

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJATERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. SURYA AGROLIKA REKSA KECAMATAN
SINGINGI HILIR KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana (S1)
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Riau*



Oleh :

MUHAMMAD ILHAM

NPM: 175210128

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2022

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SURYA AGROLIKA REKSA KECAMATAN SINGINGI HILIR KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

Oleh:

MUHAMMAD ILHAM

175210128

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi. Populasi penelitian adalah 92 Karyawan, dengan menggunakan rumus R-Solvin ditemukan sampel sebanyak 46 responden. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner (primer), studi kepustakaan dan wawancara langsung dengan pihak terkait sesuai tujuan penelitian. Teknik analisis menggunakan SPSS V.22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi. Sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi. Dan secara simultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE INPT. SURYA AGROLIKA REKSA KECAMATAN SINGINGI HILIR KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

By:

MUHAMMAD ILHAM

175210128

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of motivation and work discipline on employee performance at PT. Surya Agrolika Reksa Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi. The research population is 92 employees, using the formula R-Solvin found a sample of 46 respondents. The research data were obtained from questionnaires (primary), literature study and direct interviews with related parties according to the research objectives. Analysis technique using SPSS V.22. The results showed that partially motivation had a positive and significant effect on employee performance at PT. Surya Agrolika Reksa Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi. While work discipline has a positive and significant effect on employee performance at PT. Surya Agrolika Reksa Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi. And simultaneously motivation and work discipline affect employee performance in PT. Surya Agrolika Reksa Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi.

Kata Kunci: Motivation, Work Discipline, and Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbil Alamin, segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kesempatan dan kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini tepat pada waktunya. Serta selain itu, selawat beriring salam juga dikirimkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari alam kejahilan kealam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini, penulis membuat skripsi yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SURYA AGROLIKA REKSA KECAMATAN SINGINGI HILIR KABUPATEN KUANTAN SINGINGI.”** Adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian oral komprehensif guna memperoleh gelar sarjana ekonomi manajemen pada fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Islam Riau di Pekanbaru.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari penulisan skripsi ini, penulis banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharap kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Kepada Ayahanda H. Nurzali dan Ibunda Hj Nuraini, terima kasih yang tak terhingga atas segala kasih sayang, cinta, perhatian, dorongan semangat, bantuan baik moril maupun materil dan segala-galanya kepada Ananda selama ini.
2. Ibu Dr.Eva Sundari,SE.,MM.,CRBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIR.

3. Bapak Abd. Razak Jer. SE., M.Si selaku ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan BisnisUIR.
4. Bapak Dr.Hazwari Hasan SE.,MM selaku dosen pembimbing yang tidak pernah lelah memberikan petunjuk dan bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya.
5. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama di bangku kuliah serta karyawan-karyawati Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan BisnisUIR yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.
6. Terima kasih untuk teman-teman di Fakultas Ekonomi dan BisnisUIR yang selalu memberikan semangat dan informasi.

Akhirnya kepada Allah SWT penulis memohon semoga bimbingan, bantuan, pengorbanan dan keikhlasan yang telah diberikan selama ini akan menjadi amal kebaikan dan mendapatkan balasan yang layak dari Allah SWT, Aamiin ya Rabbal Alamin.

Pekanbaru, 16 Februari 2022

Penulis

MUHAMMAD ILHAM

DAFTAR ISI

ABSTRAK
ABSTRACT
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
1.4 Sistematika Penulisan	10
BAB II TELAAH PUSTAKA	12
2.1 Motivasi	12
2.1.1 Pengertian Motivasi.....	12
2.1.2 Prespektif Tentang Motivasi	12
2.1.3 Teori Motivasi	13
2.1.4 Dimensi dan Indikator Motivasi.....	15
2.2 Disiplin Kerja.....	15
2.2.1 Pengertian Disiplin.....	15
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	16

2.2.3 Tujuan Disiplin Kerja.....	18
2.2.4 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja	19
2.3 Kinerja Karyawan	20
2.3.1 Pengertian Kinerja.....	20
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	21
2.3.3 Penilaian Kinerja	22
2.3.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan	24
2.4 Penelitian Terdahulu	28
2.5 Kerangka Pemikiran.....	34
2.6 Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN	36
3.1 Lokasi Dan Objek Penelitian	36
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	36
3.3 Batasan Operasional.....	36
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	37
3.5 Skala Pengukuran Variabel.....	39
3.6 Populasi dan Sampel	40
3.6.1 Populasi	40
3.6.2 Sampel.....	40
3.6.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	41
3.6.4 Jenis Data Penelitian	41

3.6.5 Metode Pengumpulan Data	42
3.6.6 Uji Validitas dan Realibilitas	43
3.6.6.1 Uji Validitas	43
3.6.6.2 Uji Realibilitas.....	43
3.6.7 Teknik Analisis	44
3.6.7.1 Analisis Deskriptif.....	44
3.6.7.2 Analisis Regresi Berganda	44
3.6.7.3 Koefisien Determinasi (R^2)	45
3.6.7.4 Uji f	45
3.6.7.5 Uji t.....	46
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	47
4.1 Sejarah Singkat PT. Surya Agrolika Reksa	47
4.2 Aktivitas Perusahaan.....	48
4.2.1 Pengelolaan Kebun Masa Pembangunan	49
4.2.2 Pengelolaan Kebun Masa Panen	49
4.3 Pengembangan Usaha	50
4.4 Wilayah Pengembangan.....	51
4.5 Struktur Organisasi PT. Sar Koto Bary, Kuantan Singingi, Riau	52
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53

5.1	Identitas Responden	53
5.2	Uji Validitas dan Reliabilitas	57
5.2.1	Uji Validitas	58
5.2.2	Uji Reliabilitas.....	60
5.3	Analisis Deskriptif Motivasi (X_1)	61
5.3.1	Saya selalu menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab	61
5.3.2	Saya selalu mengerjakan tugas dengan tepat waktu.....	62
5.3.3	Pekerjaan saya saat ini membuat saya senang.....	63
5.3.4	Pekerjaan saya saat ini adalah impian saya	64
5.3.5	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan saya.....	65
5.3.6	Gaji yang diberikan perusahaan cukup memenuhi kebutuhan saya	66
5.3.7	Saya bekerja dengan giat agar memperoleh insentif dari perusahaan	67
5.3.8	Saya bekerja melebihi target agar mendapat bonus	68
5.4	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Motivasi (X_1).....	69
5.5	Analisis Deskriptif Disiplin Kerja (X_2).....	71
5.5.1	Saya selalu datang dan pulang sesuai dengan jam yang sudah ditetapkan di tempat saya bekerja	71

5.5.2	Saya tidak pernah datang terlambat ke kantor.....	72
5.5.3	Saya dapat membedakan antara jam kerja dengan jam istirahat ..	73
5.5.4	Saya hanya bekerja saat jam kerja.....	74
5.5.5	Saya selalu rapi dan berpenampilan menarik dalam bekerja	75
5.5.6	Saya selalu berpakaian dengan sopan dalam bekerja.....	76
5.5.7	Saya selalu sopan dalam berperilaku pada saat bekerja	76
5.5.8	Saya selalu ramah dalam melayani atasan maupun masyarakat ..	77
5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Disiplin (X ₂)	78
5.7	Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)	81
5.7.1	Hasil kerja saya sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan	81
5.7.2	Saya bekerja sesuai dengan standar yang diinginkan perusahaan	82
5.7.3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan	83
5.7.4	Saya selalu bisa mencapai target yang ditetapkan perusahaan.....	84
5.7.5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	85
5.7.6	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya dengan cara yang lebih praktis dan rapi	86
5.7.7	Saya selalu tingkat kehadiran yang tinggi.....	87

5.7.8 Saya selalu taat kepada peraturan di perusahaan.....	88
5.7.9 Saya selalu on time dalam menyelesaikan pekerjaan.....	89
5.8 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan (Y) .	90
5.9 Hasil Analisis Data	92
5.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda	92
5.9.2 Analisis Koefisien Korelasi (r).....	93
5.9.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	94
5.9.4 Uji t (Prasial)	94
5.9.5 Uji f (Simultan)	96
5.10 Pembahasan.....	97
5.10.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Agrolika Reksa Kec. Singingi Hilir	97
5.10.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Agrolika Reksa Kec. Singingi Hilir	98
5.10.3 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Agrolika Reksa Kec. Singingi Hilir	100
BAB VI PENUTUP	101
6.1 Kesimpulan	101

6.2 Saran 101

DAFTAR PUSTAKA 103

LAMPIRAN..... 106



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. Surya Agrolika Reksa.....	5
Tabel 1.2 Daftar Karyawan PT. Surya Agrolika Reksa.....	5
Tabel 1.3 Data Absensi Karyawan PT. Surya Agrolika Reksa.....	6
Tabel 1.4 Produksi TBS dan Hasil Olah (Ton) Tahun 2015-2020	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	38
Tabel 3.2 Instrumen Skala Ordinal	39
Tabel 3.3 Range Score	40
Tabel 5.1 Distribusi Jenis Kelamin Responden	53
Tabel 5.2 Distribusi Usia Responden.....	54
Tabel 5.3 Pendidikan Responden.....	56
Tabel 5.4 Distribusi Lama Bekerja Responden.....	57
Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas.....	58
Tabel 5.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	60
Tabel 5.7 Saya selalu menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab.....	61
Tabel 5.8 Saya selalu mengerjakan tugas dengan tepat waktu	62
Tabel 5.9 Pekerjaan saya saat ini membuat saya senang	63
Tabel 5.10 Pekerjaan saya saat ini adalah impian saya.....	64
Tabel 5.11 Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan saya	65
Tabel 5.12 Gaji yang diberikan perusahaan cukup memenuhi kebutuhan saya	66

Tabel 5.13 Saya bekerja dengan giat agar memperoleh insentif dari perusahaan	67
Tabel 5.14 Saya bekerja melebihi target agar mendapat bonus	68
Tabel 5.15 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Motivasi (X1)	69
Tabel 5.16 Saya selalu datang dan pulang sesuai dengan jam yang sudah ditetapkan di tempat saya bekerja	71
Tabel 5.17 Saya tidak pernah datang terlambat ke kantor	72
Tabel 5.18 Saya dapat membedakan antara jam kerja dengan jam istirahat.....	73
Tabel 5.19 Saya hanya bekerja saat jam kerja	74
Tabel 5.20 Saya selalu rapi dan berpenampilan menarik dalam bekerja	75
Tabel 5.21 Saya selalu berpakaian dengan sopan dalam bekerja.....	76
Tabel 5.22 Saya selalu sopan dalam berperilaku pada saat bekerja.....	77
Tabel 5.23 Saya selalu ramah dalam melayani atasan maupun masyarakat	78
Tabel 5.24 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Disiplin (X2) .	78
Tabel 5.25 Hasil kerja saya sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan	81
Tabel 5.26 Saya bekerja sesuai dengan standar yang diinginkan perusahaan ..	82
Tabel 5.27 Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan	83
Tabel 5.28 Saya selalu bisa mencapai target yang ditetapkan perusahaan	84
Tabel 5.29 Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	85
Tabel 5.30 Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya dengan cara yang lebih praktis dan rapi.....	86
Tabel 5.31 Saya selalu tingkat kehadiran yang tinggi.....	87
Tabel 5.32 Saya selalu taat kepada peraturan di perusahaan	88

Tabel 5.33 Saya selalu on time dalam menyelesaikan pekerjaan	89
Tabel 5.34 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan (Y)	90
Tabel 5.35 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	92
Tabel 5.36 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)	94
Tabel 5.37 Hasil Uji t (Parsial)	95
Tabel 5.38 Hasil Uji F (Simultan)	96



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian 35

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Sar Koto Bary, Kuantan Singingi, Riau . 52



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini setiap organisasi diharuskan melakukan dinamika perubahan. Oleh karena itu setiap organisasi dituntut mampu berkompetisi. Salah satu strategi mempunyai Sumber Daya Manusia yang baik dan Mampu Bersaing. Sumber Daya manusia merupakan suatu aset perusahaan yang paling berharga, unik, paling murni dan sukar diperkirakan. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Sumber daya manusia juga merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Mereka yang menjadi penggerak roda organisasi dalam mencapai dan mewujudkan tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Karena itu produktivitas organisasi sangat ditentukan oleh produktivitas sumber daya manusia yang bersangkutan.

Organisasi (*organization*) adalah struktur sosial formal, stabil, yang mengambil sumber daya dari lingkungan dan memprosesnya untuk menciptakan hasil. Aktivitas ataupun proses yang ada di dalam organisasi membutuhkan manajemen agar dapat tersistem dengan baik (Laudon, 2015). Manajemen melibatkan aktivitas-aktivitas koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif. Manajemen melibatkan tanggung jawab memastikan pekerjaan-pekerjaan dapat diselesaikan dengan cara yang efisien dan efektif oleh orang-orang yang

bertanggung jawab untuk melakukannya atau setidaknya, hal inilah yang idealnya dijalankan oleh seorang manajer (Robbins & Coulter, 2010).

Manajemen terbagi dalam banyak bidang, seperti manajemen pemasaran, keuangan, operasional, manajemen produksi, manajemen sumber daya manusia, dll. Suatu organisasi memerlukan tenaga kerja (sumber daya manusia) dalam menjalankan kegiatan operasional dan aktivitas bisnis perusahaan selain modal dan *output* sebagai elemen dari organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi (Mondy, 2009).

Peran sumber daya manusia dalam perusahaan sangat diperlukan karena membantu menjalankan aktivitas perusahaan sehingga perusahaan dapat tumbuh dan berkembang. Karyawan atau sumber daya manusia adalah kunci keberhasilan organisasi atau perusahaan. Namun, perkembangan suatu perusahaan tidak terlepas dari kinerja karyawan-karyawannya. Bentuk nyata dari kontribusi karyawan adalah kinerjanya dalam menjalankan aktivitas organisasi sehingga dapat tumbuh, berkembang, dan mencapai tujuan. Sejauh mana keberadaan peran dan kontribusi sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi, tentu diperlukan pengukuran kinerja. Pengukuran dan pengawasan kinerja terdapat dalam manajemen kinerja.

Manajemen kinerja merupakan serangkaian kegiatan dari penerapan fungsi-fungsi manajemen mengenai kinerja karyawan. Tujuan dari manajemen kinerja ini adalah untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dengan mengelola

kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan, standar, dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan. Manajemen kinerja merupakan sebuah proses untuk menetapkan apa yang harus dicapai dan pendekatannya untuk mengelola dan pengembangan manusia melalui suatu cara yang dapat meningkatkan kemungkinan bahwa sasaran akan dapat dicapai dalam suatu jangka waktu tertentu baik pendek maupun panjang. Manajemen kinerja menghasilkan penilaian kinerja bagi karyawan.

