

**SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. MAX POWER INDONESIA CABANG PEKANBARU**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh**

**Gelar Sarjana (S1) Pada Fakultas Ekonomi**

**Universitas Islam Riau**



**OLEH:**

**RIKY WAHYUDI**

**155210423**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**PEKANBARU**

**2022**

## ABSTRAK

### PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN *PT. MAX POWER INDONESIA* CABANG PEKANBARU

OLEH:

**RIKY WAHYUDI**

**155210423**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. MaxPower Indonesia. Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan PT. MaxPower Indonesia. Dilakukan penyebaran kuesioner kepada 41 orang responden. pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan *jenuh/sensus* yaitu teknik penentuan jumlah sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel adapun metode analisis data yang digunakan adalah metode deskriptif dan metode kuantitatif yang menggunakan data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui dokumentasi dan kuesioner penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin, memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Max Power Indonesia cabang Pekanbaru.

**Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Dan Kinerja Karyawan**

**ABSTRACT**

***THE EFFECT OF MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON THE  
PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PT. MAX POWER INDONESIA***

***PEKANBARU BRANCH***

***BY:***

***RIKY WAHYUDI***

***155210423***

*This study aims to determine the effect of motivation and discipline on the performance of employees of PT. MaxPower Indonesia. In this study the population is all employees of PT. MaxPower Indonesia. Questionnaires were distributed to 41 respondents. Sampling in this study is using saturation / census, namely the technique of determining the number of samples if all members of the population are used as samples while the data analysis method used is descriptive method and quantitative method using primary data and secondary data obtained through documentation and research questionnaires. The results of this study indicate that motivation and discipline, have an influence on the performance of employees of PT Max Power Indonesia Pekanbaru branch.*

***Keywords: Motivation, Discipline And Employee Performance***

## KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti ucapkan kehadirat Allah SWT, karena atas berkat dan rahmat-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Max Power Indonesia cabang Pekanbaru”. Sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Peneliti banyak mendapat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak dalam penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini peneliti menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat:

1. Abd Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
2. Prof. Dr. H. Detri Karya dan Drs. Asril, MM selaku pembimbing yang telah bersedia memberikan masukan, bimbingan serta dukungan bagi peneliti.
3. Bapak/ibu selaku penguji yang memberi saran dan kritik demi kebaikan penulisan skripsi ini.
4. Dosen serta staf Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah banyak memberikan bimbingan, bekal ilmu pengetahuan dan bantuan kepada peneliti dalam penulisan skripsi ini.
5. Manager PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru yang telah memberikan kesempatan dan kerjasama yang baik sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan lancar.

6. Karyawan PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru yang telah memberikan kesempatan dan kerjasama yang baik sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan lancar.
7. Ibunda Sumarni, Ayahanda Tugimin, Kakak Yeni Rahmita Sari , dan Adik Devi Gitamayanti, serta keluarga besar yang setia memberikan dukungan, semangat, dan kasih sayang serta do'a yang tulus bagi peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Amri Saputra teman dekat yang selalu setia menemani, memberikan dukungan, semangat, do'a yang tulus serta membantu memberikan saran dan masukan dalam proses penyusunan skripsi ini.
9. Rekan-rekan seperjuangan di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau khususnya angkatan 2015 yang telah membantu memberikan saran dan masukan dalam proses penyusunan skripsi ini.

Peneliti sadar bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran pembaca sangat diharapkan peneliti demi kebaikan skripsi ini. Akhirnya peneliti berharap semoga penelitian ini bermanfaat bagi dunia pendidikan.

Pekanbaru, 21 Februari

2022

Peneliti

Riky Wahyudi

## DAFTAR ISI

ABSTAK .....	I
<i>ABSTRACT</i> .....	II
KATA PENGANTAR .....	III
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian .....	6
1.4 Sistematika Penulisan .....	7
BAB II.....	9
TELAAH PUSTAKA .....	9
2.1 Kinerja.....	9
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	9
2.1.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja .....	11
2.1.3 Indikator Kinerja .....	16
2.1.4 Karakteristik Kinerja Karyawan .....	17
2.2 Motivasi .....	17
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja .....	17
2.2.1 Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi Kerja Karyawan.....	18

2.2.2	Teknik Motivasi Kerja Karyawan.....	19
2.2.3	Indikator Motivasi Kerja Karyawan.....	20
2.3	Disiplin.....	21
	Pengertian Disiplin Kerja.....	21
3.	KERANGKA PEMIKIRAN.....	26
4.	PENELITIAN TERDAHULU.....	27
5.	HIPOTESIS.....	28
BAB III	.....	29
METODE PENELITIAN	.....	29
BAB IV	.....	37
GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....		37
4.1	Sejarah Singkat Perusahaan.....	37
4.2	Visi Dan Misi Perusahaan.....	39
4.3	Nilai Nilai Perusahaan.....	39
4.4	Struktur organisasi.....	41
BAB V	.....	42
HASIL DAN PEMBAHASAN.....		43
5.1	Identitas Responden.....	43
5.1.1	Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
5.1.2	Identitas Berdasarkan Usia.....	44
5.1.3	Identitas Berdasarkan Jabatan.....	45

5.2	Uji validitas dan uji reliabilitas .....	46
5.2.1	Uji Validitas .....	46
5.2.2	Uji reliabilitas.....	47
5.3	Analisis motivasi karyawan PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru.....	48
5.3.1	Tanggapan responden tentang Tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas .....	49
5.3.2	Melaksanakan tugas dengan target yang jelas .....	50
5.3.3	Memiliki perasaan senang dalam bekerja .....	50
5.3.4	Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya 52	
5.3.5	Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya .....	53
5.3.6	Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif .....	54
5.4	Analisis disiplin karyawan PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru .....	57
5.4.1	Tingkat kehadiran karyawan dengan standar kehadiran yang telah ditetapkan perusahaan.....	57
5.4.2	Ketentuan jam kerja .....	59
5.4.3	Mengikuti cara kerja yang ditetapkan perusahaan .....	60
5.4.4	Tingkah laku karyawan terhadap atasan dan rekan kerja.....	61
5.4.5	Kejujuran karyawan dalam bekerja.....	62
5.4.6	Tanggung jawab terhadap pekerjaan.....	63
5.5	Analisis kinerja karyawan PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru .....	66
5.5.1	Indikator Ketelitian .....	67



5.5.2	Indikator Hasil Kerja.....	68
5.5.3	Indikator Pengetahuan.....	69
5.5.4	Indikator Bekerja Sesuai Prosedur.....	70
5.5.5	Indikator Kecepatan.....	71
5.5.6	Indikator Jumlah Kerja.....	72
5.5.7	Indikator Sesuai Target.....	73
5.5.8	Indikator Kehadiran.....	74
5.5.9	Indikator Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat.....	75
5.5.10	Indikator Tidak Menunda Pekerjaan.....	76
5.6	Analisis pengaruh Motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru.....	80
5.6.1	Analisis Regresi Linier Berganda.....	80
5.6.2	Uji Signifikan Parsial (Uji – T).....	81
5.6.3	Uji signifikan Simultan (Uji -F).....	83
5.6.4	Koefisien Korelasi.....	84
5.6.5	Uji Determinasi (R Square).....	85
5.7	Pembahasan.....	86
BAB VI.....		88
KESIMPULAN DAN SARAN.....		88
6.1	Kesimpulan.....	88
DAFTAR PUSTAKA.....		90

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan PT. Max Power Indonesia Dipekanbaru .....	2
Tabel 1. 2 Tingkat Produktivitas Karyawan Pada PT. Max Power Indonesia di pekanbaru Tahun 2014-2018 .....	3
Tabel 1. 3 Tingkat Kehadiran Karyawan Pada PT. Max Power indonesia .....	4
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	27
Tabel 3. 1 Operasional Variabel .....	30
Tabel 3. 2 Bobot & Penilaian Skala Likert dalam Skala Interval .....	36
Tabel 5. 1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	44
Tabel 5. 2 karakteristik responden berdasarkan usia .....	44
Tabel 5. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....	45
Tabel 5. 4 Uji Validitas.....	46
Tabel 5. 5 Uji Reliabilitas .....	47
Tabel 5. 6 Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab Pegawai Dalam Melaksanakan Tugas.....	49
Tabel 5. 7 Tanggapan Responden Mengenai Melaksanakan Tugas Dengan Target Yang Jelas.....	50
Tabel 5. 8 Tanggapan Responden Mengenai Memiliki Perasaan Senang Dalam Bekerja	51
Tabel 5. 9 Tanggapan Responden Mengenai Selalu Berusaha Untuk Memenuhi Kebutuhan Hidup Dan Kebutuhan Kerjanya .....	52
Tabel 5. 10 Tanggapan Responden Mengenai Senang Memperoleh Pujian Dari Apa Yang Dikerjakannya.....	53
Tabel 5. 11 Tanggapan Responden Mengenai Bekerja Dengan Harapan Ingin Memperoleh Insentif.....	54

Tabel 5. 12 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Motivasi (X1).....	55
Tabel 5. 13 Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Kehadiran Karyawan Dengan Standar Kehadiran Yang Telah Ditetapkan Perusahaan .....	58
Tabel 5. 14 Tanggapan Responden Mengenai Ketentuan Jam Kerja .....	59
Tabel 5. 15 Tanggapan Responden Mengenai Mengikuti Cara Kerja Yang Ditetapkan Perusahaan .....	60
Tabel 5. 16 Tanggapan Responden Mengenai Tingkah Laku Karyawan Terhadap Atasan Dan Rekan Kerja.....	61
Tabel 5. 17 Tanggapan Responden Mengenai Kejujuran Karyawan Dalam Bekerja.....	62
Tabel 5. 18 Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan .....	63
Tabel 5. 19 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Disiplin (X2) .....	64
Tabel 5. 20 Tanggapan Responden Mengenai Ketelitian .....	67
Tabel 5. 21 Tanggapan Responden Mengenai Hasil Kerja.....	68
Tabel 5. 22 Tanggapan Responden Mengenai Pengetahuan.....	69
Tabel 5. 23 Tanggapan Responden Mengenai Sesuai Prosedur .....	70
Tabel 5. 24 Tanggapan Responden Mengenai Kecepatan .....	71
Tabel 5. 25 Tanggapan Responden Mengenai Jumlah Kerja.....	72
Tabel 5. 26 Tanggapan Responden Mengenai Sesuai Target .....	73
Tabel 5. 27 Tanggapan Responden Mengenai Kehadiran .....	74
Tabel 5. 28 Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat.	75
Tabel 5. 29 Tanggapan Responden Mengenai Tidak Menunda Pekerjaan .....	76
Tabel 5. 30 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja KaryawanY .....	77

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu perusahaan kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda – beda dalam menjalankan tugasnya. Kinerja merupakan suatu proses sekelompok individu yang bekerjasama dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu, yaitu menciptakan suatu produk atau jasa.

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi, melainkan juga tergantung pada sumber daya manusia.

Selain kinerja, motivasi dan disiplin juga berpengaruh penting terhadap suksesnya tujuan perusahaan. Pengaruh motivasi dari atasan maupun dari perusahaan itu sangat penting guna untuk mensejahterakan karyawan dan kedisiplinan yang tumbuh dari diri sendiri itu juga sangat penting, agar timbul rasa tanggung jawab dalam bekerja. Adanya rasa timbal balik yang sesuai dengan apa yang telah dikerjakan, karyawan akan merasakan kepuasan. Dengan adanya pengaruh dari motivasi dan disiplin kerja akan membuat karyawan lebih maju dan tentunya membuat kinerja karyawan lebih baik.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian karyawan pada PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru yang merupakan perusahaan layanan operasi listrik berbahan bakar gas di Asia tenggara. Max Power Grup mengembangkan, memiliki dan mengoperasikan pembangkit listrik berbahan bakar gas di Indonesia dan Myanmar dan merupakan distributor terbesar kedua peralatan listrik General Electric Jenbacher di dunia, dengan lebih dari 1.000 MW unit dipasang di Indonesia, Singapura dan Thailand. Perusahaan ini didirikan di Singapura dan memiliki kantor pusat di Jakarta. PT Max Power Indonesia cabang Pekanbaru dengan pembangkit listrik tenaga gas (PLTG) berkapasitas 20 megawatt.

Sebagai salah satu perusahaan tenaga listrik, PT Max Power Indonesia di Pekanbaru harus memperhatikan motivasi karyawan serta memiliki tingkat disiplin yang tinggi, sehingga perusahaan dapat selalu mempersiapkan segala kemungkinan yang terjadi. Salah satunya mendukung baik segi sarana dan lingkungan kerja.

