1.00	3.56	2.46	2.74
39	2.74	2.47	3.45	3.52	1.00	3.38	2.25	2.24	3.92	2.77
40	2.74	2.47	2.16	2.21	3.38	3.38	1.00	3.56	3.92	2.76
41	2.74	2.47	2.16	2.21	3.38	3.38	3.53	1.00	3.92	2.75
42	2.74	2.47	2.16	2.21	3.38	3.38	3.53	1.00	2.46	2.59
43	2.74	3.91	3.45	2.21	3.38	1.00	3.53	2.24	3.92	2.93
44	2.74	2.47	3.45	3.52	1.00	3.38	3.53	2.24	2.46	2.75
45	4.29	2.47	3.45	3.52	1.00	1.00	3.53	3.56	3.92	2.97
46	4.29	3.91	3.45	2.21	3.38	2.10	3.53	3.56	3.92	3.37
47	4.29	3.91	1.00	1.00	3.38	3.38	3.53	2.24	2.46	2.80
48	4.29	3.91	1.00	2.21	2.10	2.10	1.00	3.56	2.46	2.51
49	2.74	2.47	2.16	1.00	3.38	3.38	1.00	2.24	2.46	2.31
50	2.74	2.47	2.16	3.52	2.10	3.38	1.00	2.24	2.46	2.45
51	2.74	2.47	2.16	3.52	3.38	2.10	2.25	1.00	2.46	2.45
52	2.74	3.91	2.16	3.52	3.38	2.10	1.00	1.00	2.46	2.47
53	2.74	2.47	2.16	3.52	2.10	3.38	2.25	3.56	2.46	2.74
54	4.29	2.47	3.45	1.00	3.38	3.38	2.25	2.24	3.92	2.93
55	4.29	3.91	3.45	2.21	3.38	3.38	1.00	3.56	3.92	3.23
56	4.29	2.47	3.45	1.00	3.38	3.38	3.53	2.24	3.92	3.07
57	4.29	3.91	3.45	2.21	2.10	2.10	2.25	2.24	3.92	2.94
58	4.29	3.91	3.45	2.21	3.38	3.38	3.53	1.00	3.92	3.23
59	4.29	3.91	1.00	3.52	3.38	3.38	2.25	2.24	2.46	2.93
60	4.29	3.91	3.45	2.21	3.38	3.38	3.53	1.00	2.46	3.07
61	2.74	2.47	3.45	3.52	1.00	3.38	3.53	3.56	3.92	3.06
62	4.29	3.91	1.00	3.52	3.38	2.10	2.25	3.56	2.46	2.94
63	1.00	3.91	1.00	3.52	2.10	3.38	2.25	2.24	3.92	2.59
64	4.29	2.47	3.45	2.21	1.00	3.38	2.25	2.24	3.92	2.80
65	4.29	3.91	2.16	2.21	2.10	1.00	3.53	2.24	3.92	2.82
66	4.29	3.91	3.45	2.21	2.10	2.10	2.25	2.24	3.92	2.94
67	2.74	3.91	2.16	3.52	3.38	3.38	2.25	3.56	1.00	2.88
68	2.74	2.47	3.45	2.21	3.38	1.00	2.25	2.24	3.92	2.63
69	2.74	3.91	1.00	2.21	2.10	3.38	3.53	2.24	2.46	2.62
70	4.29	1.00	2.16	3.52	2.10	2.10	2.25	3.56	2.46	2.60
71	4.29	2.47	3.45	2.21	3.38	2.10	2.25	1.00	3.92	2.78
72	4.29	2.47	3.45	2.21	3.38	3.38	2.25	3.56	3.92	3.21
73	4.29	2.47	2.16	2.21	2.10	2.10	2.25	3.56	3.92	2.78
74	4.29	3.91	2.16	2.21	2.10	2.10	2.25	3.56	3.92	2.94

Lampiran Transformasi Data MSI Variabel Kinerja (Y)