Penilaian kinerja adalah suatu sistem formal peninjauan dan evaluasi kinerja tugas individu atau tim. Sistem tersebut memberi peluang kepada para karyawan untuk memanfaatkan kelebihan-kelebihan mereka dan mengatasi kekurangan-kekurangan yang teridentifikasi, dan dengan demikian membantu mereka menjadi karyawan yang lebih puas dan produktif (Mondy, 2009). Penilaian kinerja sangat penting, dengan adanya penilaian kinerja dapat dilihat perkembangan kinerja karyawan dan apabila ada masalah dapat diidentifikasi dan dicari solusi karena kinerja karyawan menggambarkan produktivitas suatu organisasi. Perusahaan yang berkembang dan maju adalah perusahaan dengan produktivitas yang baik dari karyawannya dan sebaliknya perusahaan yang sulit berkembang dan tertinggal adalah perusahaan yang produktivitasnya kurang baik dari karyawannya karena karyawan adalah pelaksana kegiatan organisasi atau perusahaan.

Mengenai kinerja karyawan, terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan beberapa diantaranya, yakni motivasi dan disiplin kerja. Seorang individu melakukan sesuatu karena adanya motivasi

(dorongan). Motivasi bersifat positif karena membuat individu atau masyarakat melakukan sesuatu yang awalnya tidak ingin dilakukannya tapi berkat adanya motivasi (dorongan) tertentu maka individu atau masyarakat tersebut mau melakukan sesuatu tersebut. Motivasi ada dalam bentuk fisik maupun nonfisik bukti fisik bisa seperti barang atau benda, misalnya uang. Sementara bentuk nonfisik berupa dukungan, nasihat, motivasi, dan pujian.

Disiplin berarti mengerjakan atau melakukan sesuatu sesuai dengan waktunya, misalnya datang ke kantor tepat waktu, mengerjakan tugas yang diberikan tepat waktu. Disiplin merupakan karakter yang baik yang perlu dibudayakan. Orang yang disiplin adalah orang yang menghargai dan menyadari pentingnya waktu. Orang yang disiplin juga dapat memanfaatkan waktu. Disiplin dalam bekerja berarti melakukan aktivitas pekerjaan sesuai dengan waktunya, seperti tiba di kantor, pulang dari kantor, mengerjakan pekerjaan (tugas individu, tim, pertemuan, dll).

PT. Surya Grolika Reksa adalah perusahaan yang aktivitas atau kegiatan utamanya bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit yang menjalankan usaha dibidang perkebunan kelapa sawit. Dalam perusahaan terdapat dua divisi yaitu divisi kebun dan divisi produksi. Divisi kebun bertanggung jawab mengelola kebun perusahaan mulai dari melakukan pembibitan sawit, penanaman, perawatan dan panen sawit. Hasil panen sawit yang berupa tandan buah segar (TBS) kemudian diangkut ke divisi untuk diolah menjadi minyak sawit. Adapun jumlah karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa sebagai berikut:

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. Surya Agrolika Reksa

No	Kategori	Jumlah
1	Karyawan Tetap	85
2	Karyawan Harian Lepas	7
Total		92

Sumber : PT. Surya Agrolika Reksa(2021)

Dari tabel 1.1 di atas terlihat total jumlah karyawan 92 orang, dimana karyawan tetap berjumlah 85 orang dan karyawan tidak tetap 7 orang.

Tabel 1.2 Daftar Karyawan PT. Surya Agrolika Reksa

NO	Karyawan Tetap		Karyawan Kontrak	
	Posisi	Jumlah	Posisi	Jumlah
1	ASITEN KEPALA	8	ASITEN KEPALA	-
2	STAFF	9	STAFF	-
3	MANDOR	16	MANDOR	-
4	KERANI	14	KERANI	-
5	PERAWATAN	38	PERAWATAN	7
JUMLAH		85		7
TOTAL			92	

Sumber : PT. Surya Agrolika Reksa(2021)

Pada tabel 1.2 daftar karyawan PT Surya Agrolika Reksa asisten kepala 8 orang, staff berjumlah 9 orang, mandor berjumlah 16 orang, kerani berjumlah 14 orang, perawatan 38 orang dan perawatan kontrak berjumlah 7 orang.

Permasalahan dari PT. Surya Agrolika Reksa adalah motivasi dan kinerja karyawan yang naik turun. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT. Surya Agrolika Reksa, diketahui bahwa motivasi karyawan selama masa pandemi ini mengalami kemunduran terkait adanya pengurangan penerimaan bonus yang diterima karyawan yang mana dulunya bonus diterima sejumlah 4 bulan gaji

sedangkan sekarang hanya menerima senilai 2 bulan gaji saja. Serta kinerja karyawan dalam 6 bulan terakhir mengalami penurunan kualitas dan kuantitas kerja. Selain itu fenomena yang terjadi di PT Surya Agrolika Reksa sehubungan dengan motivasi karyawan adalah pemberian motivasi kerja yang kurang adil karena adanya perbedaan karyawan dalam mendapatkan peningkatan karier sehingga karyawan yang kecewa akan kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

Salah satu contoh penurunan kualitas kinerja adalah ada beberapa karyawan yang bekerjanya dengan terburu-buru dan tidak fokus, sehingga menghambat produktivitas kerja karyawan lain. Sedangkan penurunan secara kuantitatif adalah ada beberapa karyawan yang molor dalam bekerja sehingga alokasi waktu yang diberikan tidak cukup. Meskipun sudah ditegur dan diberikan peringatan agar meningkatkan kinerjanya, tetap saja ada beberapa karyawan yang justru kinerjanya menurun.

Berikut data tingkat absensi PT. Surya Agrolika Reksa Kec. Singingi Hilir

Tabel 1.3 Data Absensi Karyawan PT. Surya Argo Reksa

Bulan	Jumlah karyawan	Terlambat	Alpa	Cuti	Sakit	Jumlah Absensi
Januari	92	32	8	11	9	60
Februari	92	36	11	15	18	80
Maret	92	29	12	14	15	70
April	92	28	16	15	29	88

Mei	92	33	10	18	15	76
Juni	92	26	10	20	11	67

Sumber : PT. Surya Agrolika Reksa(2021)

Dari data tersebut menunjukkan bahwa masih banyaknya karyawan yang datang terlambat dan tidak masuk kerja yang mengakibatkan pekerjaannya menjadi terbengkalai. Hal itu disebabkan dengan Kurangnya Pengawasan (Waskat) sehingga masih ada karyawan yang datang terlambat dan tidak masuk kerja yang mengakibatkan pekerjaannya menjadi terbengkalai. Dengan penurunan dan permasalahan pada kinerja tersebut, kemudian dilakukan upaya untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan permasalahan tersebut, motivasi, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil produksi produk selama ini masih terjadi peningkatan dan penurunan baik itu TBS (Tandan Buah Segar) dan hasil olahan. Hasil produksi TBS dan hasil olahan PT. Surya Agrolika Reksa Singingi Hilir pada 5 tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.4 Produksi TBS dan Hasil Olah (Ton) Tahun 2015 – 2020

Tahun	Produksi Minyak Sawit			Produksi Inti Sawit		
	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
2016	85.000	57.720	67,91	30.000	12.198	40,66
2017	85.000	60.686	71,40	30.000	12.852	42,84
2018	90.000	57.876	64,31	40.000	11.346	28,37
2019	90.000	57.998	64,44	40.000	12,447	31,12
2020	90.000	58.219	64,69	40.000	11.945	29,86

Rata – rata realisasi (%)	66,55		34,57
---------------------------	-------	--	-------

Sumber : PT. Surya Agrolika Reksa Singingi Hilir

Berdasarkan olahan data kinerja perusahaan sepanjang tahun 2016 sampai 2020 diketahui bahwa nilai rata-rata pencapaian target kinerja PT. Surya Agrolika Reksa kurang dari 70%. Nilai rata-rata produksi minyak sawit pada tahun 2016 yaitu sebesar 67,91, tahun 2017 sebesar 71,40%, tahun 2018 sebesar 64,31%, tahun 2019 sebesar 64,44% dan tahun 2020 sebesar 64,69%. Kondisi hasil produksi yang mengalami peningkatan dan penurunan akan mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. selain itu kondisi ini masih cukup jauh dari harapan manajemen, kinerja yang kurang optimal merupakan dampak dari kontribusi kinerja individu karyawan yang juga tidak optimal.

Berdasarkan fenomena yang ada di PT.Surya Agrolika Reksatersebut dan uraian terhadap fenomena di atas berdasarkan hasil *pra survey* yang dilakukan, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Agrolika Reksa Kec. Singingi Hilir Kab. Kuantan Singingi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Agrolika Reksa?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Agrolika Reksa?

3. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Agrolika Reksa?

1.3 Manfaat Dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Manfaat Penelitian

Adapun yang manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Sebagai informasi yang dapat memperluas pengetahuan dan wawasan serta pengalaman mengenai pengaruh motivasi dan kinerja karyawan serta memperdalam ilmu mengenai pengetahuan sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan (PT. Surya Agrolika Reksa kec. Singingi Hilir Kab. Kuantan Singingi.) Sebagai referensi penilaian sehingga semakin baik lagi kedepannya.

3. Bagi Pihak Lain

Bagi peneliti lain, sebagai referensi/rujukan bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Agrolika Reksa kec. Singingi Hilir Kab. Kuantan Singingi.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Agrolika Reksa kec. Singingi Hilir Kab. Kuantan Singingi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Agrolika Reksa kec. Singingi Hilir Kab. Kuantan Singingi.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini nantinya terdiri dari beberapa bab antara lain:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi pemaparan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah yang diteliti, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Bab ini akan mengemukakan tentang konsep konsep teoritis yang mendukung pelaksanaan penelitian, hipotesis, serta variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Didalam bab ini akan di uraikan tentang, lokasi penelitian/objek penelitian, jenis dan sumber data penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

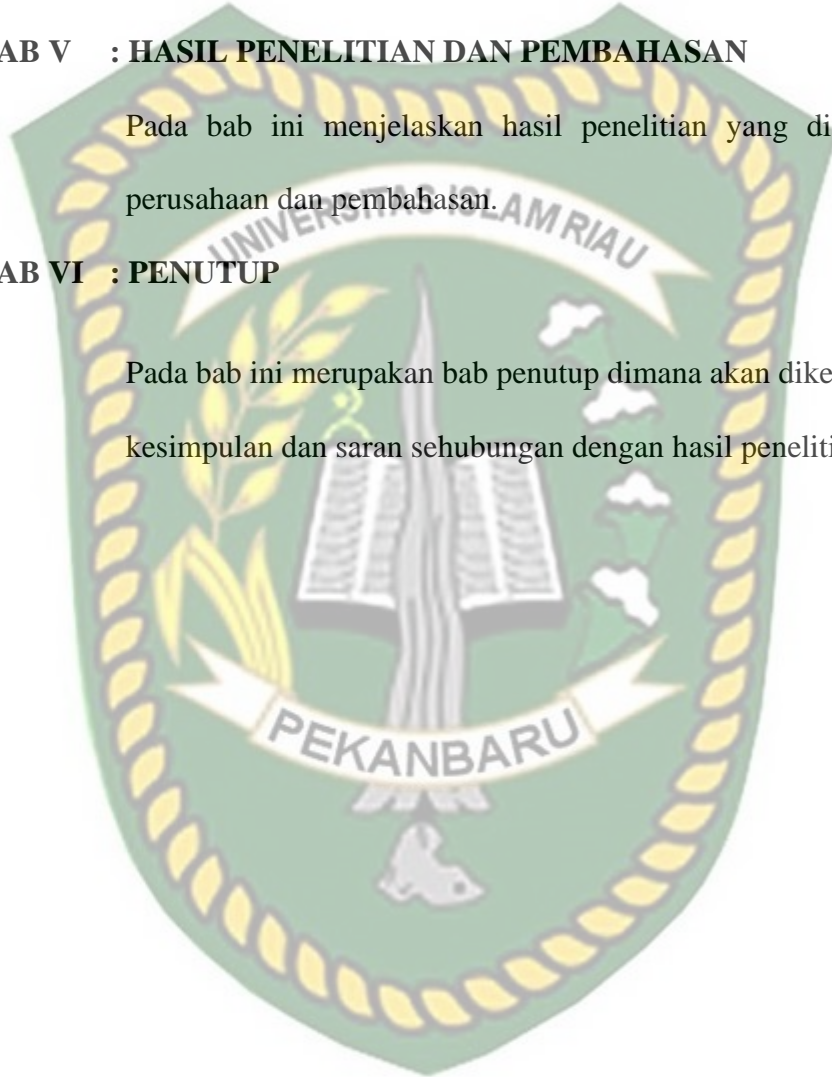
Pada bab ini akan memuat sejarah singkat organisasi, visi dan misi organisasi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan hasil penelitian yang dilakukan di perusahaan dan pembahasan.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini merupakan bab penutup dimana akan dikemukakan kesimpulan dan saran sehubungan dengan hasil penelitian.



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Motivasi

2.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Fadillah, 2012).

Hasibuan (2009) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Adapun Siagian mengatakan motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.

2.1.2 Prespektif Tentang Motivasi

Ada 3 (tiga) pendekatan terhadap motivasi, yaitu: pendekatan tradisional, pendekatan hubungan manusiawi, dan pendekatan sumber daya manusia.

1) Prespektif Tradisional

Pendekatan tradisional dipelopori oleh bapak manajemen yaitu Frederick W. Taylor. Menurut pendekatan ini, motivasi seseorang didorong oleh keinginannya untuk memperoleh gaji/upah.

2) Prespektif Hubungan Manusiawi

Pendekatan ini mengatakan bahwa motivasi seseorang didorong oleh keinginannya untuk berinteraksi dengan orang lain. Tugas-tugas yang dikerjakan secara rutin akan membuat karyawan bosan. Dalam hal ini manajer dapat mengurangi kebosanan karyawan dengan menyediakan lingkungan sosial.

3) Pendekatan Sumber Daya Manusia

Pendekatan sumber daya manusia mengatakan bahwa kepentingan karyawan harus diperhatikan. Pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, penyelesaian pekerjaan, prestasi kerja merupakan sumber motivasi yang penting diperhitungkan untuk mendorong karyawan.

2.1.3 Teori Motivasi

Berikut beberapa teori motivasi yang diketahui secara umum, yakni:

1. Teori Motivasi Herzberg

Dalam teori ini, kepuasan kerja selalu dihubungkan dengan isi jenis pekerjaan (*job content*) atau faktor motivator, dan ketidakpuasan kerja berhubungan dengan aspek-aspek di sekitar yang berhubungan dengan pekerjaan (*job context*) atau faktor *hygiene*. Faktor-faktor ini disebut Dua Faktor Teori Motivasi dari Herzberg.