Berikut jumlah karyawan dan bagiannya di PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru:

**Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan PT. Max Power Indonesia Di Pekanbaru**

<b>NO</b>	<b>Bagian</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Total</b>
1	Shift Leader	4	4
2	Maintenance Engineer	2	2
3	Admin Support	3	3
4	Operation support	2	2
5	General Labor	2	2
6	Electrical Support	3	3
7	Mechanical support	6	6
8	Supervisor Operational	1	1
9	Operator Grup	18	18
<b>Total</b>			<b>41</b>

**Sumber : PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru 2021**

Berdasarkan Tabel 1 diatas, dapat dilihat total jumlah karyawan pada PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru sebanyak 41 orang, dari sebanyak jumlah karyawan yang sudah tertera di atas semua karyawan diharapkan agar bekerja semaksimal mungkin demi meningkatkan kualitas dan kinerja perusahaan PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru.

Untuk mengetahui kinerja karyawan pada suatu perusahaan dapat dilihat dari tingkat produktivitas yang dihasilkan karyawan PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru dalam kurun waktu 5 tahun terakhir, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. 2 Tingkat Produktivitas Karyawan Pada PT. Max Power Indonesia di pekanbaru Tahun 2014-2018**

Tahun	Jumlah Karyawan	Realisasi Penjualan (Rp)	Produktivitas Penjualan (Rp)	Realisasi Laba Bersih (Rp)	Produktivitas Laba Bersih (Rp)
2014	32	895.787.459	21.328.273	632.065.975	15.049.190
2015	30	400.003.972	10.000.099	209.683.146	5.242.078
2016	31	659.655.844	16.089.167	420.720.569	10.261.477
2017	31	536.231.897	13.078.826	340.223.245	8.298.372
2018	31	787.655.844	19.691.396	510.648.945	12.766.224

**Sumber : PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru Tahun 2021**

Berdasarkan data diatas mengenai tingkat produktivitas karyawan pada PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru, dapat disimpulkan bahwa tingkat produktivitas karyawan mengalami fluktuasi dari tahun ke tahun. PT. Max Power Indonesia di

Pekanbaru sangat membutuhkan kinerja dan disiplin kerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaannya.

Selain kinerja karyawan dalam sumber daya manusia, motivasi dan disiplin kerja juga mempengaruhi sumber daya manusia. Untuk itu, hal yang paling utama yang harus di perhatikan perusahaan adalah membangkitkan motivasi dan disiplin kerja karyawan. Menurut Sadili Samsudin (2006:282), motivasi kerja adalah suatu dorongan atau semangat kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain atasan, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan.

Kemudian tingkat pelaksanaan disiplin kerja pada PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru juga masih belum memberikan hasil yang maksimal, hal tersebut dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan, dimana tidak berjalannya absensi secara optimal. Tingkat kehadiran karyawan pada PT. Max Power Indonesia dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1. 3 Tingkat Kehadiran Karyawan Pada PT. Max Power indonesia di Pekanbaru Tahun 2020**

No	Jumlah Karyawan	Bulan	Cuti	Persentase
1	41	Januari	4	9,75%
2	41	Februari	8	19,51%
3	41	Maret	7	17,07%
4	41	April	10	24,39%
5	41	Mei	5	12,19%
6	41	Juni	13	31,70%
7	41	Juli	11	26,82%
8	41	Agustus	9	21,95%
9	41	September	6	14,63%

10	41	Oktober	8	19,51%
11	41	November	5	12,95%
12	41	Desember	12	29,26%

**Sumber : PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru 2021**

Berdasarkan data diatas, jumlah absensi karyawan dari bulan Januari-Desember 2020 mengalami fluktuasi tiap bulannya, terlihat pada bulan Januari persentase kehadiran karyawan sebesar 9,75%, kemudian pada bulan Juni mengalami kenaikan sebesar 31,70% dan pada bulan Desember mengalami penurunan sebesar 29,6%.

Kondisi diatas dapat menimbulkan permasalahan dalam pencapaian kinerja PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru. Pencapaian kinerja yang belum optimal diduga karena kurangnya motivasi dan disiplin kerja karyawan. Upaya untuk memberikan pendisiplinan tersebut pada dasarnya merupakan upaya untuk peningkatan kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja para karyawan perusahaan wajib untuk menjaga keberadaan sumber daya manusia dengan efektif dan efisien, dimana salah satu kebijakan yaitu dengan pemberian motivasi kerja dan disiplin kerja pada karyawan agar bekerja secara maksimal di perusahaan, Raditya Priyo (2014:1).

Disiplin kerja pada hakikatnya mencerminkan tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, melaksanakan tugas dari atasan, mematuhi peraturan dan norma-norma yang berlaku. Disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas seorang karyawan dan tentunya dapat mempengaruhi perusahaan. Menurut Rivai & Sagala (2013:824), Semakin baik disiplin yang dilakukan oleh



karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah yang diambil adalah : “Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Max Power Indonesia?”

## **1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Max Power Indonesia.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Max Power Indonesia.

### **2. Manfaat**

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Manfaat bagi Penulis, menambah wawasan bagi penulis tentang motivasi, disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
- b. Manfaat bagi perusahaan, diharapkan karyawan dapat mengembangkan kinerja sesuai aturan perusahaan sehingga dapat mencapai visi dan misi yang diinginkan.

- c. Bagi Universitas Islam Riau, sebagai tambahan referensi bagi pembaca dan acuan perbandingan dalam penelitian yang sama di masa yang akan datang

#### 1.4 Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara garis besar skripsi ini maka penulis membaginya dalam 6 (enam) bab seperti berikut:

##### BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pertama dari penulisan proposal ini yang antara lain berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

##### BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam hal ini penulis akan menyajikan beberapa teori yang melandasi pembahasan skripsi dan hipotesis.

##### BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini lokasi penelitian, operasional variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisa data.

##### BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Dalam hal ini penulis akan menguraikan tentang sejarah singkat dan struktur organisasi dari PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru.

##### BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bagian yang akan menguraikan hasil penelitian analisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru.

## BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab penutup yang berisikan tentang kesimpulan dan saran.



## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Kinerja

##### 2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sering diartikan dengan pencapaian tugas, dimana karyawan bekerja sesuai program kerja dari perusahaan guna untuk mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan. pengertian kinerja karyawan juga diartikan sebagai tugas yang harus dilaksanakan sesuai tanggung jawab masing – masing dalam kurun waktu tertentu. Menurut Rivai (2015:12), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Menurut Edison (2016:176) Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit orientet yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut pendapat lain, Simamora (2015:339) Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya, yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil.

Menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Pabundu Tika (2010:121), kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja merupakan suatu fungsi, artinya untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesetiaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesiapan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakan. Aspek–aspek yang diperhatikan dalam melakukan pemantauan kinerja pegawai adalah kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.

Dari definisi di atas, unsur – unsur yang terdapat dalam kinerja terdiri dari:

1. Hasil - hasil fungsi pekerjaan
2. Faktor – faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan / pegawai seperti : Motivasi, kecakapan, persepsi peranan dan sebagainya.
3. Pencapaian tujuan organisasi.
4. Periode waktu tertentu.

### 2.1.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Kasmir (2016:189), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

#### 1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dialami seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

#### 2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerjanya jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

### 3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan yang baik, maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan pekerjaan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya demikian pula sebaliknya dengan perusahaan yang tidak memiliki rancangan pekerjaan yang kurang baik akan sangat memengaruhi kinerja karyawannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan memengaruhi kinerja seseorang.

### 4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggungjawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

### 5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya

dorongan atau ransangan baik dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau teransang untuk melakukan pekerjaannya maka akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri.

#### 6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengyomi, mendidik dan membimbing entu akan membuat karyawan senang dan mengikuti apa yang diperintahkan atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula jika perilaku pemimpin yang tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik, dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja bawahannya. jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memengaruhi kinerja.

#### 7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Misalnya untuk organisasi tertentu dibutuhkan gaya otoriter atau demokratis, dengan alasan tertentu pula. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat memengaruhi kinerja karyawan.



## 8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur jal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan memengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi.

## 9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula sebaliknya seseorang yang tidak senang atau gembira atau tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja karyawan, Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja.

## 10. Lingkungan Kerja

Merupakan suatu kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, erta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.

### 11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaan dalam kondisi yang kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain. Karyawan yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja, tanpa terganggu oleh godaan dari pihak pesaing. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri. Pada akhirnya loyalitas akan memenangkan kinerja karyawan.

### 12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan memengaruhi kinerjanya.

### 13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu, Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang

diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

### 2.1.3 Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2006:206), Indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

a) Kualitas

Kualitas kerja diukur dengan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dalam bidangnya.

b) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku).

e) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas dan fungsi kerjanya.

f) Komitmen Kerja

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan memiliki komitmen kerja dengan instansi atau perusahaan dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

#### 2.1.4 Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2002:68), Karakteristik kinerja seseorang yang memiliki kinerja tinggi diantaranya yaitu:

- a) Berani mengambil dan menanggung risiko yang dihadapi
- b) Memiliki tujuan yang realistis
- c) Memiliki tanggung jawab pribadi tinggi
- d) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya
- e) Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan
- f) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogram.

## 2.2 Motivasi

### 2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Pengertian motivasi menurut Umam (2012:159), Pengertian dari motivasi tercaakup berbagai aspek tingkah atau perilaku manusia yang dapat mendorong seseorang untuk berperilaku atau tidak berperilaku. Menurut Robbins (2006:213), Motivasi adalah proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Wilson Bangun (2012:312),

Mengemukakan motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan, untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan.

Pengertian motivasi kerja menurut sadili samsudin (2006:282), adalah suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain atasan, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan. Motivasi memiliki peran yang sangat penting karena dengan adanya motivasi dapat diharapkan setiap karyawan memiliki keinginan untuk bekerja keras yang dapat mencapai hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan yang tinggi menurut Hasibuan (2008 : 92).

### **2.2.1 Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi Kerja Karyawan**

Prinsip-prinsip dalam motivasi kerja karyawan, Hamali (2014:140), yaitu:

1. Prinsip Partisipasi

Dalam motivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih termotivasi dalam bekerja.

3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan. Karyawan akan mudah dimotivasi kerjanya dengan pengakuan tersebut.

#### 4. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

#### 5. Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberi perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahan, agar dapat memotivasi karyawan sesuai yang diharapkan oleh pemimpin.

### 2.2.2 Teknik Motivasi Kerja Karyawan

Mangkunegara (2007:102), Mengemukakan teknik-teknik motivasi kerja karyawan antara lain:

#### 1. Teknik Pemenuhan Kebutuhan Karyawan

Pemenuhan kebutuhan karyawan adalah fundamen yang mendasari perilaku kerja

#### 2. Teknik Komunikasi Persuasif

Teknik komunikasi persuasif merupakan salah satu teknik memotivasi kerja karyawan yang dilakukan dengan cara mempengaruhi karyawan secara ekstralogis.

### 2.2.3 Indikator Motivasi Kerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan eksternal. Dengan kata lain motivasi kerja seseorang memiliki dua dimensi, yaitu dimensi internal dan dimensi eksternal. Indikator motivasi kerja dimaksudkan untuk dapat mengukur sejauh mana pegawai bekerja sesuai dengan tuntutan sebagai karyawan.

Menurut Uno (2010:73) ada dua dimensi dan indikator motivasi kerja, yaitu antara lain:

1. Dimensi Motivasi Internal Indikator :
  - a. Tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas
  - b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
  - c. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya
  - d. Memiliki tujuan yang jelas dan menentang
  - e. Memiliki perasaan senang dalam bekerja
  - f. Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain
  - g. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya
2. Dimensi Motivasi Eksternal Indikator :
  - a. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya
  - b. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya
  - c. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif
  - d. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

## 2.3 Disiplin

### 2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Zainal (2015:599), 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 suatu peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi, Hamali (2016:214). Hasibuan (2019:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Latainer dalam Sutrisno (2019:87) mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

Mangkunegara (2013:129), Mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sinambela (2019:332), Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya, maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada.



### 2.3.2 Macam-Macam Disiplin kerja

Ada 3 bentuk disiplin kerja menurut Mangkunegara (2013:129), yaitu:

#### 1. Disiplin Preventif

Adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti beberapa standar dan aturan. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Manajemen perusahaan mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan suatu iklim disiplin preventif sesuai dengan standar yang diketahui dan dipahami.