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	Rata-rata
1	2.74	2.47	2.16	3.52	3.38	3.38	2.25	3.56	2.46	2.88
2	2.74	2.47	3.45	3.52	2.10	2.10	3.53	2.24	3.92	2.89
3	2.74	2.47	3.45	3.52	2.10	2.10	3.53	3.56	3.92	3.04
4	2.74	2.47	3.45	3.52	3.38	2.10	2.25	3.56	3.92	3.04
5	2.74	2.47	3.45	3.52	3.38	2.10	2.25	2.24	3.92	2.89
6	2.74	2.47	2.16	3.52	3.38	3.38	3.53	2.24	2.46	2.87
7	2.74	2.47	3.45	3.52	2.10	1.00	3.53	2.24	3.92	2.77
8	2.74	1.00	3.45	2.21	2.10	2.10	1.00	2.24	2.46	2.14
9	2.74	1.00	2.16	2.21	2.10	2.10	2.25	2.24	2.46	2.14
10	2.74	1.00	3.45	2.21	2.10	2.10	2.25	2.24	2.46	2.28
11	2.74	2.47	3.45	2.21	2.10	2.10	2.25	2.24	2.46	2.44
12	2.74	2.47	2.16	2.21	2.10	3.38	2.25	2.24	2.46	2.44
13	2.74	2.47	3.45	3.52	1.00	1.00	2.25	3.56	3.92	2.65
14	2.74	3.91	3.45	2.21	1.00	3.38	3.53	1.00	2.46	2.63
15	2.74	2.47	1.00	3.52	3.38	2.10	1.00	3.56	2.46	2.47
16	2.74	1.00	3.45	1.00	3.38	2.10	1.00	3.56	2.46	2.30
17	2.74	2.47	2.16	1.00	3.38	1.00	2.25	3.56	2.46	2.33
18	4.29	2.47	1.00	3.52	2.10	2.10	2.25	2.24	1.00	2.33
19	2.74	3.91	2.16	1.00	1.00	2.10	2.25	2.24	2.46	2.21
20	2.74	2.47	2.16	1.00	3.38	1.00	1.00	3.56	2.46	2.20
21	2.74	2.47	2.16	1.00	2.10	3.38	1.00	3.56	3.92	2.48
22	2.74	1.00	3.45	3.52	2.10	1.00	1.00	1.00	2.46	2.03
23	2.74	2.47	2.16	3.52	1.00	3.38	2.25	2.24	1.00	2.30
24	1.00	1.00	1.00	2.21	2.10	3.38	2.25	3.56	3.92	2.27
25	2.74	2.47	2.16	2.21	1.00	1.00	3.53	2.24	3.92	2.36
26	2.74	2.47	2.16	1.00	1.00	3.38	2.25	3.56	1.00	2.17
27	2.74	2.47	1.00	3.52	3.38	1.00	1.00	3.56	2.46	2.35
28	4.29	2.47	3.45	2.21	2.10	2.10	2.25	2.24	2.46	2.62
29	2.74	2.47	3.45	2.21	2.10	2.10	2.25	2.24	2.46	2.44
30	2.74	2.47	2.16	3.52	3.38	3.38	3.53	3.56	3.92	3.18
31	2.74	2.47	2.16	2.21	2.10	3.38	3.53	3.56	3.92	2.90
32	2.74	2.47	2.16	3.52	3.38	3.38	2.25	2.24	2.46	2.73
33	1.00	3.91	3.45	3.52	3.38	3.38	2.25	2.24	2.46	2.84
34	4.29	3.91	3.45	1.00	3.38	3.38	3.53	1.00	2.46	2.93
35	2.74	1.00	1.00	2.21	3.38	2.10	3.53	3.56	3.92	2.60
36	2.74	2.47	2.16	2.21	3.38	3.38	1.00	3.56	2.46	2.59
37	2.74	2.47	2.16	2.21	2.10	2.10	2.25	2.24	2.46	2.30