2. Teori Motivasi Alderfer

Ada tiga kelompok inti dari kebutuhan:

a. Kebutuhan akan keberadaan (*existence*)

- b. Kebutuhan berhubungan/interaksi (*relatedness*)
- c. Kebutuhan untuk berkembang (*growth need*)
- d. Kebutuhan bersifat tidak bertingkat tapi bersifat kontinum, jadi kebutuhan bisa muncul secara bersama-sama.

3. Teori Motivasi Prestasi (David McClelland)

David McClelland mengemukakan bahwa pada dasarnya manusia bisa berprestasi di atas kemampuan orang lain. Ada tiga kebutuhan manusia:

- a. kebutuhan untuk berprestasi
- b. kebutuhan untuk berafiliasi
- c. kebutuhan untuk kekuasaan

Karakteristik orang yang berprestasi tinggi, antara lain suka mengambil resiko yang moderat (*moderate risk*), memerlukan umpan balik yang segera, memperhitungkan keberhasilan, menyatu dengan tugas.

4. Teori X dan Teori Y (Douglas McGregor)

Teori ini berdasarkan asumsi-asumsi atas sifat-sifat manusia:

Teori X : sebagian besar orang lebih suka diperintah, tidak bertanggung jawab, dan menginginkan keamanan atas segalanya

Teori Y : orang-orang pada hakekatnya tidak malas dan dapat dipercaya, kebalikan dari teori X (Muhammad, 2016).

2.1.4 Dimensi Dan Indikator Motivasi

Menurut Afandi (29:2018) dimensi dan indikator motivasi kerja terbagi menjadi dua dimensi dan enam indikator, yaitu:

- 1) Dimensi Ketentraman adalah senang, nyaman, dan bersemangat karena kebutuhannya terpenuhi.

Indikator:

- a) Balas jasa
- b) Kondisi kerja
- c) Fasilitas kerja

- 2) Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin.

Indikator:

- a) Prestasi kerja
- b) Pengakuan dari atasan
- c) Pekerjaan itu sendiri

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin

Di dalam kehidupan sehari-hari banyak yang mengartikan disiplin sebagai ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Dalam dunia kerja, disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap

tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak (Hasibuan, 2009).

Disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan. (Sutrisno, 2010) Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di dalam perusahaan dimana karyawan bekerja.

Disiplin adalah rasa taat dan patuh terhadap nilai yang dipercaya dan menjadi tanggung jawabnya. Dengan kata lain disiplin adalah patuh terhadap peraturan atau tunduk pada pengawasan dan pengendalian. Sedangkan pendisiplinan adalah sebuah usaha yang dilaksanakan untuk menanamkan nilai atau pemaksaan supaya subjek menaati sebuah peraturan. (Rivai, 2010).

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi (Hasibuan, 2009) diantaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai

dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa

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

4. Keadilan

Unsur keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat

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

6. Sanksi Hukuman

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

7. Ketegasan

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

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan Kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *crossrelationship* hendaknya harmonis.

2.2.3 Tujuan Disiplin Kerja

Berikut tujuan pembinaan disiplin kerja para tenaga kerja, antara lain:

1. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenaga kerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.

2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan. (Sutrisno, 2010).

2.2.4 Dimensi Dan Indikator Disiplin Kerja

Dimensi dan indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi adalah:

Dimensi ketaatan waktu, dengan indikator:

- 1) Masuk kerja tepat waktu
- 2) Penggunaan waktu secara efektif
- 3) Tidak pernah mangkir/tidak kerja

Dimensi tanggungjawab kerja, dengan indikator

- 1) Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan

- 2) Target pekerjaan
- 3) Membuat laporan kerja harian

Karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan merasa sungkan meninggalkan pekerjaan jika belum selesai, bahkan akan merasa senang jika dapat menyelesaikan tepat waktu, dia mempunyai target dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga selalu memprioritaskan pekerjaan mana yang perlu diselesaikan terlebih dahulu. (Hasibuan, 2009).

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut. (Sutrisno, 2010).

Ada empat cara untuk peningkatan kinerja, yaitu:

1. Diskriminasi

Seorang manajer harus mampu membedakan secara objektif antara mereka yang dapat memberi sumbangan berarti dalam pencapaian tujuan organisasi dengan mereka yang tidak.

2. Pengharapan

Dengan memperhatikan bidang tersebut diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki nilai kinerja tinggi mengharapkan pengakuan dalam bentuk berbagai penghargaan yang diterimanya dari organisasi.

3. Pengembangan

Bagi yang bekerja dibawah standar, skema untuk mereka adalah mengikuti program pelatihan dan pengembangan guna memperbaiki bahkan mengembangkan kemampuan mereka yang bekerja di bawah standar agar lebih baik lagi sehingga hasil kerjanya dapat memuaskan.

4. Komunikasi

Para manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja para karyawan yang dipimpinnya dalam melaksanakan pekerjaan. (Sutrisno, 2010).

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kerja yang baik, beberapa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*Knowledge + Skill*). Artinya, karyawan yang memiliki *IQ* diatas rata– rata (*IQ* 110- 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan

sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara & Prabu, 2009).

2.3.3 Penilaian Kinerja

Menurut faktor penilaian terdiri dari empat unsur utama, yaitu:

1. Hasil kerja, yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja (output) biasanya terukur, seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan berapa besar kenaikannya, misalkan, omset pemasaran, jumlah keuntungan dan total perputaran asset, dan lain-lain.
2. Perilaku, yaitu aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanan, kesopanan, sikap, dan perilakunya, baik terhadap sesama karyawan maupun kepada pelanggan.
3. Atribut dan kompetensi, yaitu kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, keterampilan dan keahliannya, seperti kepemimpinan, inisiatif dan komitmen.
4. Komparatif, yaitu membandingkan hasil kinerja karyawan dengan pegawai lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan, misalnya sesama sales berapa besar omset penjualannya selama satu bulan.

Selain itu, ada aspek penting dalam penilaian kinerja adalah faktor– faktor yang menjadi penilaian yaitu:

1. *Relevance*, yaitu harus ada kesesuaian antara faktor-faktor penilaian dengan tujuan sistem penilaian.
2. *Acceptability*, yaitu dapat diterima atau disepakati karyawan
3. *Realibility*, yaitu faktor penilaian harus dapat dipercaya dan diukur karyawan secara nyata
4. *Sensitivity*, yaitu dapat membedakan kinerja yang baik atau yang buruk
5. *Practicality*, yaitu mudah dipahami dan dapat diterapkan secara praktis

Disamping faktor – faktor di atas, penilaian kinerja didasarkan pada indikator sebagai berikut:

1. *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang tercapai berdasarkan syarat– syarat yang telah ditetapkan.
2. *Quantity of work*, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang telah ditentukan.
3. *Job Knowledge*, yaitu pemahaman pegawai mengenai prosedur atau tata cara kerja serta informasi teknis tentang pekerjaan.
4. *Dependability*, yaitu kemampuan untuk diandalkan khususnya dalam bekerja atau kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara tepat sesuai dengan waktu yang ditentukan.
5. *Adaptability*, yaitu kemampuan beradaptasi atau kemampuan menanggapi kondisi dan perubahan yang terjadi ditempat kerja.

6. *Initiative*, yaitu upaya untuk melakukan hal-hal baru berkaitan dengan pekerjaan.
7. *Creative*, yaitu kemampuan memunculkan gagasan baru atau ide-ide baru berkaitan dengan pekerjaan.
8. *Problem solving*, yaitu kemampuan dalam melakukan tindakan-tindakan untuk menjelaskan persoalan – persoalan yang timbul.
9. *Attendance*, yaitu hal– hal yang berkaitan dengan absensi atau sering tidaknya karyawan meninggalkan pekerjaan
10. *Cooperation*, atau bahasa indonesianya yaitu kooperasi atau kerjasama. Ini dimaksudkan adalah kesediaan pegawai untuk bekerjasama dan berpartisipasi dengan pegawai lainnya sehingga pekerjaan dapat lebih mudah dan lebih cepat diselesaikan karena kerjasama yang efisien (Moehariono, 2009).

2.3.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan dalam kutipan Suparyadi (2015) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Kuantitas adalah sejumlah keluaran (output) yang dihasilkan oleh karyawan dalam membuat barang untuk dikonsumsi atau dipergunakan oleh pelanggan. Kuantitas atau hasil kerja karyawan ini diukur dengan menghitung besaran persentase kesesuaiannya dengan target yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan, sehingga dapat diketahui apakah sudah sesuai dengan target, kurang dari target, atau melebihi target.

- 2) Kualitas adalah spesifikasi dari barang, seperti bahan baku, desain, keandalan, dan manfaat dari barang yang dihasilkan oleh karyawan dibandingkan dengan standar kualitas yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Pengukuran kualitas ini dilakukan dengan cara menghitung besaran persentase kesesuaiannya dengan standar kualitas yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan, sehingga dapat diketahui apakah sudah sesuai dengan standar, kurang dari standar atau melebihi standar yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.
- 3) Ketepatan waktu adalah sejauh mana karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dapat memenuhi tenggang waktu yang telah diterapkan oleh organisasi atau perusahaan. Tenggang waktu yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan dapat diukur dengan jam, hari, atau bulan dalam melaksanakan pekerjaan dari awal hingga barang yang dihasilkan siap untuk dikonsumsi atau dipergunakan oleh konsumen.
- 4) Kreativitas merupakan kemampuan karyawan untuk mengembangkan gagasan atau daya cipta guna mempercepat atau memperlancar pelaksanaan pekerjaannya, dan mengatasi hambatan atau masalah yang timbul.
- 5) Kerjasama merupakan perilaku karyawan dalam berhubungan dengan orang lain (atasan, rekan kerja, bawahan, pihak eksternal) dalam melaksanakan suatu pekerjaan, baik yang bersifat rutin maupun proyek. Untuk mengukur kerja sama ini menggunakan hasil evaluasi terhadap hubungannya dengan orang lain seperti ada atau tidaknya konflik antar

karyawan, saling membantu, dan sinergi kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dimensi Dan Indikator Kinerja Menurut Robbins, S.P - Adapun dimensi dari kinerja dapat diuraikan sebagai berikut (Robbins, 2012: 155):

1. Kuantitas hasil kerja

Merupakan jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan atau diselesaikan. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan. Kuantitas hasil kerja dapat dilihat dari prestasi kerja yang dicapai karyawan dan pencapaian target pekerjaan karyawan.

2. Kualitas hasil kerja

Merupakan mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran menceminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran seperti keterampilan, kepuasan pelanggan, ataupun inisiatif.

3. Ketepatan waktu

Merupakan sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan. Hal ini dapat kita lihat dari tingkat kehadiran karyawan, ketaatan karyawan dalam bekerja.

Kemudian Robbins (2012: 156) juga mengemukakan indikator-indikator yang digunakan dalam penilaian kinerja pegawai, yaitu:

1. Prestasi kerja

Ketika hasil tugas seseorang sulit ditentukan, perusahaan dapat mengevaluasi dari perilaku (hasil kerja) karyawan tersebut yang berhubungan dengan tugas.

2. Pencapaian target

Pencapaian target menjadi faktor yang tepat untuk di evaluasi, dari hasil pencapaian target dapat dilihat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan beban pekerjaannya.

3. Keterampilan

Meliputi sekumpulan kemampuan yang bersifat teknis, antar pribadi atau berorientasi bisnis.

4. Kepuasan

Merupakan kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan karyawan.

5. Inisiatif

Merupakan semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

6. Tingkat Kehadiran

Tingkat kehadiran menjadi salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan semakin tinggi kehadirannya atau rendahnya kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

7. Ketaatan

Ketaatan yaitu kesadaran dan kesediaan dalam hal penyelesaian kerja.

8. On time

On time, yaitu jumlah hasil kerja yang didapat dalam suatu periode waktu yang ditentukan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dijadikan untuk tumpuan sebagai pertimbangan dan acuan dalam membandingkan pengaruh suatu variabel.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Andriansyah (2021)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. SUN Sawit Indah Group Kabupaten Oki	Motivasi (X_1) Disiplin Kerja (X_2) Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil regresi linier berganda $Y = 1,544 +$

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
				<p>0,219 X_1 + 0,301 X_2.</p> <p>Secara simultan memperlihatkan adanya pengaruh signifikan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai Fhitung (10,833) > Ftabel (2,41) dengan tingkat signifikan 0,000 < sig α = 0,1.</p> <p>Secara parsial diketahui Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai thitung (1,793) > ttabel (1,675), dengan signifikan t 0,079 < sig</p>

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
				<p> $\alpha = 0,1$. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai thitung (2,229) > ttabel (1,675), dengan tingkat signifikan $t 0,030 < \text{sig } \alpha = 0,1$. Koefisien determinasi 0,274 (27,4%) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan terhadap kinerja, sedangkan (72,6%) dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. </p>
2	Wahyu Teguh (2013)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja	Motivasi (X ₁) Disiplin Kerja (X ₂)	Hasil penelitian diperoleh terdapat pengaruh motivasi dan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
		Terhadap Kinerja Pegawai PT. Manoini Garment di Kabupaten Sukabumi	Kinerja (Y)	disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Manomi Garment di Kabupaten Sukabumi sebesar 0,95.
3	Elsa Elistina(2017)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dendy Marker Indah Lestari Musi Rawas Utara	Motivasi (X ₁) Disiplin Kerja (X ₂) Kinerja (Y)	Hasil uji hipotesis F menunjukkan ada pengaruh signifikan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.dendy marker indah lestari kabupaten musu rawas utara. Hasil uji t menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan variabel motivasi dan disiplin secara parsial kerja terhadap kinerja

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
				<p>karyawan PT.dendy marker indah lestari kabupaten musirawas utara. Hasil koefisien determinasi bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 42,0%, sedangkan sisanya 58,0%</p>
4	Muhammad Rizal Pahlepi Nasution (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Singa Daya	Motivasi (X ₁) Disiplin Kerja (X ₂) Kinerja (Y)	Dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda negatif dengan nilai thitung sebesar -2,226 dengan sig. 0,029. Besarnya pengaruh dari disiplin

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
		Pasifik Medan		<p>kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $-0,308$ satuan.</p> <p>(3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai thitung sebesar $6,106$ dengan sig. $0,00$. Besarnya pengaruh dari lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $0,663$</p>

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
5	M. Abdul Kholil (2013)	Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pabrik pada PT Inti Karya Plasma Perkasa Tapung	Disiplin (X_1) Lingkungan kerja (X_2) Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

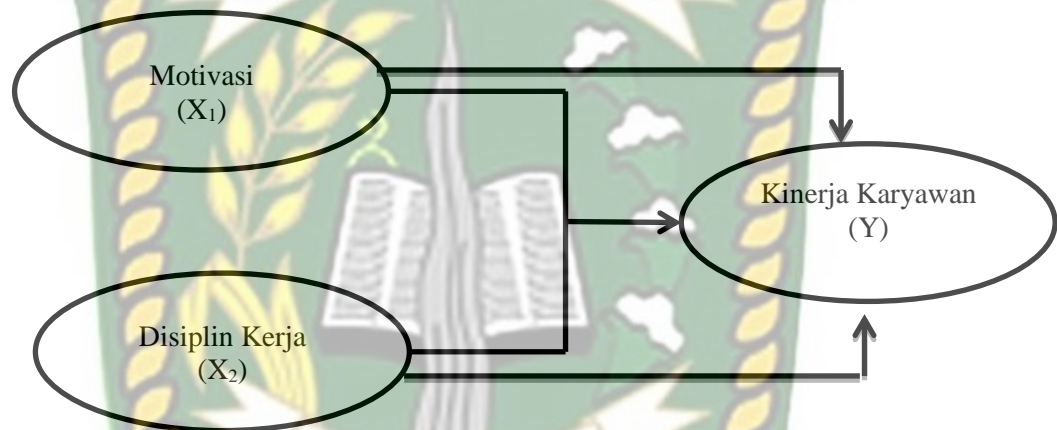
2.5 Kerangka Pemikiran

Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin karyawan untuk berbuat dan memproduksi. oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa usaha peningkatan semangat kerja seseorang akan selalu terkait dengan usaha memotivasinya sehingga untuk mengadakan motivasi yang baik perlu mengetahui kebutuhan-kebutuhan manusia. Motivasi sebagai variabel X_1 , X_2 (variabel bebas) terbukti berpengaruh terhadap kinerja sebagai variabel Y (variabel terikat). (Harlie, 2010).

Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan karena disiplin menggambarkan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Ketika karyawan bekerja secara disiplin misalnya mengerjakan suatu pekerjaan dengan

tepat waktu maka tidak ada namanya *wasting time* sehingga sisa waktu bisa digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan lainnya. Disiplin sebagai variabel X_2 berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebagai variabel Y (Pratama, 2016). Menurut penelitian Suwuh (2015).

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian



Sumber: Fadillah (2012) data diolah

2.6 Hipotesis

“Diduga motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan simlutan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa Kec. Singingi Hilir Kab. Kuantan Singingi”

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian pada ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Adapun variabel-variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kinerja karyawan (Y) (Sugiyono, 2014).

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT.Surya Agrolika Reksa (SAR) kec. Singingi Hilir kab. Kuantan Singingi. Waktu penelitian dimulai 28 September 2021 sampai Januari 2022.

3.3 Batasan Operasional

Batasan operasional penelitian adalah batasan atau spesifikasi dari variabel-variabel penelitian yang secara konkret berhubungan dengan realitas yang akan diukur dan merupakan manifestasi dari hal-hal yang akan diamati oleh peneliti berdasarkan sifat yang didefinisikan dan diamati sehingga terbuka untuk diuji kembali oleh orang atau peneliti lain. Adapun batasan operasional variabel yang diteliti adalah:

1. Variabel bebas yang dianalisis dalam penelitian ini adalah motivasi (X_1), dan disiplin kerja (X_2).
2. Variabel terikat yang dianalisis dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

3. Penelitian ini dilakukan di PT.Surya Agrolika Reksa (SAR) kec. Singingi Hilir kab. Kuantan Singingi.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dari variabel-variabel yang akan diteliti adalah :

1. Variabel Motivasi (X_1) adalah suatu cara untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu.
2. Variabel Disiplin Kerja (X_2) adalah kesediaan karyawan untuk mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan.
3. Variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang diberikan karyawan merupakan penilaian penting dari kontribusi karyawan kepada perusahaan dengan melihat bagaimana karyawan bekerja.

Definisi operasional menjadi acuan dalam menentukan pernyataan dalam kuesioner yang akan dibagikan sebagai alat dalam melakukan penelitian kepada karyawan PT.Surya Agrolika Reksa (SAR) kec. Singingi Hilir kab. Kuantan Singingi. Berikut dibawah ini Tabel 3.1 mengenai definisi operasional variabel gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan untuk penelitian yang akan dilakukan pada PT.Surya Agrolika Reksa (SAR) kec. Singingi Hilir kab. Kuantan Singingipada bulan September 2021, yakni sebagai berikut:

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal (Handoko, 2008)	1. Ketentraman	1. Balas jasa 2. Kondisi kerja 3. Fasilitas kerja	<i>ordinal</i>
	2. Dorongan Untuk Bekerja Dengan Baik	1. Prestasi kerja 2. Pengakuan dari atas 3. Pekerjaan itu sendiri	
Disiplin kerja merupakan seseorang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak (Hasibuan, 2009).	1. Kehadiran	1. Masuk kerja tepat waktu 2. Penggunaan waktu secara efektif 3. Tidak pernah mangkir	<i>ordinal</i>
	2. Tanggung jawab	1. Mematuhi semua peraturan 2. Target Pekerjaan Membuat laporan harian	
Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut (Sutrisno, 2010).	1. Kuantitas	1. Pencapaian target 2. Keterampilan	<i>ordinal</i>
	2. Kualitas kerja	1. Kepuasan 2. Inisiatif	

	3. Kecepatan	1. Tingkat kehadiran 2. Ketaatan 3. On time	
--	--------------	---	--

Sumber: Dari beberapa jurnal yang di ketahui 2021

3.5 Skala Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini menggunakan skala *ordinal*, yaitu skala digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Skala *ordinal* menggunakan 5 tingkatan jawaban, yakni sebagai berikut:

Tabel 3.2 Instrumen Skala Ordinal

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang setuju	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2014)

Setiap jawaban responden memiliki skor. Maka dari jumlah skor nanti, akan diperoleh nilai rata-rata dari skor tersebut. Nilai rata-rata yang diperoleh akan disesuaikan dengan *range score* yang telah dihitung untuk mengetahui keterangan dari butir pernyataan. *Range score* yang telah dihitung dapat dilihat pada Tabel 3.3 sebagai berikut:

Tabel 3.3 Range Score

No	Pertanyaan	Skor
1	1 – 1,8	Sangat buruk
2	1,81 - 2,6	Buruk
3	2,61 - 3,4	Sedang
4	3,41 - 4,2	Baik
5	4,21 - 5,0	Sangat baik

3.6 Populasi Dan Sampel

3.6.1 Populasi

Populasi adalah jumlah orang di suatu tempat atau daerah secara keseluruhan. Populasi adalah merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki karakteristik tertentu untuk dipelajari. Jumlah populasi dalam penelitian mengenai kinerja karyawan ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja di PT.Surya Agrolika Reksa (SAR) kec. Singingi Hilir kab. Kuantan Singingiyakni sebanyak 85 orang pegawai tetap di PT.Surya Agrolika Reksa (SAR) kec. Singingi Hilir kab. Kuantan Singingi.

3.6.2 Sampel

Sampel adalah sebagai bagian dari populasi, sebagai contoh (*monster*) yang diambil dengan menggunakan cara-cara tertentu (Mergono, 2004). Dengan meneliti sebagian populasi, kita mengharapkan dapat memperoleh hasil yang dapat menggambarkan sifat populasi yang bersangkutan. Sampel dalam penelitian

ini adalah sebagian dari karyawan tetap PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) kec. Singingi Hilir kab. Kuantan Singingi.

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

Keterangan:

N : Ukuran Populasi

n : Ukuran Sampel

e: *Margin of Error/Tingkat Kesalahan*

$$n = \frac{85}{1 + 85(0,1^2)}$$

n = 45,9 di bulatkan menjadi 46

3.6.3 Teknik Pengambilan Sampel

Martono (2014: 76), mengungkapkan bahwa sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang mana nama sampel penelitian relevan dengan tema penelitian. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan perhitungan dari rumus Slovin dengan tingkat kesalahan yang ditoleransi sebesar 10% dengan signifikansi sebesar 90%.

3.6.4 Jenis Data Penelitian

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden (karyawan PT.Surya Agrolika Reksa (SAR) kec. Singingi Hilir kab. Kuantan

Singingi) di lokasi penelitian (PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) kec. Singingi Hilir kab. Kuantan Singingi).

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari dokumen untuk mendukung penelitian yang dilakukan.

3.6.5 Metode Pengumpulan Data

Berikut adalah metode-metode yang digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan untuk penelitian ini, yakni:

1. Kuesioner

Menyebarkan kuesioner (daftar pertanyaan) ke responden yang merupakan karyawan PT.Surya Agrolika Reksa (SAR) kec. Singingi Hilir kab. Kuantan Singingi.

2. Wawancara

Pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan bertatap muka atau berjumpa secara langsung sesuai dengan janji atau izin yang diberikan pihak perusahaan dan mengajukan beberapa pertanyaan secara langsung kepada karyawan PT.Surya Agrolika Reksa (SAR) kec. Singingi Hilir kab. Kuantan Singingi Wawancara ini dilakukan untuk mendukung penelitian.

3. Studi Dokumentasi

Data-data tersebut diperoleh dari buku-buku, jurnal, dan informasi dari internet. dengan penelitian ini.

3.6.6 Uji Validitas dan Reabilitas

3.6.6.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Uji validitas dilakukan kepada 46 orang karyawan di PT.Surya Agrolika Reksa (SAR) kec. Singingi Hilir kab. Kuantan Singingi. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Bila koefisien korelasi (r) lebih besar dari r tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Situmorang, Lufti, & Helmi, 2014). Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika r hitung $\geq r$ tabel, maka pertanyaan dinyatakan valid.
2. Jika r hitung $< r$ tabel, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

3.6.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Situmorang, 2014:89). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS, butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut (Situmorang, Lufti, & Helmi, 2014):

1. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,8$ maka reliabilitas sangat baik

2. $0,7 < Cronbach's Alpha < 0,8$ maka reliabilitas baik

3. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,7$ maka tidak *reliable*

3.6.7 Teknik Analisis

3.6.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah suatu metode analisis yang dilakukan dengan mengumpulkan data-data yang diperlukan, kemudian data-data tersebut diklasifikasikan, dianalisis, dan diinterpretasikan secara objektif sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai topik ataupun masalah yang diteliti.

3.6.7.2 Analisis Regresi Berganda

Untuk menguji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Surya Agrolika Reksa (SAR) kec. Singingi Hilir kab. Kuantan Singingiyang menggunakan regresi linier berganda (*multiple linier regression*). Adapun model persamaan regresi linier pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_{1it} + \beta_2 X_{2it} + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

β_0 = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Motivasi

X_2 = Disiplin Kerja

e = *Term of error*

Regresi linier berganda sangat bermanfaat untuk meneliti pengaruh beberapa variabel yang berkorelasi dengan variabel yang diuji. Teknik analisis ini sangat dibutuhkan dalam berbagai pengambilan keputusan baik dalam perumusan kebijakan manajemen maupun dalam telaah ilmiah.

3.6.7.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisa regresi dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.6.7.4 Uji f

Dimana :

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, motivasi kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

$H_a : b_1 = b_2$ motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan.

F Tabel = Dk pembilang = K

Dk penyebut = $n - k - 1$

$$f = \text{hitung} = \frac{R^2 (N - K1)}{K (1 - R^2)}$$

Keterangan :

$K = \text{jumlah variabel bebas}$ $R^2 = (b_1 \sum yx_1) + (b_2 \sum yx_2) / (\sum y^2)$ 38

$F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}} = H_0$ ditolak, H_a di terima artinya Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

$F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}} = H_0$ ditolak, H_a di terima artinya Motivasi kerja dan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

3.6.7.5 Uji t

Dimana:

$H_0 : b_1, b_2 = 0$, motivasi kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi.

$H_a : b_1, b_2 \neq 0$, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi. Los (α) (level of significance) / batas toleransi antara 1% -10%. $t_{\text{tabel}} = \alpha / 2 ; n-2$

$$t = \text{hitung} = \frac{b - b_0}{sb}$$

Artinya :

Apabila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ artinya H_a ditolak dan H_0 diterima atau tidak sama dengan 0 artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dan variabel Y.

Apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ artinya H_a diterima dan H_0 ditolak atau tidak sama dengan 0 artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dan variabel Y.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat PT Surya Agrolika Reksa

PT Surya agrolika reksa suatu perusahaan swasta yang didirikan oleh Adi Mulya Group pada tahun 1999, berlokasi di Desa Beringin Jaya kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi, Propinsi Riau dengan akta pendirian dari notaris Joko Anggoro, SH Nomor 287/NTS/591.4/1997. Perusahaan ini didirikan atas dasar persetujuan pemerintah daerah Pekanbaru untuk mengembangkan perkebunan kelapa sawit dikawasan transmigrasi khususnya dikecamatan Singingi Hilir dan sekitarnya dengan system KKPA(kredit koprasi primer untuk anggota). Hal ini bertujuan untuk mengsucceskan program pemerintah dalam mengurangi kemiskinan melalui perkebunan kelapa sawit. Selain itu juga bertujuan untuk memanfaatkan lahan-lahan milik warga yang tidak dirawat, sehinggah lahan-lahan yang kurang dimanfaatkan ataupun warga yang bersangkutan tidak mampu menggarap sendiri bisa menyerahkan keperusahaan, sehinggah lahan tersebut akan lebih bermanfaat dengan system pembagian hasil yang telah disepakati bersama.

Melihat keadaan sedemikian itu, manajemen Adimulia merasa terpanggil untuk membantu memberdayakan potensi lahan tidur milik masyarakat sekitar kebun inti dan memfasilitasi terwujudnya perkebunan pola kemitraan inti plasma. Maka didirikanlah PT. Surya Agrolika Reksa yang khusus dalam kegiatan pembangunan dan pengelolaan kebun kelapa sawit kemitraan dengan koperasi.

Pembangunan Kebun Dan Pabrik :

- a. Mengurus perijinan dimulai tahun 1995
- b. Pembukaan kebun dan pembibitan dimulai tahun 1997
- c. Penanaman kelapa sawit dimulai tahun 1998
- d. Panen perdana dimulai tahun 2002
- e. Pembangunan pabrik dimulai tahun 2003
- f. Operasional pabrik dimulai tahun 2004

4.2 Aktivitas Perusahaan

PT. Surya Grolika Reksa adalah perusahaan yang aktivitas atau kegiatan utamanya bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit yang Menjalankan usaha dibidang perkebunan kelapa sawit. Dalam perusahaan terdapat dua divisi yaitu divisi kebun dan divisi produksi. Divisi kebun bertanggung jawab mengelola kebun perusahaan mulai dari melakukan pembibitan sawit, penanaman, perawatan dan pemanenan sawit.