#### 2. Disiplin Korektif

Adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman atau sanksi dan disebut tindakan pendisiplinan.

#### 3. Disiplin Progresif

Perusahaan bisa menerapkan suatu kebijaksanaan disiplin progresif, artinya memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

### 2.3.3 Dimensi Disiplin Kerja

Menurut Putra (2016), dimensi untuk mengukur disiplin kerja meliputi:

1. Aturan kerja
2. Etika kerja

Sedangkan menurut Sutrisno (2016), disiplin kerja dapat diukur dengan empat dimensi yaitu :

1. Taat terhadap peraturan waktu
2. Taat terhadap aturan perusahaan
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
4. Taat terhadap peraturan lainnya

#### 2.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Putra (2016), meliputi :

1. Aturan kerja, dengan indikator:
  - a. Tingkat kehadiran karyawan dengan standar kehadiran yang telah ditetapkan perusahaan
  - b. Ketentuan jam kerja
  - c. Intruksi dari atasan
  - d. Bekerja dengan cara mengikuti cara kerja yang ditetapkan perusahaan
2. Etika kerja, dengan indikator
  - a. Tingkah laku karyawan terhadap atasan dan rekan kerja
  - b. Kejujuran karyawan dalam bekerja
  - c. Tanggung jawab terhadap pekerjaan

Menurut Mangkunegara (2015), indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja yaitu :

1. Ketepatan waktu datang ketempat kerja
2. Ketepatan jam pulang kerumah
3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku
4. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan

### 2.3.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*), Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (2016:271), yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

*Human performance* = *Ability+Motivation*

*Motivation* = *Attitude+Situation*

*Ability* = *Knowledge+Skill*

Faktor kemampuan secara psikologis terdiri dari kemampuan potensi yang disebut IQ (*Intelligent Quotient*) dan kemampuan *reality* (*Knowledge+Skill*). Artinya, pegawai dengan IQ tinggi dan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam melakukan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan,

Selanjutnya faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Sikap mental itu sendiri merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus siap secara psikofisik (*siap mental, fisik, tujuan dan situasi*). Artinya seorang pegawai harus memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, juga mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Berdasarkan pendapat tersebut, jelas terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan. Motivasi merupakan dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Dengan motivasi maka akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan atasan yang selalu

memberikan motivasi yang bisa membantu karyawan meningkatkan kinerja dan tercapainya target perusahaan.

### **2.3.6 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Malayu P. Hasibuan (2012:193), Menyatakan bahwa kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Selain itu Edy Sutrisno (2016:98), Menyatakan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin yang tinggi. Untuk mencapai tujuan perusahaan, yang pertama harus dibangun dan ditegakkan perusahaan adalah kedisiplinan karyawannya.

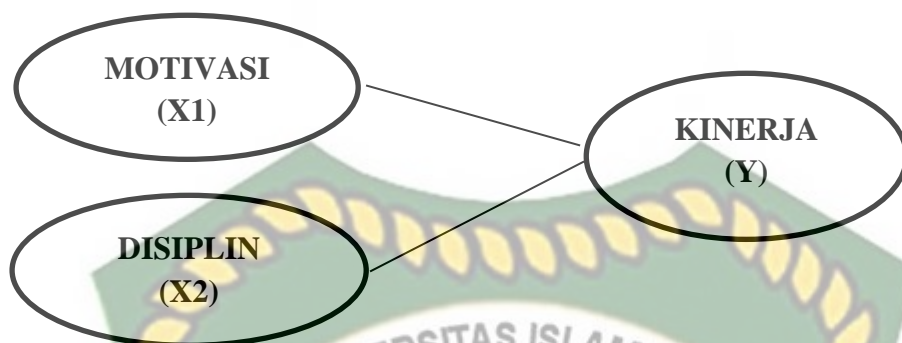
### 3. KERANGKA PEMIKIRAN

Pimpinan organisasi atau perusahaan merupakan orang yang bekerja dengan bantuan dari para bawahannya, yaitu karyawan. Oleh karena itu, sudah menjadi kewajiban dari seorang pimpinan untuk mengusahakan agar para karyawan berprestasi. Kemampuan bawahan untuk dapat berprestasi disebabkan adanya dorongan atau motivasi kerja. Menurut Wibowo (2010:378), Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Disiplin kerja dalam perusahaan juga akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga dapat hasil yang optimal. Sedangkan adanya disiplin kerja pada karyawan dapat memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Harlie (2010:117), Disiplin kerja pada hakekatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang diberikan, dan pembentukan disiplin kerja ini tidak timbul dengan sendirinya.

Berdasarkan uraian latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dibahas, maka dapat digambarkan kerangka berpikir mengenai hubungan motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel *independen* (X) dengan kinerja karyawan sebagai variabel *dependen* (Y) sebagaimana dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Penelitian



Sumber: Dimodifikasi oleh peneliti, 2021

#### 4. PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian dilakukan tidak terlepas dari penelitian-penelitian terdahulu yang dilakukan sebagai bahan perbandingan dan kajian. Hasil-hasil penelitian ini yang dijadikan perbandingan dengan penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Persamaan	Hasil Penelitian
1	<b>Yuniman Zebua, 2018</b> Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Rayon Aek Kanopan	Kinerja Motivasi Disiplin	Motivasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

No	Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Persamaan	Hasil Penelitian
2	<b>Christian Katiandhago, Sylvia L.Mandey &amp; Lisbeth Mananeke, 2014</b> Pengaruh Disiplin kerja, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Manado	Kinerja Motivasi Disiplin	Secara bersamaan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
3	<b>Gaby I.Rumagit, Valina Van Rate &amp; Ferdy Roring, 2019</b> Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo	Kinerja Motivasi Disiplin	Disiplin dan Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
4.	<b>Muhammad Ilham, 2019</b> Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Rayon Porong	Kinerja Disiplin	Disiplin Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja karyawan
5	<b>Jayanti Ardhani, Sri Langgeng Ratnasari, 2019</b> Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Batam	Kinerja Motivasi	Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan

## 5. HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan peneliti sampai terbukti melalui data yang telah dikumpulkan. Berdasarkan perumusan masalah dan kajian teoritis yang ada, maka dapat dibuat hipotesa sebagai berikut:

- a. Diduga motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru.
- b. Diduga disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru.



### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang dipakai oleh peneliti adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010:8), metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *postpositivisme*, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu.

##### **3.1 Lokasi Penelitian**



Untuk menyelesaikan penelitian ini terutama untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan, penulis langsung ke lokasi penelitian, yaitu pada PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru.

### 3.2 Operasional Variabel

Variabel penelitian yang akan dibahas dalam penelitian ini dapat di definisikan sebagai berikut:

**Tabel 3. 1 Operasional Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator	Pengukuran
<b>Motivasi Kerja (X1)</b> Menurut Robbins (2006:213), Motivasi adalah proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.	Motivasi Internal	Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas Melaksanakan tugas dengan target yang jelas Memiliki perasaan senang saat bekerja	Likert
	Motivasi Eksternal	Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif	

Variabel	Dimensi	Indikator	Pengukuran
<p><b>Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)</b> Mangkunegara (2013:129), disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.</p>	<p>Aturan Kerja</p>	<p>Mematuhi semua peraturan perusahaan</p> <p>Penggunaan waktu secara efektif</p> <p>Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas</p> <p>Tingkat absensi</p>	<p>Likert</p>
	<p>Etika Kerja</p>	<p>Tingkah laku karyawan terhadap rekan kerja dan atasan</p> <p>Kejujuran karyawan dalam bekerja</p> <p>Tanggung jawab terhadap pekerjaan</p>	

Variabel	Dimensi	Indikator	Pengukuran
<b>Kinerja (Y)</b> Menurut Rivai (2015:12), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja	Kualitas	Ketelitian Hasil Kerja Pengetahuan Bekerja sesuai prosedur	Likert
	Kuantitas	Kecepatan Jumlah Kerja Sesuai Target	
	Ketepatan Waktu	Kehadiran Menyelesaikan Pekerjaan dengan Tepat Tidak menunda Pekerjaan	

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Menurut Mulyatiningsih (2010:10), Populasi adalah sekumpulan orang, hewan, tumbuhan, atau benda yang mempunyai karakteristik tertentu yang akan diteliti. Sedangkan menurut Sugiyono (2015:117), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya orang, tetapi juga benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh

subyek/obyek. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru, yaitu 41 orang.

### 3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi, Mulyatiningsih (2010:10). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Sugiyono (2015:118). Menurut Arikunto (2010:174), sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yang digunakan adalah teknik sampling *jenuh/sensus* yaitu teknik penentuan jumlah sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, Sugiyono (2013:122). Dalam penelitian ini sampel penelitian berjumlah 41 orang karyawan PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru.

### 3.4 Jenis dan Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder, sebagai berikut:

#### 1. Data Primer

Pengertian data primer menurut Sugiyono (2015:223), adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer diperoleh dari menyebar kuisioner ke karyawan PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru.

#### 2. Data Sekunder

Pengertian data sekunder menurut sugiyono (2015:223), adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat

orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder penelitian ini berupa informasi yang di dapat berupa dokumen dari PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2015:193), teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara interview (wawancara), kuisioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya. Adapun penjelasan masing-masing teknik pengumpulan data sebagai berikut:

#### 1. Interview (Wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil.

#### 2. Kuisioner (Angket)

Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2013:135) skala likert adalah digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata, dan untuk keperluan analisis kuantitatif maka jawaban itu diberikan skor antara lain:

Jawaban STS	: Sangat Tidak Setuju	Skor : 1
Jawaban TS	: Tidak Setuju	Skor : 2
Jawaban CS	: Cukup Setuju	Skor : 3
Jawaban S	: Setuju	Skor : 4
Jawaban SS	: Sangat Setuju	Skor : 5

### 3.6 Teknik Analisis Data

#### 3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif

Pada bagian subbab sebelumnya sudah dibahas bahwa penelitian pada ini metode analisis yang digunakan salah satunya adalah metode analisis statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2015:254), analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Dalam penelitian ini dilakukan pengklasifikasian jumlah skor jawaban dari responden yang selanjutnya jumlah skor jawaban responden disusun berdasarkan kriteria penilaian untuk setiap item-item pertanyaan yang diajukan. Untuk mendeskripsikan data pada variabel penelitian dilakukan dengan membuat tabel kemudian disusun distribusi frekuensi agar dapat mengetahui tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian yang masuk dalam kategori yang telah disusun yaitu: sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi.

Untuk menetapkan peringkat dalam variabel penelitian dengan melihat perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal. Selanjutnya, dalam

mendapatkan kecenderungan jawaban dari responden akan ditetapkan berdasarkan nilai rata-rata jawaban dari responden yang selanjutnya akan dikategorikan dengan menggunakan rumus menurut Sugiyono dalam Novriani (2015:9) sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{5}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

**Tabel 3.2 Bobot & Penilaian Skala Likert dalam Skala Interval**

No	Skala Pembobotan	Penilaian
1	4,21 – 5,00	Sangat Tinggi
2	3,41 – 4,20	Tinggi
3	2,61 – 3,40	Sedang
4	1,81 – 2,60	Rendah
5	1,00 – 1,80	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono dalam Novriani (2015)

### 3.6.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2010:277), analisis regresi berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi linier berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2.

Persamaan dalam analisis regresi berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

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

Dimana:

$Y$  = Kinerja karyawan

$a$  = Konstanta, besar nilai  $Y$  jika  $X=0$

$b_1$ - $b_2$  = Koefisien arah tegresi, yang menyatakan perubahan nilai  $Y$  apabila terjadi perubahan nilai  $X$

$X_1$  = Motivasi

$X_2$  = Disiplin

$e$  = Standar error



#### **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

#### **4.1 Sejarah Singkat Perusahaan**

Maxpower Group adalah terkemuka spesialis gas-to-kekuatan Asia Tenggara. Kami memberikan daya bersih, terukur dan terjangkau untuk daerah terpencil dan di bawah-dipasok dari Indonesia dan Myanmar di kali rekor, dan memberikan layanan kepada operasi listrik berbahan bakar gas di Asia Tenggara.



Maxpower Group mengembangkan, memiliki dan mengoperasikan pembangkit listrik berbahan bakar gas di Indonesia dan Myanmar dan merupakan distributor terbesar kedua peralatan listrik General Electric Jenbacher di dunia, dengan lebih dari 1.000 MW dari unit dipasang di Indonesia, Singapura dan Thailand. Perusahaan ini didirikan di Singapura dan berkantor pusat di Jakarta.