38	2.74	2.47	2.16	3.52	3.38	3.38	1.00	3.56	2.46	2.74
39	2.74	2.47	3.45	3.52	1.00	3.38	2.25	2.24	3.92	2.77
40	2.74	2.47	2.16	2.21	3.38	3.38	1.00	3.56	3.92	2.76
41	2.74	2.47	2.16	2.21	3.38	3.38	3.53	1.00	3.92	2.75
42	2.74	2.47	2.16	2.21	3.38	3.38	3.53	1.00	2.46	2.59
43	2.74	3.91	3.45	2.21	3.38	1.00	3.53	2.24	3.92	2.93
44	2.74	2.47	3.45	3.52	1.00	3.38	3.53	2.24	2.46	2.75
45	4.29	2.47	3.45	3.52	1.00	1.00	3.53	3.56	3.92	2.97
46	4.29	3.91	3.45	2.21	3.38	2.10	3.53	3.56	3.92	3.37
47	4.29	3.91	1.00	1.00	3.38	3.38	3.53	2.24	2.46	2.80
48	4.29	3.91	1.00	2.21	2.10	2.10	1.00	3.56	2.46	2.51
49	2.74	2.47	2.16	1.00	3.38	3.38	1.00	2.24	2.46	2.31
50	2.74	2.47	2.16	3.52	2.10	3.38	1.00	2.24	2.46	2.45
51	2.74	2.47	2.16	3.52	3.38	2.10	2.25	1.00	2.46	2.45
52	2.74	3.91	2.16	3.52	3.38	2.10	1.00	1.00	2.46	2.47
53	2.74	2.47	2.16	3.52	2.10	3.38	2.25	3.56	2.46	2.74
54	4.29	2.47	3.45	1.00	3.38	3.38	2.25	2.24	3.92	2.93
55	4.29	3.91	3.45	2.21	3.38	3.38	1.00	3.56	3.92	3.23
56	4.29	2.47	3.45	1.00	3.38	3.38	3.53	2.24	3.92	3.07
57	4.29	3.91	3.45	2.21	2.10	2.10	2.25	2.24	3.92	2.94
58	4.29	3.91	3.45	2.21	3.38	3.38	3.53	1.00	3.92	3.23
59	4.29	3.91	1.00	3.52	3.38	3.38	2.25	2.24	2.46	2.93
60	4.29	3.91	3.45	2.21	3.38	3.38	3.53	1.00	2.46	3.07
61	2.74	2.47	3.45	3.52	1.00	3.38	3.53	3.56	3.92	3.06
62	4.29	3.91	1.00	3.52	3.38	2.10	2.25	3.56	2.46	2.94
63	1.00	3.91	1.00	3.52	2.10	3.38	2.25	2.24	3.92	2.59
64	4.29	2.47	3.45	2.21	1.00	3.38	2.25	2.24	3.92	2.80
65	4.29	3.91	2.16	2.21	2.10	1.00	3.53	2.24	3.92	2.82
66	4.29	3.91	3.45	2.21	2.10	2.10	2.25	2.24	3.92	2.94
67	2.74	3.91	2.16	3.52	3.38	3.38	2.25	3.56	1.00	2.88
68	2.74	2.47	3.45	2.21	3.38	1.00	2.25	2.24	3.92	2.63
69	2.74	3.91	1.00	2.21	2.10	3.38	3.53	2.24	2.46	2.62
70	4.29	1.00	2.16	3.52	2.10	2.10	2.25	3.56	2.46	2.60
71	4.29	2.47	3.45	2.21	3.38	2.10	2.25	1.00	3.92	2.78
72	4.29	2.47	3.45	2.21	3.38	3.38	2.25	3.56	3.92	3.21
73	4.29	2.47	2.16	2.21	2.10	2.10	2.25	3.56	3.92	2.78
74	4.29	3.91	2.16	2.21	2.10	2.10	2.25	3.56	3.92	2.94

LAMPIRAN HASIL PENELITIAN

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
KINERJA KARYAWAN	4.2210	.24407	74
DISIPLIN	2.5426	.33278	74
MOTIVASI	2.6808	.30679	74

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.611 ^a	.373	.356	.19592	2.079

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, DISIPLIN
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

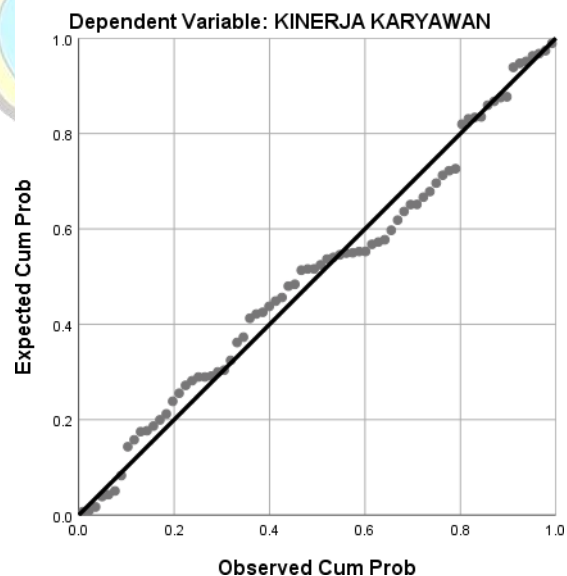
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.623	2	.812	21.147	.000 ^b
	Residual	2.725	71	.038		
	Total	4.349	73			

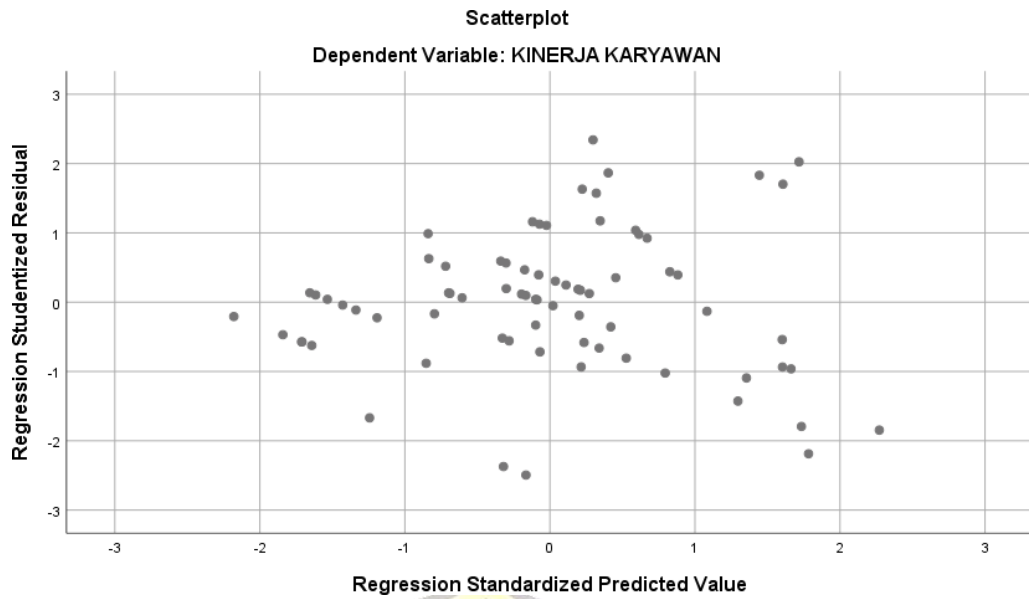
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, DISIPLIN

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.866	.213		13.464	.000		
	DISIPLIN	.270	.086	.369	3.130	.003	.636	1.573
	MOTIVASI	.249	.094	.313	2.657	.010	.636	1.573

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value ^a	.01004
Cases < Test Value	37
Cases >= Test Value	37
Total Cases	74
Number of Runs	35
Z	-.702
Asymp. Sig. (2-tailed)	.482
a. Median	

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.19321570
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.060
Test Statistic		.070
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.		