Hasil panen sawit yang berupa tandan buah segar (TBS) kemudian diangkut ke divisi produksi untuk diolah menjadi minyak sawit. Pengelolaan buah kelapa sawit diawali dengan proses pemanenan buah kelapa sawit. Untuk memperoleh hasil produksi (CPO) dengan kualitas yang baik serta dengan Rendemen minyak yang tinggi, pemanen dilakukan berdasarkan kriteria panen (tandan matang panen) yaitu dapat dilihat dari jumlah brondolan yang telah jatuh ditanah sedikitnya ada lima buah yang lepas dari tandan yang beratnya kurang dari 10 kg atau sedikitnya ada 10 buah yang lepas dari tandan. Cara pemanen

kelapa sawit harus dilakukan dengan baik sesuai dengan standar yang telah ditentukan hal ini bertujuan agar pohon yang telah dipanen tidak terganggu produktifitasnya atau bahkan lebih meningkat dibandingkan sebelumnya.

4.2.1 Pengelolaan Kebun Masa Pembangunan

Dalam tahapan masa pembangunan kebun (status proyek) semua kendali dan kewenangan pengelolaan kebun sepenuhnya menjadi hak perusahaan meliputi:

- a. Penentuan menunjuk mitra kerja (pemborong).
- b. Penentuan penggunaan alat dan bahan.
- c. Penentuan mencari mitra pendanaan / bank pemberi kredit.
- d. Kepada petani peserta dan masyarakat sekitar proyek dapat diterima bekerja sesuai bidang keahliannya, sesuai jumlah yang dibutuhkan.

4.2.2 Pengelolaan Kebun Masa Panen

Setelah kebun plasma selesai dibangun dan telah masuk pada masa Tanaman Menghasilkan (TM) seluruh pekerjaan panen maupun peme - liharaan tanaman diserahkan pengelolaannya kepada koperasi. Namun perusahaan Inti tetap memegang kendali kebijaksanaan pengelolaan kebun plasma dalam hal :

- a. Pemupukan meliputi semua aspek (pengadaan barang, menentukan jenis dan dosis, serta menetapkan waktu pelaksanaannya)
- b. Pengendalian hama dan penyakit meliputi semua aspek (pengadaan barang, menentukan jenis dan dosis, serta menetapkan tata cara pelaksanaannya)

- c. Mengatur rotasi dan mengawasi mutu pekerjaan pemeliharaan tanaman
- d. Mengatur rotasi panen dan mengawasi mutu hasil panen . Pada setiap awal tahun perusahaan inti bersama – sama dengan koperasi selaku mitra usaha melaksanakan rapat membahas Rencana Kerja Dana Operasional (RKDO) untuk menentukan arah dan kebijakan pengelolaan kebun plasma satu tahun kedepan. Materi pembahasan RKDO antara lain berisi:
 - a. Penegasan sisa hutang kepada bank dan kepada perusahaan mitra
 - b. Menetapkan target produksi dan taksiran nilai jual
 - c. Menghitung taksiran biaya panen, pengangkutan dan pemeliharaan tanaman .
 - d. Menghitung taksiran biaya umum / administrasi
 - e. Menetapkan besarnya potongan hutang
 - f. Mengetahui gambaran besarnya sisa hasil usaha yang akan dibagikan kepada petani peserta.

4.3 Pengembangan Usaha

Dengan telah selesainya pembangunan kebun plasma di desa – desa eks transmigrasi dan kerjasama kemitraannya berjalan lancar menunjukkan kemajuan yang dirasakan manfaatnya oleh banyak pihak.

Sejalan dengan program pemerintah dalam mempercepat laju pembangunan demi kemajuan daerah kabupaten kuantan singingi. Management PT.Surya Agrolika Reksa merasa terpanggil untuk mengem - bangun usaha melalui pembangunan kebun kelapa sawit pola kemitraan Inti - Plasma di desa – desa non transmigrasi. PT. Surya Agrolika Reksa berkomitmen untuk

mengembangkan kerjasama kemitraan dengan prioritas dalam wilayah Kabupaten Kuantan Singingi terlebih dahulu.

4.4 Wilayah Pengembangan

Setelah melalui pendekatan dan koordinasi dengan semua unsur ditingkat desa dan kecamatan maka telah didapat komitmen pengembangan usaha kerjasama pembangunan dan pengelolaan kebun kelapa sawit pola kemitraan “ Inti - Plasma “ di Kecamatan singingi hlir :

- a. Desa Sungai Paku
- b. Desa Koto Baru
- c. Desa Petai Kecamatan singing:
- d. Desa Kebun Lado
- e. Desa Muara Lembu Pembagian Kebun .

Pembagian dan penetapan letak kebun Inti untuk PT. Surya Agrolika Reksa dan kebun Plasma untuk petani peserta dilaksanakan di masing – masing desa setelah pekerjaan pengukuran dan bloking areal dalam desa tersebut selesai dilaksanakan.

Perbandingan pembagian kebun inti dan kebun plasma dimasing - masing desa adalah sebagai berikut :

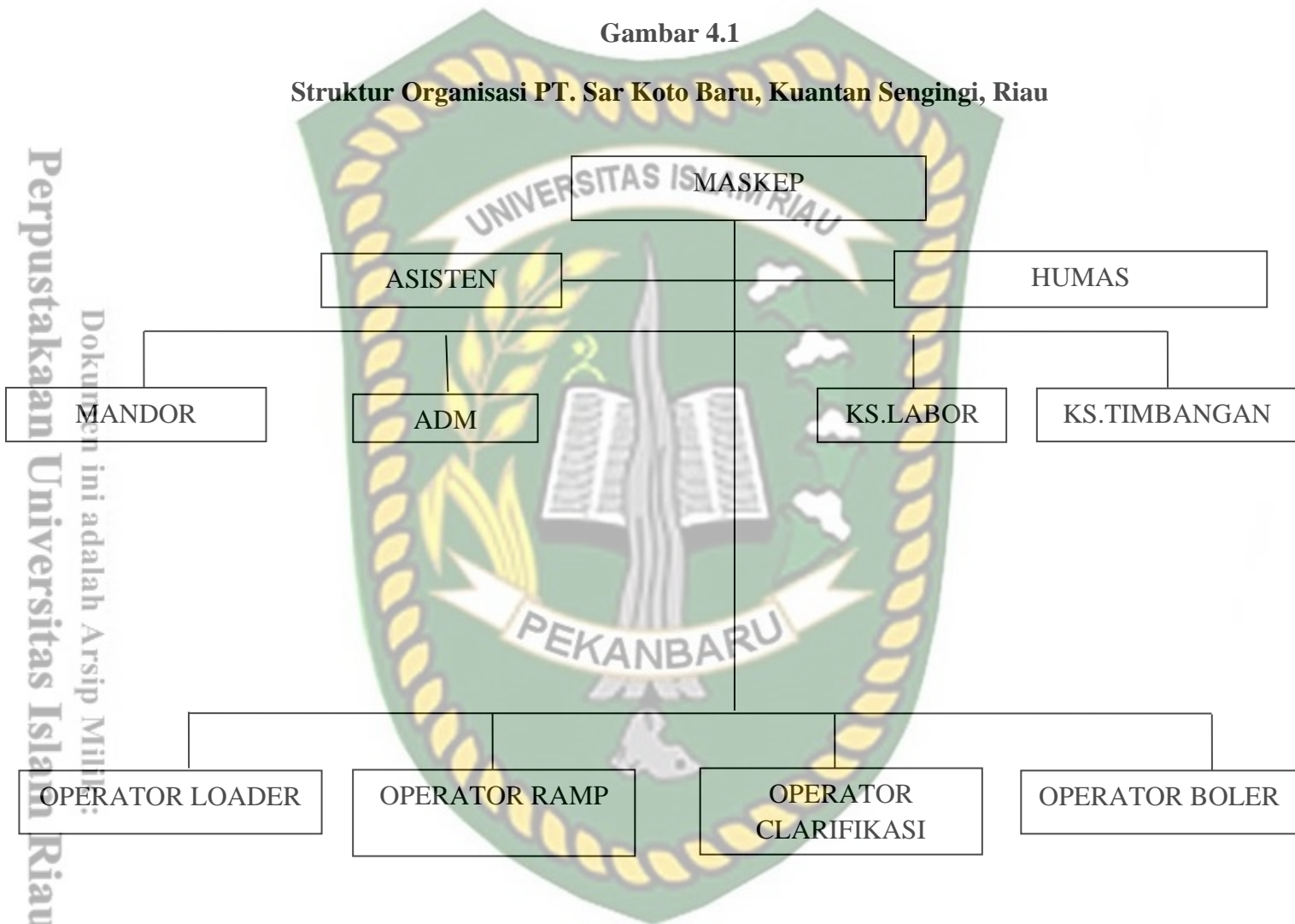
- a. Desa Sei Paku = 35 % : 65 %
- b. Desa Koto Baru = 30 % : 70 %
- c. Desa Petai = 35 % : 65 %
- d. Desa Kebun Lado = 35 % : 65 %

e. Desa Muara Lembu = 35 % : 65%

4.5 Struktur Organisasi PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Argolika Reksa Kec. Singingi Hilir, maka perlu kiranya diketahui identitas responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini.

5.1.1 Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan dalam 2 kelompok yaitu kelompok laki-laki dan perempuan, untuk lebih jelasnya akan disajikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1 Distribusi Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	43	93,48 %
Perempuan	3	6,52 %
Jumlah	46	100,00

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan data yang disajikan dalam tabel 5.1 dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 43 orang atau persentase 93,48 %. Sementara responden perempuan berjumlah 3 orang atau persentase 6,52%. Dengan lebih banyaknya jumlah karyawan laki-laki di

perusahaan ini, diharapkan akan termotivasi dan disiplin dalam melaksanakan tugas dengan lebih baik mengingat pekerjaan yang dilakukan lebih banyak menggunakan fisik, dengan disiplin yang tinggi maka akan berdampak terhadap kinerja karyawan untuk bekerja lebih terampil dan cekatan sehingga target perusahaan dapat direalisasikan.

5.1.2 Usia

Menguraikan gambaran mengenai usia responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, karakteristik responden menurut usia dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 5.2 Distribusi Usia Responden

Usia (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
≤ 25	2	4,34 %
26 – 30	7	15,21 %
31 – 35	24	52,17 %
>36	13	28,26 %
Jumlah	46	100,00

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan data yang disajikan dalam tabel 5.2 dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden berusia 31 – 35 tahun (52,17%). Jika dilihat dari tingkat kinerja karyawan maka karyawan yang memiliki rentang usia 31 – 35 tahun memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan rentang usia lainnya,

karena karyawan pada rentang ini cukup memiliki komitmen yang baik, hal ini disebabkan umumnya karyawan pada usia ini orang sudah menikah dan memiliki tanggung jawab kepada keluarga. Selain itu usia 31 – 35 tahun dianggap usia yang masih produktif dan mulai membangun akan karir masa depan, biasanya rentang usia ini memiliki motivasi dan ambisi untuk mencapai jenjang karir terbaik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan di tempat penelitian telah memiliki sejumlah kualitas positif yang dibawa ke dalam pekerjaan, yaitu pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat, komitmen terhadap mutu dan tingkat pengunduran diri yang rendah.

5.1.3 Pendidikan

Analisis mengenai pendidikan penting untuk dianalisis karena setiap jenis pekerjaan membebaskan tuntutan berbeda terhadap seseorang dan bahwa setiap orang harus memiliki kemampuan sesuai dengan tuntutan pekerjaan tersebut. Dimana kemampuan yang diperlukan untuk kinerja pekerjaan yang memadai pada pekerjaan tertentu bergantung pada persyaratan kemampuan yang diminta untuk pekerjaan tersebut. Adapun analisisnya disajikan dalam tabel 5.3 berikut ini :

Tabel 5.3 Pendidikan Responden

Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
SMA	34	73,91 %
D3	4	8,69 %
S1	8	17,39 %
Jumlah	46	100,00

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan pendidikan jumlah karyawan perusahaan untuk pendidikan SMA sebanyak 34 orang (73,91%), karyawan perusahaan yang tamat D3 sebanyak 4 orang (8,69%), karyawan perusahaan yang tamat S1 berjumlah 8 orang (17,39%). Dapat disimpulkan bahwa dilihat dari tingkat pendidikan karyawan termasuk cukup baik, hal ini mengindikasikan jika karyawan memiliki motivasi dan melaksanakan pekerjaan karena pekerjaan yang ditawarkan sesuai dengan jenjang pendidikan mereka miliki, hal ini akan berdampak terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya di perusahaan.

5.1.4 Lama Bekerja

Masa kerja seseorang pada suatu perusahaan menunjukkan senioritas seorang karyawan, dimana senioritas tersebut berkaitan erat dengan produktivitas seorang karyawan, pengalaman serta tingkat *turnover*. Adapun hasil analisis disajikan dalam tabel 5.4 berikut ini:

Tabel 5.4 Distribusi Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
≤ 5	8	17,39 %
6 – 10	29	63,04 %
≥ 11	9	19,56 %
Jumlah	46	100,00

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan data di tabel 5.4 terlihat bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja 6 – 10 tahun (63,04%) atau sebanyak 29 orang. Responden yang memiliki masa kerja >11 tahun sebanyak 9 orang (19,56%) dan sisanya sebanyak 8 orang (17,39%) memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun. Diharapkan dengan masa kerja ini karyawan sudah memiliki pengalaman yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya di masa yang akan datang. Karyawan yang sudah memiliki pengalaman akan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan dapat dicapai.

5.2 Uji Validitas Dan Reliabilitas

Pengujian terhadap validitas masing-masing item pernyataan yang terdapat dalam kuesioner penelitian ini menggunakan metode kolerasi *product moment* terkoreksi (*corrected item-total-correlation*) dengan tingkat signifikan dengan $\alpha = 5\%$ dengan sampel sebanyak 46 karyawan, nilai kritis korelasi product moment atau disebut r tabel adalah 0,2845. Dengan demikian, jika suatu item pertanyaan memiliki nilai korelasi product moment terkolerasi lebih besar dari 0,2845 maka

item pertanyaan tersebut valid. Sedangkan untuk uji reabilitas terhadap kuesioner dilakukan dengan metode alpa-cronbach. Menurut metode ini, jika suatu kuesioner memiliki koefisien alpa-cronbach lebih dari 0,60 maka kuesioner tersebut dinyatakan reliable.