Dengan tim kuat 650 teknisi terampil, maxpower Grup dapat memanfaatkan semua peluang investasi di sepanjang rantai nilai listrik dari penjualan peralatan, manajemen konstruksi dan pemeliharaan untuk proyek pembangunan dan kepemilikan aset melalui divisi gratis nya Maxpower pengembang, pemilik dan operator pembangkit listrik berbahan bakar gas kecil dan menengah di Asia Tenggara. Navigat Energy: distributor dan servis agen terbesar mesin General Electric Jenbacher di Asia. Target pasar utama maxpower adalah Indonesia di mana pertumbuhan dan potensi pembangkit listrik didistribusikan adalah salah satu yang terbesar di dunia. Indonesia dan pasar negara berkembang lainnya di kawasan itu berada dalam kebutuhan daya terjangkau, cepat dan terukur untuk mendukung pertumbuhan di wilayah ini dan untuk meningkatkan elektrifikasi rasio ini. Maxpower terutama berfokus pada gas dipecah pembangkit listrik didukung oleh permintaan yang kuat di gas pembangkit listrik tenaga kapasitas yang dihasilkan di wilayah tersebut. pembangkit listrik di distribusikan kami akan mendukung permintaan untuk listrik serta penggantian pembangkit listrik tenaga diesel berbahan bakar mahal yang ada.

Kunci keunggulan kompetitif maxpower yang membedakan dari pesaingnya adalah kemampuan dan kecepatan di mana kita dapat memberikan "Fast

Power" untuk pelanggan kami. Dengan teknik di-rumah, manajemen kami proyek dan tim konstruksi dan kemitraan strategis dengan Standard Chartered dan investor lokal kami memberikan apa yang perlu pasar negara berkembang; kecil dan menengah solusi tenaga cepat berukuran. Dalam melakukannya, kami bekerja sama dengan pelanggan kami dan mitra bisnis untuk memastikan solusi energi yang tepat disampaikan Efisien-Efektif dan Cepat.

## **4.2 Visi Dan Misi Perusahaan**

### **4.2.1 Visi perusahaan**

Untuk menyediakan energi yang terdesentralisasi dengan bersih, efisien, dan cepat melalui "Build Own Transfer" dan "Independent Power".

### **4.2.2 Misi perusahaan**

Untuk memenuhi permintaan yang semakin meningkat akan energi yang berkelanjutan dan terdesentralisasi diseluruh wilayah serta menyediakan layanan yang disediakan secara khusus untuk pelanggan kami.

## **4.3 Nilai Nilai Perusahaan**

4.3.1 integritas : Di Maxpower, kami yakin bahwa tidak ada yang tepat untuk melakukan hal yang salah. Kami menciptakan lingkungan yang penuh kepercayaan, dimana tindakan kami merupakan cerminan dari perkataan kami.

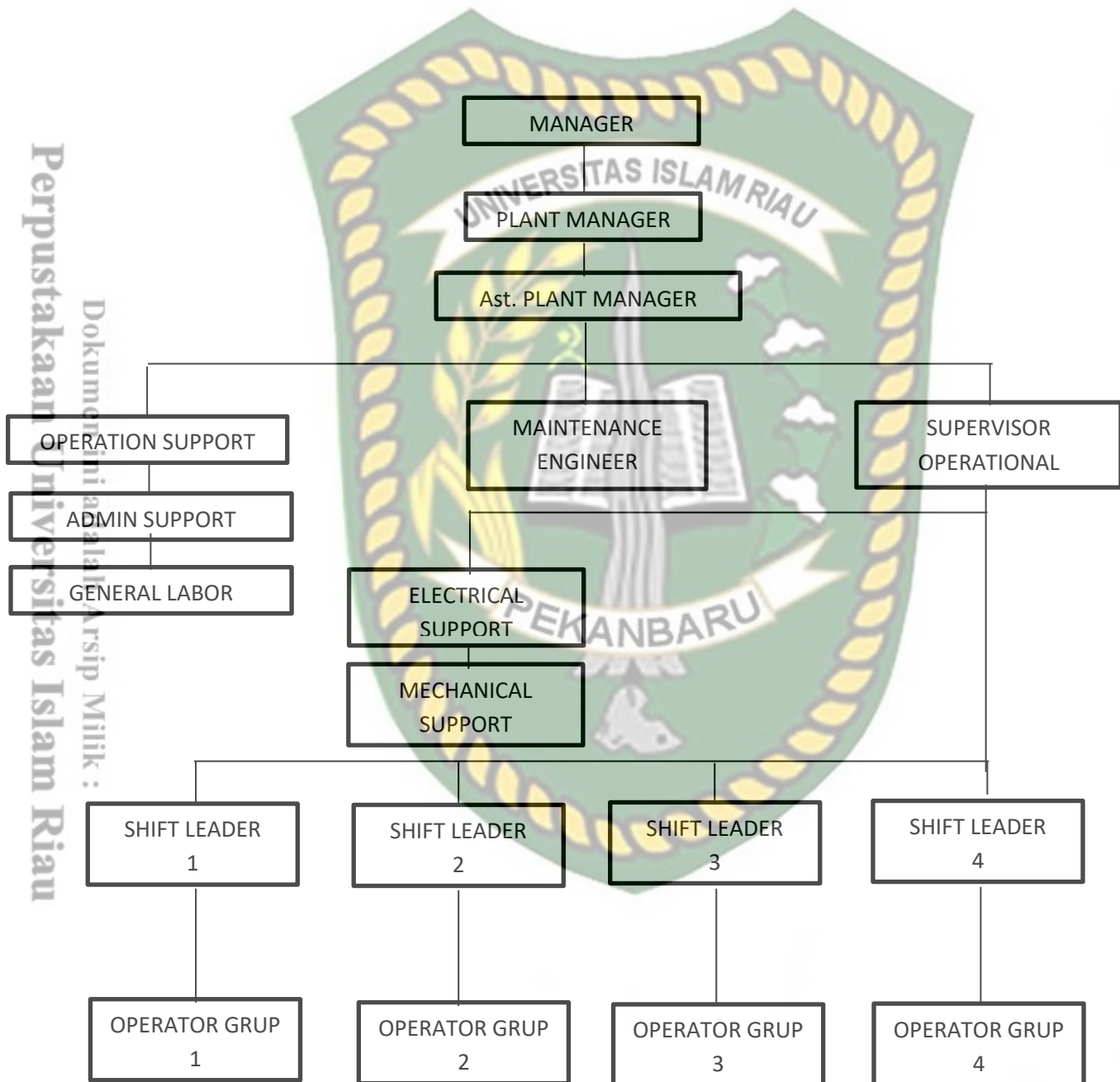
4.3.2 Keahlian : Di Maxpower, kami membangun sejarah selamanya belajar untuk memimpin industri dengan cepat dan efektif. Kami memberikan dan mendokumentasikan nilai pelanggan kami dengan menggunakan seluruh

sumber daya global untuk menciptakan penjualan dan memberikan solusi yang terbaik.

- 4.3.3 Inovasi : Di Maxpower, kami termotivasi untuk melewati status quo. Kami menentang norma atau nilai yang telah ditetapkan dan meningkatkan proses bisnis serta teknologi.
- 4.3.4 Kolaborasi : Di maxpower, kerja sama tim adalah hal utama dan bersama-sama memasok dan pabrikan, kami melakukan yang terbaik setiap saat dan dimana saja.
- 4.3.5 Kuntabilitas: Di maxpower , kami mengambil tanggung jawab dengan menetapkan target yang tepat di ukur dan memantau kinerja secara disiplin.
- 4.3.6 Keselamatan : Di maxpower, kami melihat keselamatan personil kami sebagai salah satu prioritas utama. Kami melakukan penilaian resiko dan menetapkan keselamatan sebagai hal yang sebelum mulai melakukan pekerjaan atau aktifitas.



#### 4.4 Struktur organisasi



Sumber: PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru Tahun 2021

#### 4.4.1 Uraian Tugas PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru

Terdapat beberapa bagian yang memiliki uraian tugas yang berbeda pada PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru sesuai dengan bidangnya masing – masing. Berikut ini adalah beberapa uraian tugas pada PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru :

1. Plant Manager  
Bertugas untuk perencanaan, memimpin, mempengaruhi, mengorganisir, mengarahkan, mengawasi, mengkoordinasi dan mengendalikan sumber daya serta kegiatan teknis dan administrasi.
2. Ast. Plant Manager  
Bertugas untuk mengawasi generasi pembangkit listrik, dan semua pendukung bahan yang di perlukan untuk operasional pembangkit listrik.
3. Operation support  
Bertugas unit operasi generator set. Dia bertugas untuk sinkronisasi, menghentikan generator set dan merekan semua parameter yang di perlukan untuk laporan rutin pembangkit listrik.
4. Maintenance Engineer  
Bertugas untuk memperbaiki dan memelihara semua peralatan mekanik. Mengimplementasikan kedua Corrective dan preventive program pemeliharaan serta melaporkan semua laporan pemeliharaan.
5. Supervisor Operational  
Bertugas Untuk mengelola suku cadang, peralatan dan perlengkapan di pembangkit listrik. Teratur membawa laporan pengendalian, persediaan, dan menyerahkan kepada headquarter di setiap minggu/bulan. Di bawah pengawasan langsung oleh manajer perusahaan.
6. Admin Support  
Bertugas untuk mengumpulkan dan encoding data operasi harian serta mengkodekan ke Manajemen sistem informasi program komputer untuk menghasilkan kinerja.

## BAB V

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan disajikan analisis dan pembahasan terhadap hasil penelitian tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Max Power Indonesia. Dalam penelitian terdapat tiga variabel yaitu : variabel dependen motivasi (X1) dan disiplin (X2) dan variabel independen adalah kinerja karyawan (Y). penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja.

#### 5.1 Identitas Responden

Data-tara yang dianalisis diperoleh melalui kuesioner yang ditujukan kepada para responden yang merupakan para karyawan PT. Max Power Indonesia. Maka akan dianalisis identitas responden yang akan menjadi sampel pada penelitian ini. hal-hal tersebut diantara lain mencakup, jenis kelamin, usia dan jabatan.

##### 5.1.1 Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin menggambarkan identitas diri seseorang dalam sesuatu organisasi atau instansi, dengan adanya identitas yang dimiliki seseorang dapat diketahui bahwa suatu organisasi tersebut jumlah karyawan yang beridentitas laki-laki dan perempuan dapat diketahui jumlahnya. Laki-laki cenderung untuk lebih menyukai hasil dan cara mereka dalam pencapaian hasil kerja mereka, sedangkan perempuan cenderung untuk lebih menyukai tidak hanya pencapaian hasil kerja mereka juga penilaian dari orang lain akan proses dan hasil yang mereka capai.

Untuk lebih jelasnya jenis kelamin pada perangkat desa di Kecamatan Koto Kampar Hulu dapat dilihat dibawah ini yaitu :

**Tabel 5. 1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentasi
1	Laki-laki	41	100
2	Perempuan	-	-
	Jumlah	41	100

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa komposisi responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 41orang dan dan tidak ada yang berjenis kelamin perempuan. Hal ini dikarenakan pada karyawan PT. Max Power Indonesia semua berjenis kelamin laki-laki.

### 5.1.2 Identitas Berdasarkan Usia

Usia merupakan factor yang menentukan seseorang dalam segi kinerjanya, semakin tua umur seorang karyawan maka semakin menurun pula kerjanya sebaliknya karyawan yang masih muda pastinya akan memiliki kinerja yang lebih bagus dan lebih baik.

Untuk melihat karasteristik responden bedasarkan usia karyawan PT. Max Power Indonesia dapat dilihat pada Tabel dibawah ini:

**Tabel 5. 2 karakteristik responden berdasarkan usia**

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	25 – 35 Tahun	20	48,78
2	36 - 45 Tahun	14	34,14
3	46 – 55 Tahun	7	17,07
	Jumlah	41	100

Berdasarkan table diatas, diketahui dari 41 responden pada karyawan PT. Max Power Indonesia, mayoritas karyawan berusia 25-35 tahun berjumlah 20 orang atau 48,78%. Diikuti dengan usia 36-45 tahun berjumlah 14 orang atau 34,14%, dan terakhir usia 46-55 sebanyak 7 orang dengan persentase 17,07%.