5.2.1 Uji Validitas

Uji Validitas adalah salah satu uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur digunakan dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner atau angket penelitian dapat dikatakan valid jika item setiap pertanyaan mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Hasil uji validitas kuesioner Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Agrolika Reksa Kec. Singingi Hilir Kab. Kuantan Singingi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.5

Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	Korelasi <i>Product Moment</i> (r-hitung)	Korelasi Tabel (r-tabel)	Keterangan
Motivasi 1	0,775	0,2845	Valid
Motivasi 2	0,661	0,2845	Valid
Motivasi 3	0,830	0,2845	Valid
Motivasi 4	0,940	0,2845	Valid
Motivasi 5	0,925	0,2845	Valid
Motivasi 6	0,925	0,2845	Valid
Motivasi 7	0,839	0,2845	Valid
Motivasi 8	0,839	0,2845	Valid

Item Pertanyaan	Korelasi <i>Product Moment</i> (r-hitung)	Korelasi Tabel (r-tabel)	Keterangan
Disiplin Kerja 1	0,796	0,2845	Valid
Disiplin Kerja 2	0,490	0,2845	Valid
Disiplin Kerja 3	0,839	0,2845	Valid
Disiplin Kerja 4	0,670	0,2845	Valid
Disiplin Kerja 5	0,773	0,2845	Valid
Disiplin Kerja 6	0,853	0,2845	Valid
Disiplin Kerja 7	0,865	0,2845	Valid
Disiplin Kerja 8	0,819	0,2845	Valid
Item Pertanyaan	Korelasi <i>Product Moment</i> (r-hitung)	Korelasi Tabel (r-tabel)	Keterangan
Kinerja 1	0,797	0,2845	Valid
Kinerja 2	0,468	0,2845	Valid
Kinerja 3	0,824	0,2845	Valid
Kinerja 4	0,655	0,2845	Valid
Kinerja 5	0,778	0,2845	Valid
Kinerja 6	0,853	0,2845	Valid
Kinerja 7	0,875	0,2845	Valid
Kinerja 8	0,857	0,2845	Valid
Kinerja 9	0,857	0,2845	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 2022

Tabel 5.5 diatas menunjukkan bahwa butir pertanyaan pada variabel X mempunyai nilai korelasi yang lebih besar daru r tabel dengan tingkat $\alpha = 0,05\%$ dengan 46 responden, maka nilai r hitung yang didapat dari pengolahan data SPSS versi 22.00 lebih besar dari r tabel 0,2845 sehingga butir pertanyaan pada variabel motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan yang diajukan dinyatakan valid dan layak untuk dianalisis.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari perubahan atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten bila atau stabil. Reliabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan dua kali lebih terhadap gejala yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula Alpha Cronbach's, dimana hasil pengujian dari uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi (X_1)	0,921	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,887	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,906	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 2022

Pengujian reliabilitas dilakukan pada item pertanyaan yang memiliki validitas. Instrument dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,60. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel 5.6 menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,60 sehingga instrument yang digunakan nyatakan reliabel.

5.3 Analisis Deskriptif Motivasi (X₁)

5.3.1 Saya selalu menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab

Tanggung jawab sangat di perlukan bagi karyawan atas pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan. Karyawan harus menyelesaikan tugasnya yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Tabel 5.7

Saya selalu menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	11	23,92 %
2	Setuju	28	60,86 %
3	Kurang Setuju	6	13,05 %
4	Tidak Setuju	1	2,17 %
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	46	100,00

Sumber: *Data Olahan 2022*

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil responden Saya selalu menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawabada sebanyak 11 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 23,92%, lalu 28 responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 60,86%, 6 responden memberi jawaban kurang setuju dengan tingkat persentase 13,05%, dan 1 responden memberi jawaban tidak setuju dengan tingkat persentase 2,17%. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan setuju, ini berarti karyawan selalu bertanggung jawab dengan

tugas yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan harus menyelesaikan tugasnya dengan baik dan benar.

5.3.2 Saya selalu mengerjakan tugas dengan tepat waktu

Tepat waktu adalah pekerjaan yang harus diselesaikan kepada karyawan yang telah ditentukan oleh perusahaan, Karyawan harus menyelesaikan dengan tepat waktu.

Tabel 5.8

Saya selalu mengerjakan tugas dengan tepat waktu

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	17	36,96 %
2	Setuju	23	50 %
3	Kurang Setuju	4	8,69 %
4	Tidak Setuju	2	4,35 %
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		46	100,00

Sumber: *Data Olahan 2022*

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil responden Saya selalu mengerjakan tugas dengan tepat waktu ada sebanyak 17 orang responden memberi jawaban sangat setuju sebanyak dengan tingkat persentase 36,96%, lalu 23 responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 50%, 4 responden memberi jawaban kurang setuju dengan tingkat persentase 8,69%, dan 2 responden memberikan jawaban tidak setuju dengan tingkat persentase 4,35%. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan setuju, ini berarti karyawan sudah bekerja dengan tepat waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

5.3.3 Pekerjaan saya saat ini membuat saya senang

Para pekerja yang bekerja di perusahaan tersebut sangat senang, adanya rasa senang didiri para karyawan akan membuat pekerjaan sangat nyaman dan bekerja dengan serius.

Tabel 5.9
Pekerjaan saya saat ini membuat saya senang

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	17	36,96 %
2	Setuju	22	47,83 %
3	Kurang Setuju	7	15,21 %
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		46	100,00

Sumber: *Data Olahan 2022*

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil responden pekerjaan saya saat ini membuat saya senangada sebanyak 17 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 36,96%, lalu 22 responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 47,83%, dan 7 responden memberi jawaban kurang setuju dengan tingkat persentase 15,21%. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan setuju, ini berarti karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut sudah sangat nyaman dan senang bekerja di perusahaa tersebut yang membuat pemimpin perusahaan tidak khawatir ketika karyawan yang malas bekerja.

5.3.4 Pekerjaan saya saat ini adalah impian saya

Pekerjaan yang dilakukan para karyawan adalah impian para karyawan dapat bekerja di perusahaan tersebut. Suatu kebanggaan bagi karyawan yang telah masuk dan bekerja di perusahaan tersebut.

Tabel 5.10

Pekerjaan saya saat ini adalah impian saya

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	16	34,79 %
2	Setuju	24	52,17 %
3	Kurang Setuju	6	13,04 %
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		46	100,00

Sumber: *Data Olahan 2022*

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil responden pekerja saya saat ini adalah impian saya ada sebanyak 16 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 34,79%, lalu 24 responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 52,17%, dan 6 responden memberi jawaban kurang setuju dengan tingkat persentase 13,04%. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan setuju, ini berarti sebagian besar yang bekerja di perusahaan tersebut adalah impian dari para karyawan yang telah tercapai.

5.3.5 Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan saya

Kebutuhan yang sangat perlu di karena buat ekonomi para karyawan. Karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dari karyawan tersebut.

Tabel 5.11

Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan saya

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	17	36,96 %
2	Setuju	23	50 %
3	Kurang Setuju	6	13,04 %
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		46	100,00

Sumber: *Data Olahan 2022*

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil responden saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan saya ada sebanyak 17 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 36,96%, lalu 23 responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 50%, dan 6 responden memberi jawaban kurang setuju dengan tingkat persentase 13,04%. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan setuju, ini berarti karyawan yang bekerja diperusahaan untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari dan meningkatkan ekonomi dari karyawan tersebut.

5.3.6 Gaji yang diberikan perusahaan cukup memenuhi kebutuhan saya

Gaji adalah sebuah imbalan bagi para pekerja yang telah bekerja keras di perusahaan maka akan mendapatkan gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.

Tabel 5.12

Gaji yang diberikan perusahaan cukup memenuhi kebutuhan saya

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	17	36,96 %
2	Setuju	23	50 %
3	Kurang Setuju	6	13,04 %
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		46	100,00

Sumber: *Data Olahan 2022*

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil responden gaji yang diberikan perusahaan cukup memenuhi kebutuhan saya ada sebanyak 17 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 36,96%, lalu 23 responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 50%, dan 6 responden memberi jawaban kurang setuju dengan tingkat persentase 13,04%. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan setuju, ini berarti perusahaan telah memberikan gaji kepada karyawan di perusahaan tersebut sudah terpenuhi dengan standar para pekerjaan.

5.3.7 Saya bekerja dengan giat agar memperoleh insentif dari perusahaan

Bekerja dengan giat akan membantu para karyawan agar memperoleh insentif dari perusahaan tersebut, dan dapat meningkatkan keuntungan bagi perusahaan karena karyawan yang bekerja diperusahaan giat dan semangat dalam bekerja.

Tabel 5.13

Saya bekerja dengan giat agar memperoleh insentif dari perusahaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	25	54,35 %
2	Setuju	20	43,47 %
3	Kurang Setuju	1	2,18 %
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		46	100,00

Sumber: *Data Olahan 2022*

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil responden saya bekerja dengan giat agar memperoleh insentif dari perusahaan ada sebanyak 25 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 54,35%, lalu 20 responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 43,47%, dan 1 responden memberi jawaban kurang setuju dengan tingkat persentase 2,18%. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan sangat setuju, ini berarti karyawan sudah sangat semangat dan giat dalam bekerja di perusahaan, para karyawan tidak malas-malasan dalam bekerja.

5.3.8 Saya bekerja melebihi target agar mendapat bonus

Bekerja di suatu perusahaan ada beberapa target yang harus dicapai oleh karyawan karena mencapai target yang telah ditentukan oleh karyawan akan membuat karyawan senang dan mendapatkan bonus dari perusahaan.

Tabel 5.14

Saya bekerja melebihi target agar mendapat bonus

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	25	54,35 %
2	Setuju	20	43,47 %
3	Kurang Setuju	1	2,18 %
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		46	100,00

Sumber: *Data Olahan 2022*

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil responden saya bekerja melebihi target agar mendapatkan bonusada sebanyak 25 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 54,35%, lalu 20 responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 43,47%,dan 1 responden memberi jawaban kurang setuju setuju dengan tingkat persentase 2,18%. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan sangat setuju, ini berarti karyawan sangat bersemangat dalam melebihi target yang telah di tentukan para karyawan agar mendapatkan bonus dari perusahaan dapat memotivasikan karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh.

5.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Motivasi (X₁)

Tabel 5.15

Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Motivasi (X₁)

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pernyataan Variabel Motivasi (X ₁)					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Saya selalu menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab	11	28	6	1	-	
	Nilai Bobot	55	112	12	2	-	181
2	Saya selalu mengerjakan tugas dengan tepat waktu	17	23	4	2	-	
	Nilai Bobot	85	92	12	4	-	193
3	Pekerjaan saya saat ini membuat saya senang	17	22	7	-	-	
	Nilai Bobot	85	88	21	-	-	194
4	Pekerjaan saya saat ini adalah impian saya	16	24	6	-	-	
	Nilai Bobot	80	96	18	-	-	194
5	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan saya	17	23	6	-	-	
	Nilai Bobot	85	92	18	-	-	195
6	Gaji yang diberikan perusahaan cukup memenuhi kebutuhan saya	17	23	6	-	-	
	Nilai Bobot	85	92	18	-	-	195
7	Saya bekerja dengan giat agar memperoleh insentif dari perusahaan	25	20	1	-	-	
	Nilai Bobot	125	80	3	-	-	208
8	Saya bekerja melebihi target agar mendapat bonus	25	20	1	-	-	
	Nilai Bobot	125	80	3	-	-	208

Total Nilai Bobot	-	-	-	-	-	1.568
--------------------------	---	---	---	---	---	--------------

Sumber: *Data Olahan 2022*

Berdasarkan tabel diatas mengenai rekapitulasi variabel motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Argolika Reksa Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 1.568. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai tertinggi} = 8 \times 5 \times 46 = 1.840$$

$$\text{Nilai terendah} = 8 \times 1 \times 46 = 368$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah:

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Skor}} = \frac{1.840 - 368}{5} = 294,4 \text{ atau } 295$$

Untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Argolika Reksa Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi, maka dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat Baik} = 1.475 - 1.770$$

$$\text{Baik} = 1.180 - 1.475$$

$$\text{Ragu-Ragu} = 885 - 1.180$$

$$\text{Tidak Baik} = 590 - 885$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} = 295 - 590$$

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat kategori mengenaivariabel motivasi pada PT. Surya Argolika Reksa Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingiberada pada kategori sangat baik. Kriteria penilaian berada diantara **1.475–1.770**. Hal ini menunjukkan motivasi didalam perusahaan sudah sangat baik karena adanya pemimpin yang memotivasi kan para karyawan biar bekerja dengan rajin dan giat.

5.5 Analisis Deskriptif Disiplin Kerja (X₂)

5.5.1 Saya selalu datang dan pulang sesuai dengan jam yang sudah ditetapkan di tempat saya bekerja

Sesuai peraturan jam kerja diperusahaan sudah ditentukan oleh perusahaan jam berapa karyawan datang dan jam berapa juga karyawan pulang setelah jam kerja selesai.

Tabel 5.16

Saya selalu datang dan pulang sesuai dengan jam yang sudah ditetapkan di tempat saya bekerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	27	58,70 %
2	Setuju	16	34,78 %
3	Kurang Setuju	3	6,52 %
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		46	100,00

Sumber: *Data Olahan 2022*

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil responden Saya selalu datang dan pulang sesuai dengan jam yang sudah ditetapkan di tempat saya bekerja ada sebanyak 27 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 58,70%, lalu 16 responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 34,78%, dan 3 responden memberi jawaban kurang setuju dengan tingkat persentase 6,52%. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan sangat setuju, ini berarti karyawan selalu datang dengan tepat waktu dalam bekerja dan para karyawan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

5.5.2 Saya tidak pernah datang terlambat ke kantor

Waktu adalah sangat berharga bagi karyawan darimaka itu karyawan tidak boleh terlambat untuk datang bekerja.

Tabel 5.17

Saya tidak pernah datang terlambat ke kantor

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	4	8,69 %
2	Setuju	27	58,70 %
3	Kurang Setuju	11	23,91 %
4	Tidak Setuju	4	8,70 %
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		46	100,00

Sumber: *Data Olahan 2022*

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil responden Saya tidak pernah datang terlambat ke kantorado sebanyak 4 orang responden memberi jawaban sangat

setuju sebanyak dengan tingkat persentase 8,69%, lalu 27 responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 56,70%, 11 responden memberi jawaban kurang setuju dengan tingkat persentase 23,91%, dan 4 responden memberikan jawaban tidak setuju dengan tingkat persentase 8,70%. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan setuju, ini berarti karyawan sudah datang ketempat kerja sudah sesuai dengan tepat waktu dan pulang tepat waktu.

5.5.3 Saya dapat membedakan antara jam kerja dengan jam istirahat

Para pekerja dapat membedakan antara jam kerja dan ketika jam istirahat yang telah ditentukan oleh perusahaan. Karyawan bisa menjadi disiplin karena adanya peraturan di perusahaan.

Tabel 5.18

Saya dapat membedakan antara jam kerja dengan jam istirahat

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	11	23,91 %
2	Setuju	27	58,70 %
3	Kurang Setuju	7	15,21 %
4	Tidak Setuju	1	2,18 %
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		46	100,00

Sumber: *Data Olahan 2022*

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil responden Saya dapat membedakan antara jam kerja dengan jam istirahatada sebanyak 11 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 23,91%, lalu 27 responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 58,70%, 7 responden memberi

jawaban kurang setuju dengan tingkat persentase 15,21%, dan 1 responden member jawaban tidak setuju dengan tingkat persentase 2,18%. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan setuju, ini berarti karyawan sudah sangat disiplin dengan membedakan jam kerja dengan jam istirahat.

5.5.4 Saya hanya bekerja saat jam kerja

Para karyawan bekerja saat jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan karyawan harus mengikuti peraturan yang telah diperintahkan kepada karyawan.

Tabel 5.19

Saya hanya bekerja saat jam kerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	17	36,96 %
2	Setuju	23	50 %
3	Kurang Setuju	4	8,70 %
4	Tidak Setuju	2	4,34 %
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		46	100,00

Sumber: *Data Olahan 2022*

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil responden Saya hanya bekerja saat jam kerjaada sebanyak 17 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 36,96 %, lalu 23 responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 50%, 4 responden memberi jawaban kurang setuju dengan tingkat persentase 8,70%, dan 2 responden yang memberi jawaban tidak setuju dengan tingkat persentase 4,34%. Dari hasil tanggapan responden diatas

maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan setuju, ini berarti karyawan sangat rajin dan sangat semangat buat bekerja di perusahaan tersebut.

5.5.5 Saya selalu rapi dan berpenampilan menarik dalam bekerja

Penampilan sangat diperlukan didalam suatu pekerjaan karena akan memberikan penampilan yang dapat menarik dilihat kepada karyawan lainnya.

Tabel 5.20

Saya selalu rapi dan berpenampilan menarik dalam bekerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	17	36,96 %
2	Setuju	22	47,83 %
3	Kurang Setuju	7	15,21 %
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		46	100,00

Sumber: *Data Olahan 2022*

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil responden Saya selalu rapi dan berpenampilan menarik dalam bekerjasayaada sebanyak 17 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 36,96%, lalu 22 responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 47,83%, dan 7 responden memberi jawaban kurang setuju dengan tingkat persentase 15,21%. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan setuju, ini berarti karyawan sudah sangat baik dalam penampilan dalam bekerja diperusahaan tersebut.

5.5.6 Saya selalu berpakaian dengan sopan dalam bekerja

Sopan adalah suatu sikap yang harus dimiliki karyawan karena adanya rasa sopan maka di pemimpin dapat menghargai karyawan yang sopan.

Tabel 5.21

Saya selalu berpakaian dengan sopan dalam bekerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	16	34,79 %
2	Setuju	25	54,35 %
3	Kurang Setuju	5	10,86 %
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		46	100,00

Sumber: *Data Olahan 2022*

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil responden Saya selalu berpakaian dengan sopan dalam bekerjaada sebanyak 16 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 34,79%, lalu 25 responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 54,35%, dan 5 responden memberi jawaban kurang setuju dengan tingkat persentase 10,86%. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan setuju, ini berarti karyawan sudah sangat sopan dalam berpenampilan untuk datang bekerja di perusahaan.

5.5.7 Saya selalu sopan dalam berperilaku pada saat bekerja

Karyawan yang sopan dalam bekerja sangat diperlukan diperusahaan karena akan membuat perusahaan sangat apresiasi kepada karyawan yang sudah berperilaku dengan sopan dengan atasan dan kepada karyawan yang lainnya.

Tabel 5.22

Saya selalu sopan dalam berperilaku pada saat bekerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	22	47,82 %
2	Setuju	22	47,82 %
3	Kurang Setuju	2	4,36 %
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		46	100,00

Sumber: *Data Olahan 2022*

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil responden Saya selalu sopan dalam berperilaku pada saat bekerjaada sebanyak 22 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 47,82%, lalu 22 responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 547,82%, dan 2 responden memberi jawaban kurang setuju dengan tingkat persentase 4,36%. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan sangat setuju dan setuju, ini berarti karyawan sudah sangat sopan dalam berperilaku saat bekerja diperusahaan tersebut.

5.5.8 Saya selalu ramah dalam melayani atasan maupun masyarakat

Karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut sudah selalu ramah dalam melayani atasan dan mengikuti yang diperintahkan oleh atasan.

Tabel 5.23

Saya selalu ramah dalam melayani atasan maupun masyarakat

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	25	54,35 %
2	Setuju	20	43,47 %
3	Kurang Setuju	1	2,18 %
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		46	100,00

Sumber: *Data Olahan 2022*

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil responden Saya selalu ramah dalam melayani atasan maupun masyarakatada sebanyak 25 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 54,35%, lalu 20 responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 43,47%, dan 1 responden memberi jawaban kurang setuju setuju dengan tingkat persentase 2,18%. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan sangat setuju, ini berarti karyawan sudah sangat ramah kepada atasan dan masyarakat yang datang keperusahaan tersebut.

5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Disiplin (X₂)

Tabel 5.24

Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Disiplin (X₂)

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pernyataan Variabel Motivasi (X ₁)					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Saya selalu datang dan pulang sesuai dengan jam yang sudah ditetapkan di tempat saya bekerja	27	16	3	-	-	
	Nilai Bobot	135	64	9	-	-	208

2	Saya tidak pernah datang terlambat ke kantor	4	27	11	4	-	
	Nilai Bobot	20	108	33	8	-	169
3	Saya dapat membedakan antara jam kerja dengan jam istirahat	11	27	7	1	-	
	Nilai Bobot	55	108	21	2	-	186
4	Saya hanya bekerja saat jam kerja	17	23	4	2	-	
	Nilai Bobot	85	92	12	4	-	193
5	Saya selalu rapi dan berpenampilan menarik dalam bekerja	17	22	7	-	-	
	Nilai Bobot	85	88	21	-	-	194
6	Saya selalu berpakaian dengan sopan dalam bekerja	16	25	5	-	-	
	Nilai Bobot	80	100	15	-	-	195
7	Saya selalu sopan dalam berperilaku pada saat bekerja	22	22	2	-	-	
	Nilai Bobot	110	88	6	-	-	204
8	Saya selalu ramah dalam melayani atasan maupun masyarakat	25	20	1	-	-	
	Nilai Bobot	125	80	3	-	-	208
	Total Nilai Bobot	-	-	-	-	-	1.557

Sumber: *Data Olahan 2022*

Berdasarkan tabel diatas mengenai rekapitulasi variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 1.557. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

Nilai tertinggi = $8 \times 5 \times 46 = 1.840$

Nilai terendah = $8 \times 1 \times 46 = 368$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah:

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Skor}} = \frac{1.840 - 368}{5} = 294,4 \text{ atau } 295$$

Untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Argolika Reksa Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi, maka dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik	= 1.475–1.770
Baik	= 1.180 – 1.475
Ragu-Ragu	= 885 – 1.180
Tidak Baik	= 590 - 885
Sangat Tidak Baik	= 295 - 590

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel disiplin kerja pada PT. Surya Argolika Reksa Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi berada pada kategori sangat baik. Kriteria penilaian berada diantara **1.475–1.770**. Hal ini menunjukkan para karyawan di perusahaan tersebut sudah merasa sangat disiplin dalam bekerja di perusahaan tersebut.

5.7 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)

5.7.1 Hasil kerja saya sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan

Para pekerja sudah bekerja dengan hasil kerjanya yang sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

Tabel 5.25

Hasil kerja saya sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	28	60,87 %
2	Setuju	15	32,60 %
3	Kurang Setuju	3	6,53 %
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		46	100,00

Sumber: *Data Olahan 2022*

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil responden Hasil kerja saya sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaanada sebanyak 28 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 60,87%, lalu 15 responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 32,60 %, dan 3 responden memberi jawaban kurang setuju dengan tingkat persentase 6,53%. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan sangat setuju, ini berarti hasil kerja karyawan diperusahaan sudah sangat bagus dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan.

5.7.2 Saya bekerja sesuai dengan standar yang diinginkan perusahaan

Para pekerja harus bekerja dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan karyawan harus mengikutinya dengan baik dan benar.

Tabel 5.26

Saya bekerja sesuai dengan standar yang diinginkan perusahaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	5	10,87 %
2	Setuju	26	56,52 %
3	Kurang Setuju	11	23,91 %
4	Tidak Setuju	4	8,70 %
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		46	100,00

Sumber: *Data Olahan 2022*

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil responden Saya bekerja sesuai dengan standar yang diinginkan perusahaan ada sebanyak 5 orang responden memberi jawaban sangat setuju sebanyak dengan tingkat persentase 10,87%, lalu 26 responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 56,52%, 11 responden memberi jawaban kurang setuju dengan tingkat persentase 23,91%, dan 4 responden memberikan jawaban tidak setuju dengan tingkat persentase 8,70%. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan setuju, ini berarti karyawan sudah bekerja dengan sesuai apa yang telah diinginkan perusahaan.

5.7.3 Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan

Para pekerja harus menyelesaikan pekerjaannya sesuai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Bagi karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan maka karyawan tersebut mendapatkan apresiasi dari perusahaan.

Tabel 5.27

Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	11	23,92 %
2	Setuju	27	58,70 %
3	Kurang Setuju	7	15,21 %
4	Tidak Setuju	1	2,17 %
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		46	100,00

Sumber: *Data Olahan 2022*

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil responden Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkanada sebanyak 11 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 23,92%, lalu 27 responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 58,70%, 7 responden memberi jawaban kurang setuju dengan tingkat persentase 15,21%, dan 1 responden member jawaban tidak setuju dengan tingkat persentase 2,17%. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan setuju, ini berarti karyawan yang bekerja diperusahaan sudah sesuai target dari perusahaan atas apa yang telah dikerjakan oleh karyawan untuk perusahaan.

5.7.4 Saya selalu bisa mencapai target yang ditetapkan perusahaan

Karyawan selalu bisa menyelesaikan tugas yang telah ditargetkan perusahaan dan karyawan tersebut berhasil sesuai dengan tepat waktu menyelesaikannya.

Tabel 5.28

Saya selalu bisa mencapai target yang ditetapkan perusahaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	17	36,96 %
2	Setuju	23	50 %
3	Kurang Setuju	4	8,70 %
4	Tidak Setuju	2	4,34 %
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		46	100,00

Sumber: *Data Olahan 2022*

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil responden Saya selalu bisa mencapai target yang ditetapkan perusahaan ada sebanyak 17 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 36,96%, lalu 23 responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 50%, 4 responden memberi jawaban kurang setuju dengan tingkat persentase 8,70%, dan 2 responden memberi jawaban tidak setuju dengan tingkat persentase 4,34%. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan setuju, ini berarti karyawan sudah bekerja sesuai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

5.7.5 Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat

Karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut bekerja dengan cepat dan menyelesaikan tugasnya sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 5.29

Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	17	36,96 %
2	Setuju	22	47,83 %
3	Kurang Setuju	7	15,21 %
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		46	100,00

Sumber: *Data Olahan 2022*

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil responden Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan cepatada sebanyak 17 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 36,96%, lalu 22 responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 47,83%, dan 7 responden memberi jawaban kurang setuju dengan tingkat persentase 15,21%. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan setuju, ini berarti karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan baik di perusahaan tersebut.

5.7.6 Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya dengan cara yang lebih praktis dan rapi

Karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan baik akan membuat senang oleh perusahaan karena berhasil karyawan menyelesaikan tugasnya praktis dan rapi.

Tabel 5.30

Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya dengan cara yang lebih praktis dan rapi

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	16	34,78%
2	Setuju	24	52,18 %
3	Kurang Setuju	6	13,04%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		46	100,00

Sumber: *Data Olahan 2022*

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil responden Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya dengan cara yang lebih praktis dan rapiada sebanyak 16 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 34,78%, lalu 24 responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 52,18%,dan 6 responden memberi jawaban kurang setuju dengan tingkat persentase 13,04%. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan setuju, ini berarti karyawan selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat yang lebih praktis dan rapi bisa menghemat waktu.

5.7.7 Saya selalu tingkat kehadiran yang tinggi

Tingkat kehadiran yang bagus sangat diperlukan diperusahaan akan membantu kinerja karyawan.

Tabel 5.31

Saya selalu tingkat kehadiran yang tinggi

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	22	47,82 %
2	Setuju	22	47,82 %
3	Kurang Setuju	2	4,36 %
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		46	100,00

Sumber: *Data Olahan 2022*

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil responden ada sebanyak 22 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 47,82%, lalu 22 responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 47,82%, dan 2 responden memberi jawaban kurang setuju dengan tingkat persentase 4,36%. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan sangat setuju dan setuju, ini berarti karyawan selalu hadir dengan tingkat kehadiran yang tinggi tidak pernah terlambat.

5.7.8 Saya selalu taat kepada peraturan di perusahaan

Ketaatan peraturan sangat diperlukan oleh karyawan karena karyawan harus mengikuti prosedur yang telah dibuat oleh perusahaan

Tabel 5.32

Saya selalu taat kepada peraturan di perusahaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	25	54,35 %
2	Setuju	20	43,47 %
3	Kurang Setuju	1	2,18 %
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		46	100,00

Sumber: *Data Olahan 2022*

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil responden ada sebanyak 25 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 54,35%, lalu 20 responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 43,47%, dan 1 responden memberi jawaban kurang setuju setuju dengan tingkat persentase 2,18%. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan sangat setuju, ini berarti karyawan sudah mentaati peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan.

5.7.9 Saya selalu on time dalam menyelesaikan pekerjaan

On time adalah suatu yang diperlukan suatu perusahaan karena karyawan harus mengikuti jam operasional diperusahaan.

Tabel 5.33

Saya selalu on time dalam menyelesaikan pekerjaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	25	54,35 %
2	Setuju	20	43,48 %
3	Kurang Setuju	1	2,17 %
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		46	100,00

Sumber: *Data Olahan 2022*

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil responden ada sebanyak 25 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 54,35%, lalu 20 responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 43,48%, dan 1 responden memberi jawaban kurang setuju setuju dengan tingkat persentase 2,17%. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan sangat setuju, ini berarti karyawan sudah tepat waktu dapat pekerjaan dan dapat membantu perusahaan dalam mengatasi permasalahan diperusahaan tersebut.