### 5.1.3 Identitas Berdasarkan Jabatan

Jabatan merupakan faktor yang menentukan tingkat kinerja karyawan dan menentukan bagian yang ada di kantor atau perusahaan. Adapun jabatan yang ada di PT. Max Power Indonesia sebagai berikut:

**Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan**

NO	Jabatan	Frekuensi	Persentase
1	Shift Leader	4	9,75
2	Maintenance Engineer	2	4,87
3	Admin Support	3	7,31
4	Operation support	2	4,87
5	General Labor	2	4,87
6	Electrical Support	3	7,31
7	Mechanical support	6	14,63
8	Supervisor Operational	1	2,43
9	Operator Grup	18	43,90
	jumlah	41	100

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa ada sembilan jenis jabatan pada PT. Max Power Indonesia yaitu Shift Leader yang berjumlah 4 orang dengan persentase 9,75%, Maintenance Engineer yang berjumlah 2 orang dengan persentase 4,87%, Admin Support yang berjumlah 3 orang dengan persentase 7,31%, Operation support yang berjumlah 2 orang atau 4,87%, General Labor yang berjumlah 2 orang atau 4,87%, Electrical Support yang berjumlah 3 orang dengan persentase 7,31%, Mechanical support yang berjumlah 6 orang atau 14,63%, Supervisor Operational yang berjumlah 1 orang atau 2,43%, dan yang terakhir Operator Grup yang berjumlah 18 orang dengan persentase 43,90%.

Jabatan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi seseorang karyawan terhadap tanggung jawabnya bukan hanya untuk bekerja dan menerima



uang namun karyawan yang memiliki jabatan yang tinggi akan lebih banyak tanggung jawab terhadap bawahannya,

## 5.2 Uji validitas dan uji reliabilitas

### 5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas data digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kusioner. Pengujian validitas dari instrument penelitian dilakukan dengan menghitung angka korelasi atau r hitung dari nilai jawaban responden untuk tiap butir pernyataan kemudian dibandingkan dengan r tabel. Nilai r tabel diperoleh dengan persamaan  $N-2=41-2=39$  untuk 5% adalah 0,3081 Setiap butir atau pernyataan dikatakan valid jika r hitung > r tabel dan nilai positif maka butir pernyataan atau indicator tersebut dinyatakan valid (Ghozali,2011).

**Tabel 5. 4 Uji Validitas**

Variabel	Koefisien Korelasi	R Tabel	Status
Motivasi (X1)	0,710	0,3081	Valid
	0,675	0,3081	Valid
	0,651	0,3081	Valid
	0,673	0,3081	Valid
	0,561	0,3081	Valid
	0,767	0,3081	Valid
Disiplin (X2)	0,726	0,3081	Valid
	0,726	0,3081	Valid
	0,663	0,3081	Valid
	0,603	0,3081	Valid
	0,787	0,3081	Valid
	0,504	0,3081	Valid
Kinerja (Y)	0,334	0,3081	Valid
	0,166	0,3081	Tidak Valid
	0,356	0,3081	Valid
	0,349	0,3081	Valid
	0,456	0,3081	Valid
	0,568	0,3081	Valid
	0,694	0,3081	Valid
	0,620	0,3081	Valid

	0,514	0,3081	Valid
	0,699	0,3081	Valid

Sumber :Data Olahan, 2022

Tabel diatas menunjukkan hasil uji validitas dari setiap masing-masing variabel, yaitu motivasi (X1), disiplin (X2), dan kinerja karyawan (Y), uji validitas digunakan untuk mempengaruhi pernyataan yang valid atau tidak validnya satu kuesioner, dan dapat dilihat dari nilai korelasi dibandingkan dengan r tabel product moment untuk  $df=N-2=56-2=54$  untuk alpha 5% adalah 0,3081 dari pernyataan pada masing-masing variabel yang valid.

### 5.2.2 Uji reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Menurut Nunnally dalam Ghozali (2011:48) “reliabilitas instrumen penelitian ini dihitung dengan bantuan computer SPSS menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*, untuk mengetahui apakah data penelitian ini realibel atau tidak. Suatu konstruk atau variable dikatakan realibel jika memberikan nilai *CronbachAlpha* > 0,60”.

**Tabel 5. 5 Uji Reliabilitas**

Variabel	Jumlah Item	Cronbach’s Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	6	0,761	Reliabel
Disiplin (X2)	6	0,759	Reliabel
Kinerja (Y)	10	0,624	Reliabel

Sumber :Data Olahan, 2022

Hasil perhitungan menunjukkan hasil dari *cronbach's alpha* pada variabel Motivasi (X1) sebesar 0,761, variabel Disiplin (X2) sebesar 0,759, dan variabel kinerja (Y) sebesar 0,624, hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

### 5.3 Analisis motivasi karyawan PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru

Menurut Uno (2010:73) ada dua dimensi dan indikator motivasi kerja, yaitu antara lain:

1. Dimensi Motivasi Internal Indikator :

- Tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas
- Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
- Memiliki perasaan senang dalam bekerja

2. Dimensi Motivasi Eksternal Indikator :

- Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya
- Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya
- Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif

Dibawah ini akan dijelaskan tentang tanggapan responden mengenai variabel motivasi dimensi internal dan eksternal dengan indikator-indikatornya sebagai berikut:

### 5.3.1 Tanggapan responden tentang Tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas

Untuk mengetahui apakah karyawan PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru sudah memenuhi tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, maka dapat dilihat pada tabel tanggapan responden berikut:

**Tabel 5.6 Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab Pegawai Dalam Melaksanakan Tugas**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	18	43,9
2	Baik	17	41,5
3	Cukup Baik	6	14,6
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
<b>Total</b>		<b>41</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan tanggapan responden diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas, dengan pernyataan “Perusahaan memberikan tanggung jawab kepada karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya”. Yang mayoritas karyawan mengatakan Sangat Baik berjumlah 18 orang (43,9%), yang menyatakan Baik 17 orang (41,5%), sedangkan tanggapan responden yang menjawab Cukup Baik berjumlah 6 orang (14,6%), dan tidak ada yang menjawab kurang Baik dan Tidak Baik.

Dapat kita simpulkan bahwa mayoritas karyawan menjawab sangat baik dan baik artinya sebagian besar karyawan sudah bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

### 5.3.2 Melaksanakan tugas dengan target yang jelas

Untuk mengetahui apakah karyawan PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru sudah melaksanakan tugas dengan target yang jelas, maka dapat dilihat pada tabel tanggapan responden berikut:

**Tabel 5.7 Tanggapan Responden Mengenai Melaksanakan Tugas Dengan Target Yang Jelas**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	5	12,2
2	Baik	21	51,2
3	Cukup Baik	14	34,1
4	Kurang Baik	1	2,4
5	Tidak Baik	-	-
	<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan tanggapan responden diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai melaksanakan tugas dengan target yang jelas, dengan pernyataan “Perusahaan memberikan tugas-tugas kepada karyawan dengan target yang jelas”. Yang mayoritas responden mengatakan baik berjumlah 21 orang dengan persentase 51,2%, yang menjawab sangat baik berjumlah 5 orang responden dengan persentase 12,2%, yang menjawab cukup baik sebanyak 14 orang dengan persentase 34,1%, sedangkan yang menjawab kurang baik ada 1 atau 2,4%, dan tidak ada yang menjawab tidak baik.

### 5.3.3 Memiliki perasaan senang dalam bekerja

Untuk mengetahui apakah karyawan PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru memiliki perasaan senang dalam bekerja, maka dapat dilihat pada tabel tanggapan responden berikut:

**Tabel 5. 8 Tanggapan Responden Mengenai Memiliki Perasaan Senang  
Dalam Bekerja**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	16	39,0
2	Baik	21	51,2
3	Cukup Baik	4	9,8
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
	<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100</b>

Sumber :Data Olahan, 2022

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel motivasi dengan indikator dalam kuesioner yang pertanyaannya yaitu Saat bekerja saya tidak terbebani dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan, dari hasil tanggapan didapatkan jumlah responden yang menjawab “sangat baik” sebanyak 16 responden dengan persentase 39%. Jumlah responden yang menjawab “baik” sebanyak 21 responden dengan persentase 51,2% . sedangkan jumlah responden yang menjawab “cukup setuju” sebanyak 4 responden dengan persentase 9,8%

Dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan PT. Max Power Indonesia diPekanbaru memberikan pernyataan sangat baik dan baik bahwa para karyawan Saat bekerja tidak terbebani dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

### 5.3.4 Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya

Untuk mengetahui apakah karyawan PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, maka dapat dilihat pada tabel tanggapan responden berikut:

**Tabel 5. 9 Tanggapan Responden Mengenai Selalu Berusaha Untuk Memenuhi Kebutuhan Hidup Dan Kebutuhan Kerjanya**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	7	17,1
2	Baik	23	56,1
3	Cukup Baik	11	26,8
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
<b>Total</b>		<b>41</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan, 2022

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel motivasi dengan indikator dalam kuesioner yang pertanyaannya yaitu Perusahaan berusaha untuk memberikan kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja karyawan., dari hasil tanggapan didapatkan jumlah responden yang menjawab “sangat baik” sebanyak 7 responden dengan persentase 17,1%. Jumlah responden yang menjawab “baik” sebanyak 23 responden dengan persentase 56,1% . sedangkan jumlah responden yang menjawab “cukup setuju” sebanyak 11 responden dengan persentase 26,8%

Dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru memberikan pernyataan sangat baik dan baik bahwa para karyawan selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.

### 5.3.5 Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya

Untuk mengetahui apakah karyawan PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya, maka dapat dilihat pada tabel tanggapan responden berikut:

**Tabel 5. 10 Tanggapan Responden Mengenai Senang Memperoleh Pujian Dari Apa Yang Dikerjakannya**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	3	7,3
2	Baik	15	36,6
3	Cukup Baik	23	56,1
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
	<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan tanggapan responden diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya, dengan pernyataan “Saya akan merasa senang apabila memperoleh pujian dari apa yang telah dikerjakan”. Yang mayoritas karyawan mengatakan “Cukup Baik” berjumlah 23 orang (56,1%), yang menyatakan “Baik” 15 orang (36,6%), sedangkan tanggapan responden yang menjawab “sangat baik” berjumlah 3 orang (7.3%), dan tidak ada yang menjawab “kurang Baik” dan “Tidak Baik”.

Dapat kita simpulkan bahwa mayoritas karyawan menjawab Cukup baik artinya sebagian besar karyawan tidak senang apabila memperoleh pujian namun sebagian besar terlihat senang menerima pujia.



### 5.3.6 Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif

Untuk mengetahui apakah karyawan PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif, maka dapat dilihat pada tabel tanggapan responden berikut:

**Tabel 5. 11 Tanggapan Responden Mengenai Bekerja Dengan Harapan Ingin Memperoleh Insentif**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	9	22,0
2	Baik	19	46,3
3	Cukup Baik	13	31,7
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
	<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan, 2022

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel motivasi dengan indikator dalam kuesioner yang pertanyaannya yaitu Perusahaan memberikan penghargaan insentif kepada karyawan jika mencapai target pekerjaan, dari hasil tanggapan didapatkan jumlah responden yang menjawab “sangat baik” sebanyak 9 responden dengan persentase 22%. Jumlah responden yang menjawab “baik” sebanyak 19 responden dengan persentase 46,3%. sedangkan jumlah responden yang menjawab “cukup setuju” sebanyak 13 responden dengan persentase 31,7%

Dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru memberikan pernyataan sangat baik dan baik bahwa Perusahaan memberikan penghargaan insentif kepada karyawan jika mencapai target pekerjaan.

Berikut ini dapat dilihat rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel Motivasi(X1) pada karyawan PT. Max Power Indonesia diPekanbaru yaitu :

**Tabel 5. 12 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Motivasi (X1)**

No	Pernyataan	Skor					Jumlah skor
		SS	S	N	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	Perusahaan memberikan tanggung jawab kepada karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.	18	17	6	-	-	
	Bobot nilai	90	68	18	-	-	176
2	Perusahaan memberikan tugas-tugas kepada karyawan dengan target yang jelas.	5	21	14	1	-	
	Bobot nilai	25	84	42	2	-	153
3	Saat bekerja saya tidak terbebani dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.	16	21	4	-	-	
	Bobot nilai	80	84	12	-	-	176
4	Perusahaan berusaha untuk memberikan kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjan karyawan.	7	23	11	-	-	
	Bobot nilai	35	92	33	-	-	160
5	Saya akan merasa senang apabila memperoleh pujian dari apa yang telah dikerjakan	3	15	23	-	-	
	Bobot nilai	15	60	69	-	-	144

No	Pernyataan	Skor					Jumlah skor
		SS	S	N	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
6	Perusahaan memberikan penghargaan insentif kepada karyawan jika mencapai target pekerjaan.	9	19	13	-	-	
	Bobot nilai	45	76	39	-	-	160
	<b>Jumlah</b>						<b>969</b>

Sumber : Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi tanggapan responden variabel bebas yaitu variabel Motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru. Dapat kita lihat nilai terendah dan tertinggi sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Skor Maksimal} &= \text{item} \times \text{nilai tertinggi} \times \text{responden} \\
 &= 6 \times 5 \times 41 = 1230
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Skor Minimal} &= \text{item} \times \text{nilai terendah} \times \text{responden} \\
 &= 6 \times 1 \times 41 = 246
 \end{aligned}$$

$$\text{Rata-Rata} = \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{\text{skor}} = \frac{1230 - 246}{5} = 196,8$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori rentang skala mengenai motivasi kerja pada karyawan PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru, maka dapat di tentukan dibawah ini :

Sangat Baik : 1033,2 - 1230

**Baik** : **836,4 – 1033,2**

Cukup Baik : 639,6 – 836,4

Tidak Baik : 442,8 – 639,6

Sangat Tidak Baik : 246 – 442,8

Berdasarkan data diatas dapat diketahui hasil skor untuk Motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan PT. Max Power Indonesia diPekanbaru sebesar **969** dan masuk dalam kategori **Baik = 836,4 – 1033,2**. Skor Motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan PT. Max Power Indonesia diPekanbaru sesuai dengan apa yang diharapkan.

#### **5.4 Analisis disiplin karyawan PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru**

1. Menurut Putra (2016), meliputi : Aturan kerja, dengan indikator:
  - Tingkat kehadiran karyawan dengan standar kehadiran yang telah ditetapkan perusahaan
  - Ketentuan jam kerja
  - Mengikuti cara kerja yang ditetapkan perusahaan
2. Etika kerja, dengan indikator
  - Tingkah laku karyawan terhadap atasan dan rekan kerja
  - Kejujuran karyawan dalam bekerja
  - Tanggung jawab terhadap pekerjaan

Dibawah ini akan dijelaskan tentang tanggapan responden mengenai variabel disiplin dimensi aturan kerja dan etika kerja dengan indikator sebagai berikut:

##### **5.4.1 Tingkat kehadiran karyawan dengan standar kehadiran yang telah ditetapkan perusahaan**

Untuk mengetahui apakah karyawan PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru Saya bersedia menerima sanksi apabila melanggar aturan yang telah dibuat oleh perusahaan, maka dapat dilihat pada tabel tanggapan responden berikut:

**Tabel 5. 13 Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Kehadiran Karyawan Dengan Standar Kehadiran Yang Telah Ditetapkan Perusahaan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	10	24,4
2	Baik	25	61,0
3	Cukup Baik	5	12,2
4	Kurang Baik	1	2,4
5	Tidak Baik	-	-
	<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan, 2022

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel disiplin (X2) dengan indikator dalam kuesioner yang pertanyaannya yaitu Saya bersedia menerima sanksi apabila melanggar aturan yang telah dibuat oleh perusahaan, dari hasil tanggapan didapatkan jumlah responden yang menjawab “sangat baik” sebanyak 10 responden dengan persentase 24,4%. Jumlah responden yang menjawab “baik” sebanyak 25 responden dengan persentase 61%. sedangkan jumlah responden yang menjawab “cukup setuju” sebanyak 5 responden dengan persentase 12,2%, yang menjawab “kurang baik” 1 orang atau 2,4% dan terakhir tidak ada yang menjawab “tidak baik”.

Dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru memberikan pernyataan sangat baik dan baik bahwa karyawan bersedia menerima sanksi apabila melanggar aturan yang telah dibuat oleh perusahaan.

#### 5.4.2 Ketentuan jam kerja

Untuk mengetahui apakah karyawan PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru Perusahaan menerapkan penggunaan waktu secara efektif kepada seluruh karyawan., maka dapat dilihat pada tabel tanggapan responden berikut:

**Tabel 5. 14 Tanggapan Responden Mengenai Ketentuan Jam Kerja**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	10	24,4
2	Baik	25	61,0
3	Cukup Baik	5	12,2
4	Kurang Baik	1	2,4
5	Tidak Baik	-	-
	<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100</b>

Sumber :Data Olahan, 2022

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel disiplin dengan indikator dalam kuesioner yang pertanyaannya yaitu Perusahaan menerapkan penggunaan waktu secara efektif kepada seluruh karyawan, dari hasil tanggapan didapatkan jumlah responden yang menjawab “sangat baik” sebanyak 10 responden dengan persentase 24,4%. Jumlah responden yang menjawab “baik” sebanyak 25 responden dengan persentase 61%. sedangkan jumlah responden yang menjawab “cukup setuju” sebanyak 5 responden dengan persentase 12,2% yang menjawab “kurang baik” sebanyak 1 orang atau 2,4% dan tidak ada yang menjawab “tidak baik”.

Dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru memberikan jawaban baik bahwa Perusahaan menerapkan penggunaan waktu secara efektif kepada seluruh karyawan.

### 5.4.3 Mengikuti cara kerja yang ditetapkan perusahaan

Untuk mengetahui apakah karyawan PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru karyawan siap bertanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas yang diberikan oleh perusahaan, maka dapat dilihat pada tabel tanggapan responden berikut:

**Tabel 5. 15 Tanggapan Responden Mengenai Mengikuti Cara Kerja Yang Ditetapkan Perusahaan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	2	4,9
2	Baik	27	65,9
3	Cukup Baik	11	26,8
4	Kurang Baik	1	2,4
5	Tidak Baik	-	-
<b>Total</b>		<b>41</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan, 2022

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel motivasi dengan indikator dalam kuesioner yang pertanyaannya yaitu karyawan siap bertanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas yang diberikan oleh perusahaan., dari hasil tanggapan didapatkan jumlah responden yang menjawab “sangat baik” sebanyak 2 responden dengan persentase 4,9%. Jumlah responden yang menjawab “baik” sebanyak 27 responden dengan persentase 65,9%. sedangkan jumlah responden yang menjawab “cukup setuju” sebanyak 11 responden dengan persentase 26,8%. Yang menjawab “kurang baik” sebanyak 1 orang atau 2,4% dan tidak ada yang menjawab “tidak baik”.

Dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru memberikan pernyataan baik bahwa karyawan siap bertanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

#### 5.4.4 Tingkah laku karyawan terhadap atasan dan rekan kerja

Untuk mengetahui apakah karyawan PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru adanya hubungan baik antara karyawan terhadap rekan kerja dan atasan, maka dapat dilihat pada tabel tanggapan responden berikut:

**Tabel 5. 16 Tanggapan Responden Mengenai Tingkah Laku Karyawan Terhadap Atasan Dan Rekan Kerja**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	2	4,9
2	Baik	28	68,3
3	Cukup Baik	11	26,8
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
	<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan, 2022

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel disiplin dengan indikator dalam kuesioner yang pertanyaannya yaitu adanya hubungan baik antara karyawan terhadap rekan kerja dan atasan, dari hasil tanggapan didapatkan jumlah responden yang menjawab “sangat baik” sebanyak 2 responden dengan persentase 4,9%. Jumlah responden yang menjawab “baik” sebanyak 28 responden dengan persentase 68,9%. sedangkan jumlah responden yang menjawab “cukup setuju” sebanyak 11 responden dengan persentase 26,8%



Dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru memberikan jawaban baik bahwa adanya hubungan baik antara karyawan terhadap rekan kerja dan atasan.

#### 5.4.5 Kejujuran karyawan dalam bekerja

Untuk mengetahui apakah karyawan PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru perusahaan sangat mengutamakan kejujuran karyawan dalam bekerja, maka dapat dilihat pada tabel tanggapan responden berikut:

**Tabel 5. 17 Tanggapan Responden Mengenai Kejujuran Karyawan Dalam Bekerja**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	3	7,3
2	Baik	25	61,0
3	Cukup Baik	11	26,8
4	Kurang Baik	2	4,9
5	Tidak Baik	-	-
	<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan, 2022

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel Disiplin dengan indikator dalam kuesioner yang pertanyaannya yaitu perusahaan sangat mengutamakan kejujuran karyawan dalam bekerja, dari hasil tanggapan didapatkan jumlah responden yang menjawab “sangat baik” sebanyak 3 responden dengan persentase 7,3%. Jumlah responden yang menjawab “baik” sebanyak 25 responden dengan persentase 61%. sedangkan jumlah responden yang menjawab “cukup setuju” sebanyak 11 responden dengan persentase 26,8% , yang menjawab “kurang baik” sebanyak 2 orang dengan persentase 4,9% dan tidak ada yang menjawab “tidak setuju”.

Dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru memberikan jawaban “baik” bahwa perusahaan sangat mengutamakan kejujuran karyawan dalam bekerja.

#### 5.4.6 Tanggung jawab terhadap pekerjaan

Untuk mengetahui apakah karyawan PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru Perusahaan memberikan tanggung jawab kepada karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan. maka dapat dilihat pada tabel tanggapan responden berikut:

**Tabel 5. 18 Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	5	12,2
2	Baik	29	70,7
3	Cukup Baik	7	17,1
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
	<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan, 2022

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel disiplin dengan indikator dalam kuesioner yang pertanyaannya yaitu Perusahaan memberikan tanggung jawab kepada karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan, dari hasil tanggapan didapatkan jumlah responden yang menjawab “sangat baik” sebanyak 5 responden dengan persentase 12,2%. Jumlah responden yang menjawab “baik” sebanyak 29 responden dengan persentase 70,7%. sedangkan jumlah

responden yang menjawab “cukup setuju” sebanyak 7responden dengan persentase 17,1% dan tidak ada yang menjawab “kurang setuju” dan “tidak setuju”.

Dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan PT. Max Power Indonesia diPekanbaru memberikan jawaban baik bahwa Perusahaan memberikan tanggung jawab kepada karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan.

Berikut ini dapat dilihat rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel Disiplin (X2) pada karyawan PT. Max Power Indonesia diPekanbaru yaitu :

**Tabel 5. 19 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Disiplin (X2)**

No	Pernyataan	Skor					Jumlah skor
		SS	S	N	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	Saya bersedia menerima sangsi apabila melanggar aturan yang telah dibuat oleh perusahaan.	10	25	5	1	-	
	Bobot nilai	50	10	15	2	-	167
2	Perusahaan menerapkan penggunaan waktu secara efektif kepada seluruh karyawan.	10	25	5	1	-	
	Bobot nilai	50	100	15	2	-	167
3	karyawan siap bertanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas yang diberikan oleh perusahaan.	2	27	11	1	-	
	Bobot nilai	10	108	33	2	-	153
4	adanya hubungan baik antara karyawan	2	28	11	-	-	

No	Pernyataan	Skor					Jumlah skor
		SS	S	N	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
	terhadap rekan kerja dan atasan.						
	Bobot nilai	10	112	33	-	-	155
5	perusahaan sangat mengutamakan kejujuran karyawan dalam bekerja.	3	25	11	2	-	
	Bobot nilai	15	100	33	4	-	152
6	Perusahaan memberikan tanggung jawab kepada karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan.	5	29	7	-	-	
	Bobot nilai	25	116	21	-	-	162
	<b>Jumlah</b>						<b>956</b>

Sumber : Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi tanggapan responden variabel bebas yaitu variabel Disiplin (X2) terhadap kinerja karyawan PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru. Dapat kita lihat nilai terendah dan tertinggi sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Skor Maksimal} &= \text{item} \times \text{nilai tertinggi} \times \text{responden} \\
 &= 6 \times 5 \times 41 = 1230
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Skor Minimal} &= \text{item} \times \text{nilai terendah} \times \text{responden} \\
 &= 6 \times 1 \times 41 = 246
 \end{aligned}$$

$$\text{Rata-Rata} = \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{\text{skor}} = \frac{1230 - 246}{5} = 196,8$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori rentang skala mengenai Disiplin (X2) kerja pada karyawan PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru, maka dapat di tentukan dibawah ini :

Sangat Baik	: 1033,2 - 1230
<b>Baik</b>	<b>: 836,4 – 1033,2</b>
Cukup Baik	: 639,6 – 836,4
Tidak Baik	: 442,8 – 639,6
Sangat Tidak Baik	: 246 – 442,8

Berdasarkan data diatas dapat diketahui hasil skor untuk Disiplin (X2) terhadap kinerja karyawan PT. Max Power Indonesia diPekanbaru sebesar **956** dan masuk dalam kategori **Baik = 836,4 – 1033,2**. Skor Disiplin (X2) terhadap kinerja karyawan PT. Max Power Indonesia diPekanbaru sesuai dengan apa yang diharapkan.

### 5.5 Analisis kinerja karyawan PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru

Menurut Robbins (2006:206), Indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dengan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dalam bidangnya. Adapun indikator-indikatornya (ketelitian, hasil kerja, pengetahuan, bekerja sesuai prosedur).

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Indikator-indikator (kecepatan, jumlah kerja dan sesuai target).

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Indikator-indikatornya (kehadiran, menyelesaikan pekerjaan dengan tepat, dan tidak menunda pekerjaan).

Dibawah ini akan dijelaskan tentang tanggapan responden mengenai variabel kinerja dengan indikator-indikatornya sebagai berikut:

### 5.5.1 Indikator Ketelitian

Untuk mengetahui apakah karyawan PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru dengan pernyataan Karyawan cermat dan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dari perusahaan. maka dapat dilihat pada tabel tanggapan responden berikut:

**Tabel 5. 20 Tanggapan Responden Mengenai Ketelitian**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	4	9,8
2	Baik	30	73,2
3	Cukup Baik	7	17,1
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
	<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan, 2022

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) dengan indikator dalam kuesioner yang pertanyaannya yaitu Karyawan cermat dan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dari perusahaan dari hasil tanggapan didapatkan jumlah responden yang menjawab “sangat baik” sebanyak 4 responden dengan persentase 9,8%. Jumlah responden yang menjawab “baik” sebanyak 30 responden dengan persentase 73,2%.

sedangkan jumlah responden yang menjawab “cukup setuju” sebanyak 7 responden dengan persentase 17,1% dan tidak ada yang menjawab “kurang setuju” dan “tidak setuju”.

Dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru memberikan jawaban “baik” bahwa Karyawan cermat dan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dari perusahaan

### 5.5.2 Indikator Hasil Kerja

Untuk mengetahui apakah karyawan PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru dengan indikator pernyataannya yaitu Karyawan mengutamakan kerapian dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Maka dapat dilihat pada tabel tanggapan responden berikut:

**Tabel 5. 21 Tanggapan Responden Mengenai Hasil Kerja**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	11	26,8
2	Baik	25	61,0
3	Cukup Baik	4	9,8
4	Kurang Baik	1	2,4
5	Tidak Baik	-	-
	<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan, 2022

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) dengan indikator dalam kuesioner yang pertanyaannya yaitu Karyawan mengutamakan kerapian dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan, dari hasil tanggapan didapatkan jumlah responden yang menjawab “sangat baik” sebanyak 11 responden dengan persentase 26,8%. Jumlah responden yang menjawab “baik” sebanyak 25 responden dengan persentase 61%.

sedangkan jumlah responden yang menjawab “cukup setuju” sebanyak 4 responden dengan persentase 9,8% dan tidak ada yang menjawab “kurang setuju” sebanyak 1 orang dengan persentase 2,4% dan “tidak setuju”.

Dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru memberikan jawaban baik bahwa Karyawan mengutamakan kerapian dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

### 5.5.3 Indikator Pengetahuan

Untuk mengetahui apakah karyawan PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru dengan indikator Karyawan memiliki pengetahuan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan, maka dapat dilihat pada tabel tanggapan responden berikut:

**Tabel 5. 22 Tanggapan Responden Mengenai Pengetahuan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	10	24,4
2	Baik	25	61,0
3	Cukup Baik	5	12,2
4	Kurang Baik	1	2,4
5	Tidak Baik	-	-
<b>Total</b>		<b>41</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan, 2022

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) dengan indikator dalam kuesioner yang pertanyaannya yaitu Karyawan memiliki pengetahuan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan, dari hasil tanggapan didapatkan jumlah responden yang menjawab “sangat baik” sebanyak 10 responden dengan persentase 12,2%. Jumlah responden yang menjawab “baik” sebanyak 25 responden dengan persentase 70,7%.



sedangkan jumlah responden yang menjawab “cukup setuju” sebanyak 5 responden dengan persentase 17,1% ,yang menjawab “kurang setuju” 1 responden atau 2,4% dan “tidak setuju” tidak ada yang menjawab.

Dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru memberikan jawaban baik bahwa karyawan memiliki pengetahuan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

#### 5.5.4 Indikator Bekerja Sesuai Prosedur

Untuk mengetahui apakah karyawan PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru dengan indikator Perusahaan memberikan karyawan pekerjaan yang sesuai prosedur. maka dapat dilihat pada tabel tanggapan responden berikut:

**Tabel 5. 23 Tanggapan Responden Mengenai Sesuai Prosedur**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	9	22,0
2	Baik	26	63,4
3	Cukup Baik	6	14,6
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
	<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100</b>

Sumber :Data Olahan, 2022

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) dengan indikator dalam kuesioner yang pertanyaannya yaitu Perusahaan memberikan karyawan pekerjaan yang sesuai prosedur, dari hasil tanggapan didapatkan jumlah responden yang menjawab “sangat baik” sebanyak 9 responden dengan persentase 22%. Jumlah responden yang menjawab “baik” sebanyak 26 responden dengan persentase 63,4%. sedangkan jumlah responden

yang menjawab “cukup setuju” sebanyak 6 responden dengan persentase 14,6% dan tidak ada yang menjawab “kurang setuju” dan “tidak setuju”.

Dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru memberikan jawaban “baik” bahwa Perusahaan memberikan karyawan pekerjaan yang sesuai prosedur.

### 5.5.5 Indikator Kecepatan

Untuk mengetahui apakah karyawan PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan cepat sesuai waktu yang ditentukan oleh perusahaan, maka dapat dilihat pada tabel tanggapan responden berikut:

**Tabel 5. 24 Tanggapan Responden Mengenai Kecepatan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	8	19,5
2	Baik	21	51,2
3	Cukup Baik	12	29,3
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
	<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan, 2022

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) dengan indikator dalam kuesioner yang pertanyaannya yaitu karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan cepat sesuai waktu yang ditentukan oleh perusahaan, dari hasil tanggapan didapatkan jumlah responden yang menjawab “sangat baik” sebanyak 8 responden dengan persentase 19,5%. Jumlah responden yang menjawab “baik” sebanyak 21 responden dengan persentase 51,2%. sedangkan jumlah responden yang menjawab “cukup setuju” sebanyak 12

responden dengan persentase 29,3% dan tidak ada yang menjawab “kurang setuju” dan “tidak setuju”.

Dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru memberikan jawaban baik bahwa karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan cepat sesuai waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

### 5.5.6 Indikator Jumlah Kerja

Untuk mengetahui apakah karyawan PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru Karyawan memiliki kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, maka dapat dilihat pada tabel tanggapan responden berikut:

**Tabel 5. 25 Tanggapan Responden Mengenai Jumlah Kerja**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	20	48,8
2	Baik	18	43,9
3	Cukup Baik	3	7,3
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
	<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan, 2022

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) dengan indikator dalam kuesioner yang pertanyaannya yaitu Karyawan memiliki kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, dari hasil tanggapan didapatkan jumlah responden yang menjawab “sangat baik” sebanyak 20 responden dengan persentase 48,8%. Jumlah responden yang menjawab “baik” sebanyak 18 responden dengan persentase 43,9%. sedangkan jumlah responden yang menjawab “cukup setuju” sebanyak 3

responden dengan persentase 7,3% dan tidak ada yang menjawab “kurang setuju” dan “tidak setuju”.

Dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru memberikan jawaban “baik” bahwa Karyawan memiliki kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

### 5.5.7 Indikator Sesuai Target

Untuk mengetahui apakah karyawan PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru Karyawan dapat melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai target yang ditetapkan. Maka dapat dilihat pada tabel tanggapan responden berikut:

**Tabel 5. 26 Tanggapan Responden Mengenai Sesuai Target**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	4	9,8
2	Baik	8	19,5
3	Cukup Baik	28	68,3
4	Kurang Baik	1	2,4
5	Tidak Baik	-	-
	<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan, 2022

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) dengan indikator dalam kuesioner yang pertanyaannya yaitu Karyawan dapat melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai target yang ditetapkan, dari hasil tanggapan didapatkan jumlah responden yang menjawab “sangat baik” sebanyak 4 responden dengan persentase 9,8%. Jumlah responden yang menjawab “baik” sebanyak 8 responden dengan persentase 19,8%. sedangkan jumlah responden yang menjawab “cukup setuju” sebanyak 28 responden dengan

persentase 68,3% ,yang menjawab “kurang setuju” sebanyak 1 orang atau 2,4% dan “tidak setuju”. Tidak ada yang ,menjawab.

Dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru memberikan jawaban “cukup baik” bahwa Karyawan dapat melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai target yang ditetapkan.

### 5.5.8 Indikator Kehadiran

Untuk mengetahui apakah karyawan PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru Perusahaan selalu menegaskan kepada karyawan agar selalu tetap waktu dalam bekerja. maka dapat dilihat pada tabel tanggapan responden berikut:

**Tabel 5. 27 Tanggapan Responden Mengenai Kehadiran**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	16	39,0
2	Baik	19	46,3
3	Cukup Baik	6	14,6
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
<b>Total</b>		<b>41</b>	<b>100</b>

Sumber :Data Olahan, 2022

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) dengan indikator dalam kuesioner yang pertanyaannya yaitu Perusahaan selalu menegaskan kepada karyawan agar selalu tetap waktu dalam bekerja, dari hasil tanggapan didapatkan jumlah responden yang menjawab “sangat baik” sebanyak 16 responden dengan persentase 39%. Jumlah responden yang menjawab “baik” sebanyak 19 responden dengan persentase 46,3%. sedangkan jumlah responden yang menjawab “cukup setuju” sebanyak 6 responden dengan persentase 14,6% dan tidak ada yang menjawab “kurang setuju” dan “tidak setuju”.

Dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru memberikan jawaban “baik” bahwa Perusahaan selalu menegaskan kepada karyawan agar selalu tetap waktu dalam bekerja.

### 5.5.9 Indikator Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat

Untuk mengetahui apakah karyawan PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru Karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan. maka dapat dilihat pada tabel tanggapan responden berikut:

**Tabel 5. 28 Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	4	9,8
2	Baik	23	56,1
3	Cukup Baik	14	34,1
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
	<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan, 2022

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) dengan indikator dalam kuesioner yang pertanyaannya yaitu Karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, dari hasil tanggapan didapatkan jumlah responden yang menjawab “sangat baik” sebanyak 4 responden dengan persentase 9,8%. Jumlah responden yang menjawab “baik” sebanyak 23 responden dengan persentase 56,1%. sedangkan jumlah responden yang menjawab “cukup setuju” sebanyak 14 responden dengan persentase 34,1% dan tidak ada yang menjawab “kurang setuju” dan “tidak setuju”.

Dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru memberikan jawaban “baik” bahwa Karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

#### 5.5.10 Indikator Tidak Menunda Pekerjaan

Untuk mengetahui apakah karyawan PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru Perusahaan menerapkan kepada karyawan agar menggunakan waktu bekerja dengan efektif, maka dapat dilihat pada tabel tanggapan responden berikut:

**Tabel 5. 29 Tanggapan Responden Mengenai Tidak Menunda Pekerjaan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	8	19,5
2	Baik	18	43,9
3	Cukup Baik	15	36,6
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
	<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan, 2022

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) dengan indikator dalam kuesioner yang pertanyaannya yaitu Perusahaan menerapkan kepada karyawan agar menggunakan waktu bekerja dengan efektif, dari hasil tanggapan didapatkan jumlah responden yang menjawab “sangat baik” sebanyak 8 responden dengan persentase 19,5%. Jumlah responden yang menjawab “baik” sebanyak 18 responden dengan persentase 43,9%. sedangkan jumlah responden yang menjawab “cukup setuju” sebanyak 15 responden dengan persentase 36,6% dan tidak ada yang menjawab “kurang setuju” dan “tidak setuju”.

Dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru memberikan jawaban baik bahwa Perusahaan menerapkan kepada karyawan agar menggunakan waktu bekerja dengan efektif.

Berikut ini dapat dilihat rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru yaitu :

**Tabel 5. 30 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	Skor					Jumlah skor
		SS	S	N	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	Karyawan cermat dan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dari perusahaan.	4	30	7	-	-	
	Bobot nilai	20	120	21	-	-	161
2	Karyawan mengutamakan kerapihan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan.	11	25	4	1	-	
	Bobot nilai	55	100	12	2	-	169
3	Karyawan memiliki pengetahuan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan.	10	25	5	1	-	
	Bobot nilai	50	100	15	2	-	167
4	Perusahaan memberikan karyawan pekerjaan yang sesuai prosedur.	9	26	6	-	-	
	Bobot nilai	45	104	18	-	-	167



No	Pernyataan	Skor					Jumlah skor
		SS	S	N	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
5	karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan cepat sesuai waktu yang ditentukan oleh perusahaan.	8	21	12	-	-	160
	Bobot nilai	40	84	36	-	-	
6	Karyawan memiliki kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.	20	18	3	-	-	181
	Bobot nilai	100	72	9	-	-	
7	Karyawan dapat melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai target yang ditetapkan.	4	28	8	1	-	158
	Bobot nilai	20	112	28	2	-	
8	Perusahaan selalu menegaskan kepada karyawan agar selalu tetap waktu dalam bekerja.	16	19	6	-	-	174
	Bobot nilai	80	76	18	-	-	
9	Karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.	4	23	14	-	-	154
	Bobot nilai	20	92	42	-	-	
10	Perusahaan menerapkan kepada karyawan agar menggunakan waktu bekerja dengan efektif.	8	18	15	-	-	157
	Bobot nilai	40	72	45	-	-	
<b>Jumlah</b>						<b>1648</b>	

Sumber : Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi tanggapan responden variabel terikat yaitu variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Max Power Indonesia diPekanbaru. Dapat kita lihat nilai terendah dan tertinggi sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Skor Maksimal} &= \text{item} \times \text{nilai tertinggi} \times \text{responden} \\
 &= 10 \times 5 \times 41 = 2050 \\
 \text{Skor Minimal} &= \text{item} \times \text{nilai terendah} \times \text{responden} \\
 &= 6 \times 1 \times 41 = 410 \\
 \text{Rata-Rata} &= \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{\text{skor}} = \frac{2050 - 410}{5} = 328
 \end{aligned}$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori rentang skala mengenai Kinerja (Y) pada karyawan PT. Max Power Indonesia diPekanbaru, maka dapat di tentukan dibawah ini :

Sangat Baik	: 1722 - 2050
<b>Baik</b>	<b>: 1394 - 1722</b>
Cukup Baik	: 1066 - 1394
Tidak Baik	: 738 - 1066
Sangat Tidak Baik	: 410 - 738

Berdasarkan data diatas dapat diketahui hasil skor untuk kinerja karyawan (Y) PT. Max Power Indonesia diPekanbaru sebesar **1648** dan masuk dalam kategori **Baik = 836,4 – 1033,2**. Skor kinerja karyawan PT. Max Power Indonesia diPekanbaru sesuai dengan apa yang diharapkan.

## 5.6 Analisis pengaruh Motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT.

### Max Power Indonesia diPekanbaru

#### 5.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independent (bebas) motivasi (X1) dan disiplin (X2) terhadap variabel dependent (terikat) kinerja karyawan (Y). Hasil analisis linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.293	4.439		2.769	.009
	TOTAL_X1	.576	.127	.513	4.526	.000
	TOTAL_X2	.612	.140	.494	4.361	.000

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber : Data Olahan, SPSS

Berdasarkan tabel diatas didapat dari hasil analisis menggunakan SPSS, maka didapat persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 12,293 + 0,576X_1 + 0,612 X_2 + e$$

Dimana :

Y = kinerja karyawan

$\beta$  = koefisien regresi

$X_1$  = motivasi

$X_2$  = disiplin

e = variabel yang tidak diteliti

Artinya angka-angka dalam persamaan regresi diatas :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 12,293, artinya adalah apabila motivasi dan disiplin diasumsikan (0), maka kinerja karyawan PT. Max Power Indonesia diPekanbaru adalah sebesar 12,293.
2. Koefisien regresi variabel motivasi bernilai 0,576 yang artinya bahwa setiap peningkatan nilai motivasi 1% maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,576.
3. Koefisien regresi variabel disiplin bernilai 0,612 yang artinya bahwa setiap peningkatan disiplin sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,612.
4. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

### 5.6.2 Uji Signifikan Parsial (Uji – T)

Uji t bertujuan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen dengan asumsi lainnya tetap konstan.

Hasil dari uji t dapat diketahui berikut ini :

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.293	4.439		2.769	.009
	TOTAL_X1	.576	.127	.513	4.526	.000
	TOTAL_X2	.612	.140	.494	4.361	.000

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber : Data Olahan, SPSS

$$\begin{aligned}
 T_{\text{tabel}} &= n - k - 1 : \text{alfa}/2 \\
 &= 41 - 2 - 1 : 0,05/2 \\
 &= 38 : 0,025 \\
 &= 2,024
 \end{aligned}$$

Keterangan

- N = jumlah sampel
- K = jumlah variabel bebas
- I = konstanta

Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) dapat diketahui bahwa variabel motivasi (X1) mempunyai  $T_{\text{hitung}}$  4,526 dengan signifikansi 0,000 dan variabel disiplin (X2) memiliki  $T_{\text{hitung}}$  4,361 dengan signifikansi 0,000. Maka bisa dikatakan bahwa variabel motivasi dan disiplin secara individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Max Power Indonesia diPekanbaru.

### 5.6.3 Uji signifikan Simultan (Uji -F)

Uji F bertujuan untuk menguji apakah variabel populasi kedua sampel tersebut sama ataukah berbeda secara signifikan. Sedangkan hasil uji regresi secara simultan atau uji f dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Hipotesis yang di uji adalah :

- a. Jika probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  diterima
- b. Jika probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak

Hasil penelitian uji F dari variabel motivasi dan disiplin dari kinerja karyawan dapat dilihat dari tabel berikut ini :

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	198.953	2	99.476	19.949	.000 <sup>b</sup>
	Residual	189.486	38	4.986		
	Total	388.439	40			
a. Dependent Variable: TOTAL_Y						
b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1						

Sumber : Data Olahan, SPSS

Dari tabel diatas maka dapat disimpulkan kebenaran hipotesis penulis ajukan secara simultan dengan ketentuan ;

Uji simultan (uji f) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan (bersama-bersama) berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebelum membandingkan hal tersebut harus ditentukan taraf signifikan sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan derajat kebebasan (df) *Dgree of freedom* = n-k-1 agar dapat ditentukan nilai kritisnya.

Uji F ini dilakukan dengan membandingkan  $T_{hitung}$  dengan  $T_{tabel}$  pada signifikan 5%  $\alpha = 0,05$

$$\begin{aligned}
 F_{tabel} &= \alpha : n - k - 1 \\
 &= 41 - 2 - 1 : 0,05/2 \\
 &= 38 : 0,025 \\
 &= 1,35
 \end{aligned}$$

Nilai f hitung pada uji  $F_{hitung}$  sebesar 85,517 dan nilai  $F_{tabel}$  1,35 pada taraf signifikan 5% berdasarkan hasil uji diperoleh  $F_{hitung}$  85,517. Jika dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja perangkat desa.

#### 5.6.4 Koefisien Korelasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak. Koefisien ini menunjukkan hubungan yang terjadi antara variabel independen dengan variabel dependen.

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 <sup>a</sup>	.512	.487	2.233
a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1				
b. Dependent Variable: Total_Y				

Sumber : Data Olahan, SPSS

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai R sebesar 0,716 menjelaskan adanya hubungan yang sangat kuat antara motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Max Power Indonesia diPekanbaru.

### 5.6.5 Uji Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Pesentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependennya.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap terikat yang menunjukkan dengan persentase. Hasil koefisien adalah sebagai berikut :

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 <sup>a</sup>	.512	.487	2.233
a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1				
b. Dependent Variable: Total_Y				

Sumber : Data Olahan, SPSS

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa ada hubungan antara motivasi, disiplin, dan kinerja karyawan PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru. Hasil penelitian menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja. Dari hasil penelitian diketahui koefisien ( $R^2$ ) sebesar 0,487. Hal ini menunjukkan jika  $0,487 \times 100\% = 48,7\%$ ).



## 5.7 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa adanya hubungan hubungan motivasi, disiplin, dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian.

Dari hasil penelitian diketahui koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,487. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 48,7% menunjukkan bahwa perubahan kinerja karyawan artinya yaitu bahwa variabel-variabel motivasi dan disiplin secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru.

Berdasarkan rekapitulasi motivasi dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru. kriterianya penilaian dalam kategori baik. Kategori baik yang dimaksud artinya bahwa keseluruhan responden baik dalam item yang berkaitan dengan pernyataan untuk motivasi. Dengan adanya motivasi yang diberikan seperti Tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas, Melaksanakan tugas dengan target yang jelas, Memiliki perasaan senang dalam bekerja, Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya, dan Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif.

Berdasarkan rekapitulasi disiplin kerja dapat disimpulkan bahwa kategori hasil jawaban responden kategori baik. Dengan demikian berdasarkan hasil rekapitulasi kuesioner dapat disimpulkan disiplin kerja baik. Untuk meningkatkan disiplin kerja maka dapat dilakukan seperti Tingkat kehadiran karyawan dengan standar kehadiran yang telah ditetapkan perusahaan, Ketentuan jam kerja,

Mengikuti cara kerja yang ditetapkan perusahaan, Tingkah laku karyawan terhadap atasan dan rekan kerja, Kejujuran karyawan dalam bekerja, dan Tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Berdasarkan rekapitulasi kinerja karyawan PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru hasil jawaban responden berada di kategori baik, dengan demikian berdasarkan hasil rekapitulasi kuesioner dapat disimpulkan bahwa kinerja perangkat desa baik. Untuk meningkatkan kinerja maka perlu dengan adanya ketelitian, hasil kerja, pengetahuan, bekerja sesuai prosedur, kecepatan, jumlah kerja dan sesuai target, kehadiran, menyelesaikan pekerjaan dengan tepat, dan tidak menunda pekerjaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Christian Katiandhago, Sylvia L.Mandey & Lisbeth Mananeke, 2014) “Pengaruh Disiplin kerja, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Manado” hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi dan Disiplin secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Manado.

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisis yang telah dikemukakan, maka secara garis besar dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru. Artinya adalah semakin kuat motivasi kerja pada karyawan PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru, maka semakin tinggi kinerja karyawannya.
2. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru. Artinya adalah semakin tinggi disiplin yang dirasakan karyawan PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru, maka semakin tinggi kinerja karyawannya.
3. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru.
4. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru.

### 1.1. Saran

Berdasarkan hasil temuan diatas dari penelitian ini, penulis mengemukakan saran dan masukan bagi karyawan PT. Max Power Indonesia diPekanbaru.

1. Displin karyawan PT. Max Power Indonesia diPekanbaru harus dipertahankan lagi dan ditingkatkan lebih baik lagi dari segi kejujurankaryawan dalam bekerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya, dapat di jadikan referensi untuk penelitian selanjutnya yang sejenis, serta diharapkan peneliti selanjutnya dapat lebih mengembangkan variabel-variabel terbaru yang kemungkina berpengaruh terhadap keputusan pembelian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Erlangga.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Gaby I.Rumagit, Valina Van Rate & Ferdy Roring. (2019, Juli). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN Suluttenggo. *Jurnal EMBA, Vol 7*.
- Harlie, M. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi, Vol.11, No. 2*.
- Hasibuan, M. S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. Rajagrafindo. Persada.
- Lisbeth Mananeke, C. S. (2014, September). *Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT.PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Jurnal EMBA, Vol 2*.
- Mangkunegara, A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, A. A. (2007). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkuprawira, S. d. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rivai Vithzal & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Robbins, S. P. (2006). *Organizational Behavior* (10th ed.). (D. B. Molan, Penerj.) Jakarta: PT. INDEX.
- Samsudin, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (C. P. Setia, Penyunt.) Bandung.
- Scott, B. d. (2010). *Principles of Human Resource. Management* (15th ed.). Mason OH: South Cengage – Western Learning.

- Siagian, P. S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kelima*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sofyandi, H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R dan D*. Bandung: ALFABETA.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tika, M. P. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Veithzal Rivai Zainal, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (3rd ed.). Jakarta: Rajawali Pers.
- W, R. P. (2014). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 11, 1-10.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja. Edisi ketiga*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasada.
- Zebua, Y. (2018, Mei). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN Persero Rayon. *Jurnal Ilmiah AMIK*, Vol 6, 5.