5.8 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 5.34

Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y)					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Hasil kerja saya sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan	28	15	3	-	-	
	Nilai Bobot	140	60	9	-	-	209
2	Saya bekerja sesuai dengan standar yang diinginkan perusahaan	5	26	11	4	-	
	Nilai Bobot	25	104	33	8	-	170
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan	11	27	7	1	-	
	Nilai Bobot	55	108	21	2	-	186
4	Saya selalu bisa mencapai target yang ditetapkan perusahaan	17	23	4	2	-	
	Nilai Bobot	85	92	12	4	-	193
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	17	22	7	-	-	
	Nilai Bobot	85	88	21	-	-	194
6	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya dengan cara yang lebih praktis dan rapi	16	24	6	-	-	
	Nilai Bobot	80	96	18	-	-	194
7	Saya selalu tingkat kehadiran yang tinggi	22	22	2	-	-	
	Nilai Bobot	110	88	6	-	-	204

8	Saya selalu taat kepada peraturan di perusahaan	25	20	1	-	-	
	Nilai Bobot	125	80	3	-	-	208
9	Saya selalu on time dalam menyelesaikan pekerjaan	25	20	1	-	-	
	Nilai Bobot	125	80	3	-	-	208
	Total Nilai Bobot	-	-	-	-	-	1.766

Sumber: *Data Olahan 2022*

Berdasarkan tabel diatas mengenai rekapitulasi variabel kinerja Karyawan pada pada PT. Surya Argolika Reksa Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingidapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 1.766. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai tertinggi} = 9 \times 5 \times 46 = 2.070$$

$$\text{Nilai terendah} = 9 \times 1 \times 46 = 414$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah:

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Skor}} = \frac{2.070 - 414}{5} = 331,2 \text{ atau } 332$$

Untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel kinerja Karyawan pada pada PT. Surya Argolika Reksa Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi, maka dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat Baik} = 1.610 - 1.932$$

$$\text{Baik} = 1.288 - 1.610$$

$$\text{Ragu-Ragu} = 966 - 1.288$$

Tidak Baik = 644 - 966

Sangat Tidak Baik = 322 - 644

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variable variabel kinerja Karyawan pada pada PT. Surya Argolika Reksa Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingiberada pada kategori sangat baik. Kriteria penilaian berada diantara **1.610-1.932**. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan sudah sangat baik diperusahaan darimaka itu karyawan bisa menyelesaikan tugasnya dengan baik dan benar.

5.9 Hasil Analisis Data

5.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen yaitu pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil olahan data dengan menggunakan SPSS Versi 22 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.35

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,866	,379		2,287	,027
	Motivasi	,079	,034	,077	2,308	,026
	Disiplin	1,028	,037	,924	27,573	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: *Data Olahan SPSS 2022*

Model persamaan regresi sederhana dari hasil SPSS tersebut yaitu:

$$Y = 0,866 + 0,079 X_1 + 1,028 X_2$$

Dimana:

- a = Nilai konstanta 0,866 berarti bahwa nilai konstanta, ketika motivasi dan disiplin konstan, maka nilai kinerjanya 0,866.
- b₁ = Koefisien regresi Motivasi sebesar 0,079 menyatakan bahwa apabila Motivasi meningkat satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,079.
- b₂ = Koefisien regresi Disiplin sebesar 1,028 menyatakan bahwa apabila Disiplin meningkat satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1,028.

5.9.2 Analisis Koefisien Korelasi (r)

Berdasarkan koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengukur keeratan hubungan antara tiga variabel yaitu variabel Motivasi, Disiplin dan variabel kinerja karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi. Hubungan tiga variabel tersebut dapat terjadi karena adanya hubungan sebab akibat atau dapat pula terjadi karena kebetulan saja. Ketiga variabel dikatakan berkorelasi jika perubahan pada variabel yang satu akan diikuti perubahan pada variabel yang lain. Untuk lebih jelasnya maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.36

Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,998 ^a	,996	,996	,3029

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Sumber: *Data Olahan SPSS 2022*

Dari hasil analisis korelasi diatas diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,998 atau sebesar 99,8%. Nilai koefisien korelasi menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel independen (Motivasi dan Disiplin) dan dependen (kinerja karyawan) pada PT. Surya Agrolika Reksa Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi.

5.9.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel 5.36 diatas maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,996 atau sebesar 99,6% sedangkan sisanya 0,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel X memengaruhi variabel Y. Semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y.

5.9.4 Uji t (Prasial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independennya yaitu Motivasi dan Disiplin berpengaruh terhadap variabel dependennya yaitu kinerja Karyawan. Apabila nilai t hitung $>$ t tabel, maka variabel bebasnya secara individu memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Begitu pun jika tingkat

signifikannya apabila $< 0,05$ maka dapat dikatakan variabel bebasnya secara individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap terikatnya. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.37
Hasil Uji t (Parsial)

Model		Coefficients ^a				T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized	Beta		
		B	Std. Error	Coefficients			
1	(Constant)	,866	,379			2,287	,027
	Motivasi	,079	,034	,077		2,308	,026
	Disiplin	1,028	,037	,924		27,573	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: *Data Olahan SPSS 2022*

Berdasarkan hasil uji secara parsial variabel motivasi diperoleh nilai t hitung sebesar 2,308 lebih besar dibandingkan dengan t tabel 2,01669. Karena t hitung lebih besar dari t tabel maka hipotesis diterima. Dengan demikian Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap meningkatkan kinerja karyawan. Dan hasil uji secara parsial variabel disiplin diperoleh nilai t hitung sebesar 27,573 lebih besar dibandingkan dengan t tabel 2,01669. Karena t hitung lebih besar dari t tabel maka hipotesis diterima. Dengan demikian disiplin berpengaruh dan signifikan terhadap meningkatkan kinerja karyawan.

Adapun nilai T tabel didapati dari rumus sebagai berikut:

$$T \text{ tabel} = t (\alpha / 2 ; n-k-1)$$

$$= t (0,05 / 2 ; 46 - 2 - 1)$$

$$= t (0,025 ; 43) = 2,01669$$

Keterangan: n = Jumlah Sampel

k = Jumlah Variabel Bebas (X)

$$\alpha = 0,05$$

5.9.5 Uji f (Simultan)

Uji f (Simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah setiap variabel independent memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Selain itu uji f berguna untuk mengetahui atas hipotesis dalam penelitian ini. Adapun uji f (Simultan) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.38

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	920,489	2	460,245	5016,201	,000 ^b
	Residual	3,945	43	,092		
	Total	924,435	45			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Sumber: *Data Olahan SPSS 2022*

Adapun Perhitungan nilai F tabel dengan rumus yang dapat dilihat sebagai berikut ini:

$$df (n1) = k-1 = 3 - 1 = 2$$

$$df (n2) = n-k = 46 - 2 = 44$$

Maka F tabel pada penelitian ini adalah 3,21 dengan tingkat signifikan 0,05%.

Dengan melihat perhitungan diatas maka diperoleh nilai f tabel sebesar 3,21 dengan nilai $\alpha = 0,05$. Hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai F hitung 5016,201 dengan tingkat signifikan 0,000. Nilai signifikan tersebut menunjukkan lebih besar dari 0,05. Dengan demikian F hitung > F tabel atau (5016,201 > 3,21) yang artinya motivasi dan disiplin secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.10 Pembahasan

5.10.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Agrolika Reksa Kec. Singingi Hilir

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan motivasi yang tinggi mampu menjamin kinerja karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan sehingga akan berdampak baik dan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Surya Agrolika Reksa Kec. Singingi Hilir adalah motivasi kerja, di mana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang karyawan PT Surya Agrolika Reksa Kec. Singingi Hilir yang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan.

Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakan

karyawan PT Surya Agrolika Reksa Kec. Singingi Hilir. Menurut Mangkunegara (2017:61) Motivasi tercipta dari tingkah laku karyawan ketika berhadapan dengan situasi dan kondisi tempat mereka bekerja. Motivasi juga sesuatu hal yang baik yang dapat mengarahkan karyawan dalam bekerja sesuai dengan visi misi perusahaan tempat mereka bekerja. Motivasi dikatakan tinggi atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman, motivasi yang tinggi dapat dilihat dari pencapaian target perusahaan, sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja semakin tinggi maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat, sebaliknya jika motivasi rendah kinerja karyawan akan menurun.

Para pekerja diperusahaan sudah baik dalam bekerja melebihi target yang dicapai oleh karyawan supaya mendapatkan bonus dari perusahaan atas apresiasi para pekerja yang telah bekerja dengan baik dan tekun.

Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan PT Surya Agrolika Reksa Kec. Singingi Hilir dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan PT Surya Agrolika Reksa Kec. Singingi Hilir. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilaksanakan oleh Sanjaya (2015), yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

5.10.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Agrolika Reksa Kec. Singingi Hilir

Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Surya Agrolika Reksa. Dari hasil

uji t, dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Agrolika Reksa Kec. Singingi Hilir. Sehingga, jika disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat secara signifikan, demikian sebaliknya jika disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun secara signifikan.

Para karyawan diperusahaan selalu ramah dalam melayani atasan maupun masyarakat yang ingin mengetahui informasi yang kurang jelas.

Hal ini sesuai juga dengan pernyataan Singodimedjo dalam buku Edi Sutrisno bahwa disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Hasil ini sesuai dengan penelitian Andriansyah, Teguh dan Elsa bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Ketika disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat pula begitupun sebaliknya Pentingnya disiplin kerja ini karyawan harus tetap mempertahankan dan meningkatkan kedisiplinannya. Hal ini akan mendorong agar jumlah target semakin bertambah, yang sebelumnya menurun. Mengatasi masalah tersebut dapat dilakukan dengan selalu datang tepat waktu, tidak pernah mangkir kerja, melaksanakan perkerjaan dengn penuh tanggung jawab dan sesuai waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan hasil jawaban 46 responden ditemukan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan disiplin kerja dengan nilai tertinggi pada dimensi kehadiran di tempat kerja dengan indikator intensitas kehadiran. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Surya Agrolika Reksa Kec. Singingi Hilir

memiliki disiplin kerja yang tinggi. Hal tersebut sejalan dengan penelitian ini yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga dengan tingginya disiplin kerja karyawan PT Surya Agrolika Reksa Kec.Singingi Hilir ditemukan bahwa kinerja karyawan juga tinggi.

5.10.3 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Agrolika Reksa Kec. Singingi Hilir

Dari tabel ANOVA yang dapat menyatakan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi hubungan antara variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Maka artinya motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Agrolika Reksa Kec. Singingi Hilir Unit Induk dapat terus meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja dan disiplin kerja karyawan secara bersamaan, sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sulila (2019), Rukhayati (2018) dan Hartiningsih (2017) yang menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan mengacu pada perumusan serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan-kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada karyawan PT Surya Agrolika Reksa Kec. Singingi Hilir.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada karyawan PT Surya Agrolika Reksa Kec. Singingi Hilir.
3. Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada karyawan PT Surya Agrolika Reksa Kec. Singingi Hilir.

6.2 Saran

Dengan mempertimbangkan kesimpulan yang ada, maka disarankan untuk penelitian yang akan datang memperhatikan hal-hal berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pada karyawan bagian office pada PT. Surya Agrolika Reksa Kec. Singingi Hilir masih perlu ditingkatkan, sebagai saran untuk perusahaan perlu memperhatikan keefisiensi karyawan dalam melakukan ataupun menyelesaikan pekerjaan. Dikarenakan efisiensi dalam sebuah pekerjaan selain menghemat waktu

juga dapat memberikan proses kerja yang lebih baik dan teratur, sehingga mampu meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri.

2. Komunikasi karyawan dan pimpinan harus mampu menciptakan kondisi kerja yang kondusif, tidak hanya dari segi fasilitas tetapi juga segi hubungan kerja. Karyawan mempunyai relasi dengan karyawan yang lainnya ataupun dengan pimpinan, baik dari satu departemen ataupun dengan departemen yang berbeda, akan membangun komunikasi yang mengarahkan kepada peningkatan kinerja perusahaan.
3. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan motivasi karyawan terkait kinerja yang diberikan untuk mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan ekspektasi yang telah direncanakan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan motivasi-motivasi seperti dengan memberikan bonus (insentif) dari pencapaian target atau dengan memberikan pengarahan-pengarahan yang membangun dari pimpinan yang diharapkan dapat membangun semangat dari karyawan perusahaan tersebut.
4. Perlu adanya perhatian dari pemimpin perusahaan agar karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan keinginan perusahaan.
5. Perusahaan harus lebih meningkatkan mengenai disiplin para pekerjaan yang datang terlambat ke kantor.

DAFTAR PUSTAKA

- Asfari, R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja
- Anyango, C. A. (2015). Impact Leadership Styles On Employee Performanca At BOA Kenya Limited [Disertasi]. Tanzania (TZ): University Of Tanzania.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Fadillah, U. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan [Skripsi]. Jakarta (ID): Bina Sarana Informatika.
- Goleman, D. (2006). *Kepemimpinan Yang Mendatangkan Hasil*. Jakarta: Amara Books.
- Handoko. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta Anggota IKAPI.
- Harlie, M. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalog Di Tanjung Kalimantan Selatan [Skripsi]. Jakarta (ID) : Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalog Kalimantan Selatan
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A., & Prabu, A. (2009). *Evaluasi Kinerja Karyawan*. Bandung: Refika Aditama.
- Moehariono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mondy, W. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

- Muhammad, F. (2016). Pengertian, Teori, dan Dimensi Motivasi. *Pengertian, Teori, dan Dimensi Motivasi*.
- Megawati, Erlly. 2012. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asia Marco di Kabupaten Karanganyar [Skripsi]. Surakarta (ID) : Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Mondiani, Tria. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero). *Jurnal Administrasi Bisnis, 1(1)* UPJ Semarang. *Jurnal Economia Vol.9. No.2 Edisi Oktober*, 191-200, 1-9.
- Pratama, R. R. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan Di PT. Alfa Scorpii Medan [Skripsi]. Medan (ID) : Universitas Sumatera Utara.
- Rivai. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Situmorang, L. M., & Helmi, S. (2014). *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: Medan Press.
- Sugiyono. (2014). *Mudah Menyusun Tesis dan Desertasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Jakarta: Kencana
- Suwuh, M. (2015). The Influence Of Leadership Style On Employee Performance Through Work Motivation. *Jurnal EMBA, 3(1)*, 1-9.

- Setiawan, A. (2015). Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Return On Asset (ROA) Perusahaan (Studi Empiris pada Perusahaan Sektor Pertambangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2007-2012) [Skripsi]. Yogyakarta (ID) : Universitas Negeri Yogyakarta.
- Selviati, V. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pendapatan, Bidang Anggaran, dan Perbendaharaan DPPKAD Kota Tanjung Pinang [Skripsi]. Tanjung Pinang (ID) : Universitas Maritim Raja Ali Haji (UMRAH) Tanjung Pinang..
- Uno, H. B. (2009). *Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Wibowo. (2013). *Perilaku dalam Organisasi. Edisi Pertama*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers.