

SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. CHAROEN POKPHAND JAYA FARM 3 CABANG
PEKANBARU**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh gelar Sarjana (S1) Pada fakultas
Ekonomi & Bisnis Universitas Islam Riau Pekanbaru*



Disusun oleh :

**Nur fazira
(175210847)**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU PEKANBARU

2020/2021



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS





Alamat: Jalan Kharudin Nasution No 133 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru. 28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Nur Fazira
Npm : 175210847
Program Studi : Manajemen
Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja
Karyawan Pada PT.Charoen Pokphand Farm 3 Cabang
Pekanbaru
Sponsor : Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA

Dengan perincian sebagai berikut :

No	Tanggal	Catatan	Berita Acara	paraf
		Sponsor		Sponsor
1	19 Maret 2021	X	Perbaiki sesuai dengan saran terutama di latarbelakang,pendahuluan,populasi,daftar pustaka	
2	6 April 2021	X	Perbaiki daftar pustaka di sesuaikan dengan saran	
3	22 April 2021	X	ACC untuk diseminarkan	
4	14 Juli	X	ACC Kuesioner	

	2021			
5	26 juni 2021	X	ACC Outline dan Kuisioer	
6	20 Agustus 2021	X	- Perbaiki judul abstrak cukup satu spasi pt.charoen,cara penulisan tidak sesuai kaidah bahasa indonesia yang benar -Perbaiki pada masalah pemberian motivasi dilatar belakang - Rencana metode penelitian sama rencana daftar pustaka dihapus saja	
7	28 Agustus 2021	X	-PT. Charoen Pokhand,tulisannya harus begini pada abstrak -Rapikan penulisan yang bahasa inggrisnya perumusan masalah tidak perlu ditulis pakai koma diatas	
8	28 Agustus 2021	X	ACC seminar hasil	

Pekanbaru, 03 November 2021
Wakil Dekan I



Dina Hidayat.S.E.,M.Si.Ak.,C.A

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 1038/KPTS/FE-UIR/2021, Tanggal 05 Oktober 2021, Maka pada Hari Rabu 06 Oktober 2021 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2021/2022.

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. Nama | : Nur Fazira |
| 2. NPM | : 175210847 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Charoen Pokphand Farm 3 Cabang Pekanbaru. |
| 5. Tanggal ujian | : 06 Oktober 2021 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : Lulus (B+) 72 |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua



Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan Bidang Akademis



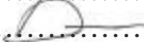
Sekretaris



Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
2. Kamar Zaman, SE., MM
3. Dr. Desy Mardianti, SE., MM

()
()
()

Notulen

1. Gilang Nugroho, SE., MM

(.....)

Pekanbaru, 06 Oktober 2021

Mengetahui
Dekan,




Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

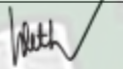
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647



BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Nur Fazira
NPM : 175210847
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Charoen Pokphand Farm 3 Cabang Pekanbaru.
Hari/Tanggal : Rabu 06 Oktober 2021
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE.,		

MA Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Kamar Zaman, SE., MM		
2	Dr. Desy Mardianti, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 72)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan


**Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak.,
CA Wakil Dekan I**



Pekanbaru, 06 Oktober 2021
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 1038 / Kpts/FE-UIR/2021
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi / oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

N a m a : Nur Fazira
N P M : 175210847
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Charoen Pokphand Farm 3 Cabang Pekanbaru.

2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Prof.Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Guru Besar, D/d	Materi	Ketua
2	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Dr. Desy Mardianti, SE., MM	Lektor, C/b	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Gilang Nugroho, Se., Mm	Non Fungsional C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.

Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 06 Oktober 2021
Dekan


Dr. Eva Sundari, SE., MM.,
CRBC

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

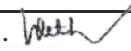


BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Nur Fazira
NPM : 175210847
Judul Proposal : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PP. Charoen Pokphand Jaya Farm 3 Cabang Pekanbaru.
Pembimbing : 1. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
Hari/Tanggal Seminar : Kamis 10 Juni 2021

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Ketua	1. 
2.	Kamar Zaman, SE., MM	Anggota	2. 
3.	Dr. Desy Mardianti, SE., MM	Anggota	3. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si

Pekanbaru, 10 Juni 2021
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 046/Kpts/FE-UIR/2021
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Membaca : Surat Penetapan Ketua Program Studi Manajemen tanggal, 2021-01-14 Tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa
- Menimbang : Bahwa dalam membantu Mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga mendapat hasil yang baik, perlu ditunjuk dosen pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap Mahasiswa tersebut
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor : 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
3 Undang-Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
4 Peraturan Pemerintah Nomor : 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5 Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
6 SK. Dewan Pimpinan YLPI Riau Nomor : 106/Kpts. A/YLPI/VI/2017 Tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Riau Periode. 2017-2021
7 Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau.
8 SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing tugas akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau
a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara yang tersebut namanya dibawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu :

No.	Nama	Jabatan Fungsional	Keterangan
1.	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., M.A.	Guru Besar	Pembimbing

8. Mahasiswa yang dibimbing adalah :
N a m a : Nur Fazira
N P M : 175210847
Jurusan/Jenjang Pendd. : Manajemen

Judul Skripsi

: PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. CHERON
POKPHAN FRAM 3

4. Tugas Pembimbing berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau.

5. Dalam pelaksana bimbingan supaya memperhatikan Usul dan Saran dari Forum Seminar Proposal, kepada Dosen pembimbing diberikan Honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Riau.

6. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila terdapat kekeliruan dalam

keputusan ini akan diadakan perbaikan kembali.

Kutipan : disampaikan kepada Ybs untuk dilaksanakan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di: Pekanbaru

Pada Tanggal: 17 Januari
2021

Dekan,



Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Kepada Yth. Ketua Program Studi EP, Manajemen dan Akuntansi
2. Arsip File : SK.Dekan Kml Haj



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية البريوتية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut :

NAMA : **NUR FAZIRA**
NPM : **175210847**
JUDUL S KRIPSI : **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.CHAROEN POKPHAND FARM 3 CABANG PEKANBARU**
PEMBIMBING : **PROF. DR. DETRI KARYA, SE., M**

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 19% (Sembilan belas persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 7 September 2021

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini, skripsi ini adalah asli belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di universitas Islam Riau maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, dan penilaiannya sendiri atau bantuan pihak manapun, kecuali arahan tim pembimbing
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat, karya yang dapat ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebut nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi dengan norma yang berlaku diperguruan ini.

Pekanbaru, 4 November 2021
Saya yang membuat

Nur Fazira

Abstrak
Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada
PT.Charoen Pokphand Farm 3 Cabang Pekanbaru

Oleh

NUR FAZIRA

NPM:175210847

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan pada PT.Charoen Pokphand Farm 3 Cabang Pekanbaru Sampel dalam penelitian ini berjumlah 64 orang karyawan. Analisis Data menggunakan Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian yang telah dilakukan menjelaskan bahwa disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap karyawan pada PT.Charoen Pokphand Farm 3 Cabang Pekanbaru. Sementara nilai R square sebesar 0,717 menjelaskan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi sebesar 71,7% sementara sisanya 28,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian.

Kata Kunci : Disiplin Kerja ,Motivasi Dan Kinerja

Abstract
**The Effect Of Work Discipline and Motivation On Employee
Performance At PT.Charoen Pokphand Farm 3 Pekanbaru Branch**

By

NUR FAZIRA
NPM:175210847

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work discipline and motivation on employee performance. This research was conducted at PT. Charoen Pokphand Farm 3 Pekanbaru Branch. The sample in this study amounted to 64 employees. Data Analysis using Multiple Linear Regression. The results of the research that have been carried out explain that work discipline and motivation have a significant influence on employees at PT. Charoen Pokphand Farm 3 Pekanbaru Branch. While the R square value of 0.717 explains that employee performance can be influenced by work discipline and motivation by 71.7% while the remaining 28.3% is influenced by other variables not used in the study.

Keywords: Work Discipline, Motivation and Performance

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warohmatullahiwabarokatuh

Alhamdulillah, puji syukuratas kehadiran Allah SWT. Yang mana telah memberikan rahmat dan karunianya sehingga penulis diberikan kekuatan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini, sholawat beriringkan salam tidak lupa kita hanturkan kepada junjungan alam yakni nabi besar Muhammad SAW.yang mana beliau telah membawa umatnya dari zaman jahiliyah menjadi yang penuh ilmu pengetahuan seperti saat ini.

Adapun maksud dan tujuan dari penulis skripsi ini adalah sebagai tugas akhir penulis guna melengkapi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau. Akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “ Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Charoen Pokphand Farm 3 Cabang Pekanbaru”. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis menyadari jauh dari kata sempurna, masih banyak terdapat kesalahan,kekurangan, dan kehilafan sehingga penulis mengharap kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis telah banyak mendapat bimbingan, pengarah serta motivasi dari berbagai pihak. Untuk penulis mengucapkan terima kasih yang sebessr-besarnya Kepada :

1. Terima kasih kepada Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., M. C. L. Selaku Rektor Universitas Islam Riau beserta Bapak wakil Rektor I,II,III yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk

menuntut ilmu pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau.

2. Terima kasih kepada Ibuk Dr. Eva Sundari, SE, MM.CRBC Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau
3. Terima kasih kepada Bapak Abd. Razak Jer. SE., M.Si Selaku ketua prodi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
4. Terima kasih kepada bapak Prof. Dr. H.Detri Karya, SE., M.A.Selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing saya dalam menyelesaikan usulan penelitian ini.
5. Terima kasih kepada Seluruh Dosen Manajemen dan juga staf Tata Usaha yang pernah menjadi pengajar, pendidik dan pelayanan serta seluruh Dosen yang ada di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan ini, dan mudah-mudahan ilmu yang Bapak dan Ibu berikan bermanfaat bagi semua orang dan diri penulis.
6. Terkhusus dan istimewa penulis persembahkan ucapkan terima kasih yang tak terhingga Kepada kedua orang tua Ayahnda Azwir dan Ibunda Syamsidar tercinta serta Abang Tersayang Ulul Azmi, juga kakak tersayang Nur repni dan Widia Astuti,Adik saya Dimas Azhari, Kakak ipar, dan Teman saya Dela, aulia, adel,dila,dan devi yang selalu memberikan dorongan kepada saya secara moril dan materil kepada penulis dan juga memberikan semangat dan motivasi yang sangat luar biasa kepada penulis dalam melaksanakan studi. Penulis bermohon

kepada Tuhan Yang Maha Kuasa semoga jasa baik beliau itu di balas dengan rahmat dan karunia yang setimpal, amin.

Akhirnya penulis berharap semoga usulan penelitian ini dapat memberikan manfaat yang cukup kepada para pembaca.

Pekanbaru, Agust 2021

Penulis

NUR FAZIRA
NPM:175210847



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	8
1.4. Sistematika Penulisan.....	8
BAB II. TELAAH PUSTAKA	11
2.1. Disiplin Kerja.	11
2.1.1. Pengertian Disiplin Kerja	11
2.1.2. Fungsi Disiplin Kerja	13
2.1.3. Prinsip Disiplin Kerja.....	14
2.1.4. Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	16
2.1.5. Pendekatan Disiplin Kerja.....	17
2.1.6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	18
2.1.7. Indikator Disiplin Kerja	19
2.1.8. Sanksi Disiplin Kerja	20
2.2. Motivasi.....	20

2.2.1. Pengertian Motivasi	20
2.2.2. Teori Motivasi kerja.....	28
2.2.3. Tujuan Motivasi Kerja	29
2.2.4. Jenis Dan Proses Motivasi Kerja.....	30
2.2.5. Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi.....	31
2.2.6. Bentuk Motivasi	33
2.2.7. Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Motivasi Kerja.....	35
2.2.8. Pengukuran Motivasi kerja	37
2.2.9. Jenis-Jenis Motivasi	38
2.3. Kinerja.....	39
3.3.1. Pengertian Kinerja.....	39
3.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	46
3.3.3. Tujuan Penilaian Kinerja.....	52
3.3.4. Asas-Asas Penilaian Kinerja.....	57
3.3.5. Komponen Penilaian Kinerja	59
3.3.6. Indikator Penilaian Kinerja	63
2.3. Penelitian Terdahulu	67
2.4. Kerangka Penelitian	70
2.5. Hipotesis.....	71
BAB III. MEODE PENELITIAN.....	72
3.1. Lokasi dan waktu penelitian	72
3.2. Operasional Variabel.....	72
3.3. Jenis Dan Sumber.....	74

3.4. Populasi Dan Sampel	74
3.5. Teknik pengumpulan data	75
3.6. Analisis data	76

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....80

4.1. Sejarah singkat perusahaan	80
4.2. Visi dan misi	81
4.3. Struktur Organisasi.....	82
4.4. Tugas dan tanggung jawab struktur organisasi	84

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN86

5.1. Karakteristik umum responden penelitian	86
5.1.1. Usia responden	86
5.1.2. Jenis Kelamin responden.....	86
5.1.3. Pendidikan responden	88
5.1.4. Masa Kerja	88
5.2 Uji kualitas data.....	89
5.2.1. Uji Validitas	89
5.2.2. Uji Reliabilitas	91
5.3. Deskripsi Hasil Penelitian.....	91
5.3.1. Disiplin Kerja.....	92
5.3.2. Motivasi.....	102
5.3.3. Kinerja.....	112
5.4. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Charoen Pokphand Farm 3 Cabang Pekanbaru	116

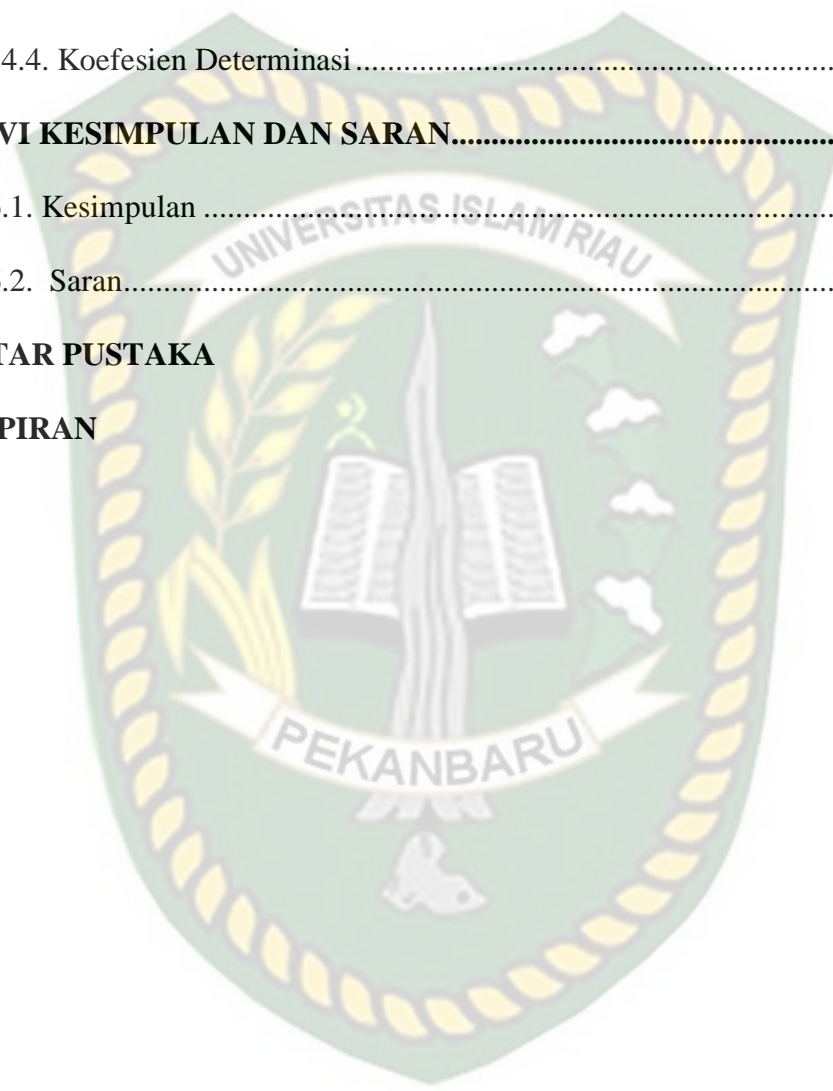
5.4.1. Regresi Berganda	121
5.4.2. Uji Hipotesis.....	122
5.4.3. Koefesien Korelasi.....	123
5.4.4. Koefesien Determinasi.....	124

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....127

6.1. Kesimpulan	127
6.2. Saran.....	128

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Absensi Karyawan	
PT.Charoen Pokphand Fram 3 Cabang Pekanbaru	3
Tabel 1.2. Jumlah Karyawan	
PT.Charoen Pokphand Fram 3 Cabang Pekanbaru	6
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	7
Tabel 3.1. Operasional Variabel.....	72
Tabel 4.1. Usia Respondent Pt charoen pokphand farm 3	86
Tabel 4.2. Jenis Kelamin Pt charoen pokphand farm 3.....	87
Tabel 4.3. Tingkat Pendidikan Karyawan	88
Pt charoen pokphand farm 3	
Tabel 4.4. Masa Kerja Karyawan	88
Pt charoen pokphand farm 3	89
Tabel 4.5. Uji Validitas	91
Tabel 4.6. Uji Reliabilitas	93
Tabel 4.7. Tanggapan Respondent tentang Keteladanan pemimpin yang baik ..	94
Tabel 4.8. Tanggapan Responden tentang Adanya pengawasan	95
Tabel 4.11 Tanggapan Respondent tentang Adanya sanksi hukuman.....	96
Tabel 4.12. Tanggapan Respondent tentang Sanksi bersifat mendidik	97
Tabel 4.13.Tanggapan Respondent tentang kemampuan.....	98
Tabel 4.14. Tanggapan Respondent tentang Tujuan yang dicapai jelas	98
Tabel 4.16. Tanggapan Responden tentang Keterampilan dalam bekerja	99
Tabel 4.18. Tanggapan Respondent tentang Karyawan dapat hidup layak	102

Tabel 4.19. Tanggapan Respondent tentang Karyawan dapat penghargaan.....	104
Tabel 4.20. Tanggapan Respondent tentang Karyawan dapat kekuasaan	105
Tabel 4.22. Tanggapan Respondent tentang Kompensasi memadai.....	106
Tabel 4.23. Tanggapan Responden tentang Supervisi yang naik.....	107
Tabel 4.24. Tanggapan Responden tentang Status dan tanggung jawab	108
Tabel 4.25. Tanggapan Responden tentang Peraturan fleksibe	109
Tabel 4.27. Tanggapan Responden tentang Teliti dan rapi.....	113
Tabel 4.28. Tanggapan Responden tentang Ketetapan	114
Tabel 4.31. Tanggapan Responden tentang menyelesaikan sesuai target.....	115
Tabel 4.33. Tanggapan Responden tentang Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	116
Tabel 4.34. Tanggapan Responden tentang Memanfaatkan waktu dengan baik.....	117

DAFTAR TABEL GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	46
Gambar 2.2 Struktur Organisasi.....	61



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena unsur ini merupakan bagian yang menggerakkan sistem disebuah organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia memiliki andil besar dalam menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi. Dalam suatu perusahaan untuk bisa mencapai kesuksesan maka organisasi harus memaksimalkan sumber daya manusia yang dimiliki dan memanfaatkan sebaik mungkin serta menjadikan karyawannya berkompeten pada bidangnya masing-masing dan memiliki kinerja yang bagus untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia sering disebut sebagai modal intelektual yang terdiri dari orang-orang yang ada dalam perusahaan yang mempunyai kedisiplinan ,motivasi dan kinerja untuk bekerja. Begitu penting sumber daya manusia sehingga perusahaan menciptakan hubungan kerjasama antara pimpinan dan karyawan karena dengan meningkatkan kinerja karyawan otomatis akan meningkatkan kinerja perusahaan. Dan tentunya dengan menerapkan peraturan-peraturan yang nantinya dapat memberikan kedisiplinan karyawan, Motivasi karyawan dan kinerja karyawan sehingga dapat merangsang karyawan untuk dapat bekerja dengan giat dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas atau kewajiban yang diberikan kepadanya.

Banyaknya perusahaan yang berada dibawah pengawasan Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Riau salah satunya yaitu PT.Charoen Pokphand Jaya Farm 3 Cabang Pekanbaru, yang terletak dijalan lintas Bangkinang-Ujung batu,Desa Batu Langkah Kecil,Kecamatan Kuok, Kabupaten Kampar Riau. Perusahaan ini merupakan salah satu peternakan ayam terbesar di kecamatan kuok.

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa karyawan yang berkerja di PT Charoen Pokphand Jaya Farm 3 Cabang Pekanbaru mengatakan bahwa kurangnya motivasi karyawan yang diberikan perusahaan dalam bentuk perhatian dari pimpinan perusahaan pada karyawan dan kurangnya disiplin kerja antar karyawan dengan atasan contoh kurang menaati peraturan di perusahaan, dan kurangnya sikap profesional kerja. Hal ini menimbulkan rasa kekecewaan yang mengakibatkan sikap tidak baik bagi karyawan maupun perusahaan sehingga dapat menurunkan kinerjanya.

Disiplin kerja adalah merupakan suatu sikap perilaku yang berhubungan dengan ketaatan dan kepatuhan terhadap sesuatu yang kasat mata. Berdasarkan pada pengamatan dan wawancara yang dilakukan disiplin kerja di PT.Charoen Pokphand Jaya Farm 3 Cabang Pekanbaru perusahaan memberi jadwal jam kerja pada karyawan pukul 07.00 sampai 16.00 di hari senin sampai kamis sedangkan dihari jumat masuk pukul 08.00 sampai 11.30 istirahat sholat jumat masuk kembali jam 13.30 sampai jam 16.00 sedangkan dihari sabtu dan minggu jam kerjanya sama seperti dihari senin sampai kamis. Jika karyawan telat akan diberi sanksi jika karyawan melebihi 3kali maka perusahaan

memotong gaji karyawan, sehingga karyawan tidak lalai dan tidak berani melanggar peraturan sehingga memiliki tanggung jawab yang besar dalam bekerja. Perusahaan juga memberikan suasana dan situasi kerja yang nyaman bagi karyawan, maka sangat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan beban kerjanya. Lingkungan kerja fisik meliputi suhu udara dan juga kebersihan. Lingkungan yang bersih, nyaman dan baik akan membuat karyawan nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Berikut ini merupakan data dari absensi karyawan pada PT. Charoen Pokphand Jaya Farm 3 Cabang Pekanbaru:

Tabel 1.1 : Data Absensi Karyawan pada PT.Charoen Pokphand Jaya Farm 3 Cabang Pekanbaru Tahun 2017-2020

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Absensi Tidak Hadir/Tahun					Terlambat	
			Alfa	Sakit	Izin	Total	%	Total	%
2017	64	312	5	10	5	20	31,2%	21	33,3%
2018	64	312	7	10	1	18	27,5%	19	30,5%
2019	64	312	6	11	5	21	33.3%	22	35%
2020	64	312	3	10	6	19	30.5%	28	40,8%

Sumber: PT.Charoen Pokphand Jaya Farm 3 Cabang Pekanbaru Tahun 2021

Dari tabel 1.1 tersebut dapat dilihat bahwa secara total terjadi fluktuasi pada jumlah kasus pelanggaran disiplin kerja di PT.Charoen Pokphand Jaya Farm 3 Cabang Pekanbaru mulai dari tahun 2017 sampai dengan 2020. Seperti pada tahun 2017 total karyawan tidak hadir ada sebanyak 20 dengan tingkat persentase 31,2% dan total karyawan yang terlambat ada sebanyak 21 dengan persentase 33,3%. Pada

tahun 2018 telah terjadi penurunan total karyawan tidak hadir ada sebanyak 18 dengan tingkat persentase 27,5% dan total karyawan yang terlambat ada sebanyak 19 dengan persentase 30,5%. Ditahun 2019 terjadi peningkatan total karyawan yang tidak hadir ada sebanyak 21 dengan tingkat persentase 33,3% dan total karyawan yang terlambat ada sebanyak 22 dengan persentase 35%. Terjadi penurunan di tahun 2020 total karyawan yang tidak hadir ada sebanyak 19 dengan tingkat persentase 30,5% dan total karyawan yang terlambat ada sebanyak 28 dengan persentase 40,8%.

Berdasarkan pernyataan dari salah satu karyawan PT.Charoen Pokphand Jaya Farm 3 Cabang Pekanbaru menyatakan bahwa bagi karyawan yang melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan bermacam-macam, karena kasus pelanggaran tersebut perusahaan dapat disebabkan oleh berbagai hal, misalnya absensi karyawan yang banyak tidak hadir, keluar masuknya karyawan pada saat jam kerja sedang berlangsung. Hal ini menyebabkan bahwa banyak pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan yang akan dapat berdampak buruk terhadap kinerja karyawan tersebut.

Motivasi merupakan cara mendorong karyawan untuk giat bekerja, apabila motivasi kerja pada karyawan tinggi maka kinerja pada karyawan pun tinggi, sebaliknya jika motivasi kerja pada karyawan dalam bekerja rendah maka kinerja yang dihasilkan karyawan juga rendah. Maka untuk menghasilkan suatu produk yang berkualitas perusahaan ini mengalami masalah seperti adanya karyawan yang memiliki motivasi yang rendah dikarekakan karyawan yang tidak merasa puas dalam pemberian gaji.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada salah satu karyawan perusahaan ini memberikan kompensasi kepada karyawan yang bekerja sesuai target perusahaan seperti bonus yang sebanding dengan pekerjaan sehingga karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Pemimpin perusahaan melihat proses yang dikerjakan karyawan sehingga perusahaan menaikkan gaji karyawan tersebut.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting bagi perusahaan ataupun organisasi serta dari pihak karyawan itu sendiri. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena dalam hal ini merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja dip perusahaan ini karyawan dituntut untuk menghasilkan ayam dan telur ayam yang berkualitas sesuai keinginan perusahaan.

Kinerja di PT.Charoen Pokphand Jaya Farm 3 Cabang Pekanbaru setiap karyawan mempunyai kinerja masing-masing. Dan karyawan dituntut untuk menghasilkan ayam dan telur ayam yang berkualitas sesuai target perusahaan, dan setiap karyawan menjaga kesehatan dan kebersihan kandang sehingga ayam tetap dalam keadaan sehat.

Berikut adalah data jumlah karyawan PT.Charoen Pokphand Jaya Farm 3 Cabang Pekanbaru

Tabel 1.2

Jumlah Karyawan PT.Charoen Pokphand Jaya Farm 3 Cabang Pekanbaru

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1.	Manajer	1
2.	Staff	4
3.	Supervisor	4
4.	Chief	4
5.	Humas	1
6.	Korlap	1
7.	Anak Kandang	64
8.	Security	12
9.	Borongon	30
Jumlah		121

Sumber data : PT.CHAROEN POKPHAND JAYA FARM 3 2017-2020

Berdasarkan table 1.1 dapat dilihat jumlah karyawan Pt.Charoen Pokphand Jaya Farm 3 Cabang Pekanbaru pada bagian manajer berjumlah 1, bagian staff berjumlah 4, bagian chif berjumlah 4, bagian supervisor berjumlah 4, bagian humas berjumlah 1, bagian humas berjumlah 1, bagian korlap 1, bagian anak kandang berjumlah 64, bagian security berjumlah 12, bagian borongan berjumlah 30.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian tertarik melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan untuk itu judul penelitian yang diajukan

dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Disiplin dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PT.CHAROEN POKPHAND JAYA FARM 3 Cabang PEKANBARU”**

1.2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Charoen Pokphand Jaya Farm 3 Cabang Pekanbaru
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Charoen Pokphand Jaya Farm 3 Cabang Pekanbaru
3. Apakah Disiplin Dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Charoen Pokphand Jaya Farm 3 Cabang Pekanbaru

1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT.Charoen Pokphand Jaya Farm 3 Cabang Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Charoen Pokphand Jaya Farm 3 Cabang Pekanbaru.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin dan motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Charoen Pokphand Jaya Farm 3 Cabang Pekanbaru.

1.3.2. Adapun Manfaat Penelitian adalah:

1. Bagi Perusahaan

Memberikan masukan kepada perusahaan terkait dengan permasalahan pada disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja sehingga permasalahan dapat diselesaikan dan menjadikan masukan untuk perbaikan dimasa datang.

2. Bagi Peneliti

Sebagai penerapan ilmu yang telah didapat di bangku kuliah dan mengatasi permasalahan yang terkait dengan pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan serta khususnya bidang ilmu MSDM. Dan untuk memperluas dan memperdalam ilmu pengetahuan penulis dalam bidang sumber daya manusia khususnya disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai panduan dan bahan referensi dalam membuat penelitian selanjutnya, khususnya dalam bidang sumber daya manusia.

1.4. RENCANA SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk memberikan gambaran yang jelas tentang penelitian yang akan dilakukan, maka disusunlah sistematika penulisan yang penulisannya berisi

tentang hal-hal yang berkaitan dengan penelitian dalam setiap bab, yaitu sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Merupakan pendahuluan untuk menguraikan secara singkat mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat atau kontribusi penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini menggunakan teori-teori yang mendasari masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini dan menjelaskan variabel penelitian serta hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Berisikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, konsep operasional variabel, metode pengumpulan data, metode analisis data, pengujian kualitas data, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis dan teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

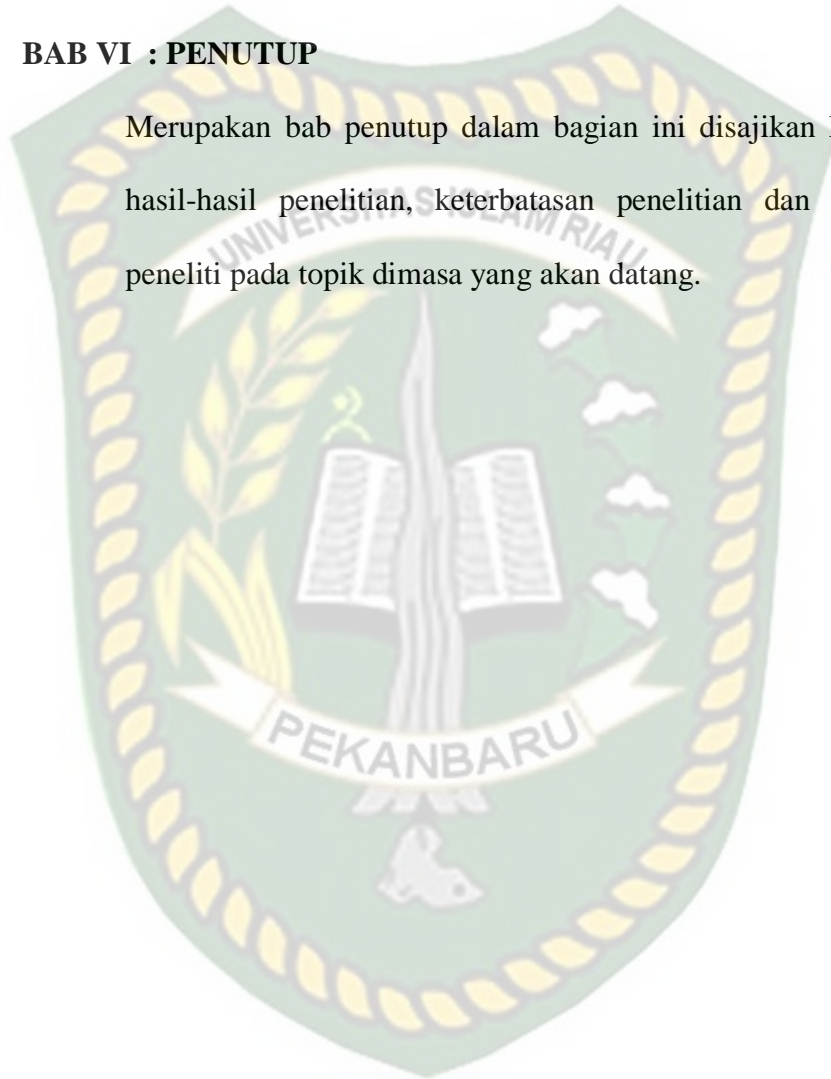
Bab yang membahas tentang gambaran umum perusahaan yang terdiri dari sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan tentang hasil penelitian yang berisikan hasil penelitian, analisis dan pembahasan yang telah diuraikan.

BAB VI : PENUTUP

Merupakan bab penutup dalam bagian ini disajikan kesimpulan hasil-hasil penelitian, keterbatasan penelitian dan saran bagi peneliti pada topik dimasa yang akan datang.



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Disiplin

2.1.1. Pengertian Disiplin

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku, jadi, Kedisiplinan dapat diartikan bila mana karyawan datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, maka sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan.

Menurut Ambar Teguh Sulistiyani & Rosida (2009:290) “disiplin (*disipline*) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur”. Menurut Hasibuan (2016:193) “disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi” Menurut Hasibuan (2016:194), “Seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa”. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan efisien, serta karyawan akan tetap bekerja dengan baik walaupun

tanpa diawasi oleh pimpinan atau atasan. Untuk menciptakan kinerja karyawan berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak didorong adanya disiplin saja tetapi dengan mempunyai motivasi kerja yang tinggi.

Menurut Mulyadi (2015:48) disiplin adalah rasa sikap hormat atau mental pegawai terhadap terhadap peraturan yang dibuat dan diterap pada perusahaan atau organisasi.

Didalam sebuah organisasi,diperlukan suatu pembinaan bagi pegawai untuk mencegah terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang telah ditetapkan.Seorang pemimpin memerlukan alat untuk melakukan komunikasi dengan semua pegawainya megenai tingkah laku mereka dan cara memperbaiki agar menjadi lebih baik lagi. Disiplin kerja adalah salah satu alat komunikasi paling efektif,seperti yang dikemukakan oleh Riva'I (2008 : 14) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan pemimpin untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma social yang berlaku.

Menurut Nawawi (2013 :106) Disiplin dapat diartikan cara serta gaya hidup tertip,teratur dan terkendali sebagai kemampuan diri kesadaran akan keyakinan,identitas,dan tujuan akan nilai-nilai tertentu yang telah membudaya dalam diri seseorang. Disiplin yaitu merupakan ketaatan kepada suatu organisasi beserta segala ketentuan-ketentuannya berdasarkan keinsafan dan kesadaran, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Dari uraian tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan mentaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

2.1.2. Fungsi Disiplin Kerja

Berikut ini beberapa fungsi disiplin yaitu :

1. kehidupan bersama

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam satu kelompok tertentu atau masyarakat. Dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu satu dengan lainnya akan menjadi lebih baik dan lancar.

2. Mewujudkan Kepribadian

Disiplin juga dapat mewujudkan kepribadian seseorang karyawan. Lingkungan yang memiliki disiplin tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib, dan tentram, sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

3. Menciptakan lingkungan kondusif

Fungsi disiplin kerja adalah membentuk sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin di dalam lingkungan di tempat seseorang itu berada, termasuk lingkungan kerja, sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

2.1.3. Prinsip Disiplin Kerja

Berikut ini beberapa prinsip-prinsip disiplin yang perlu dikembangkan yaitu sebagai berikut :

1) Pemimpin mempunyai perilaku yang positif

Untuk dapat menjalankan disiplin yang baik dan benar, seorang pemimpin harus dapat menjadi role model/ panutan bagi bawahannya. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus dapat mempertahankan perilaku yang positif sesuai harapan staf.

2) Penilaian yang cermat

Dampak dari tindakan indiscipliner cukup serius dan pemimpin harus memahami akibatnya. Oleh karena itu, data-data dikumpulkan secara faktual, dapatkan informasi dari staf yang lain, yanyakan secara pribadi rangkaian pelanggaran yang telah dilakukan, analisis, dan bila perlu minta pendapat dari pemimpin lainnya.

3) Kesegaran

Pemimpin harus peka terhadap hal yang dilakukan bawahan sesegera mungkin dan harus diatasi dengan cara yang bijaksana. Sebab, bila dibiarkan menjadi kronis, pelaksanaan disiplin yang akan

ditegakkan dapat diannap lemah, tidak jelas, dan akan mempengaruhi hubungan kerja dalam organisasi tersebut.

4) Tindakan indisipliner akan mempengaruhi ego staf.

Oleh karena itu, lebih baik diskusikan permasalahan secara pribadi, pada ruangan tersendiri dengan suasana yang rileks dan tenang. Kerahasiaan harus tetap dijaga, karena mungkin dapat mempengaruhi masa depannya.

5) Fokus pada masalah

Pimpinan harus dapat melakukan penekanan pada kesalahan yang dilakukan bawahan, bukan pada pribadinya. Kemukakan bahwa kesalahan yang dilakukan tidak dapat dibenarkan.

6) Peraturan dijalankan secara konsisten

Peraturan dijalankan secara konsisten, tanpa pilih kasih. Setiap pegawai yang bersalah harus dibina, sehingga mereka tidak merasa duhukum dan dapat menerima sanksi yang dilakukan secara wajar.

7) Fleksibel

Tindakan indisipliner ditetapkan apabila seluruh informasi tentang karyawan telah dianalisis dan di pertimbangkan. Hal yang menjadi pertimbangan antara lain adalah tingkat kesalahan, prestasi pekerjaan yang lalu, tingkat kemampuan dan pengaruhnya terhadap organisasi.

8) Mengandung nasihat

Jelaskan secara bijaksana bahwa pelanggaran yang tidak dapat diterima. File karyawan yang berisi catatan khusus dapat digunakan sebagai acuan, sehingga ia dapat memahami kesalahannya.

9) Tindakan Kontruksif

Pimpinan harus yakin bahwa bawahan telah memahami kesalahannya. Jelaskan kembali penting peraturan untuk staf maupun organisasi. Upayakan agar staf mengubah perilakunya, sehingga tindakan indisipliner tidak terulang lagi.

10) Evaluasi

Pimpinan harus secara cermat mengawasi dan menetapkan apakah perilaku bawahan sudah berubah. Apabila perilaku bawahan tidak berubah, pimpinan harus melihat kembali penyebabnya dan mengevaluasi kembali batasan akhir tindakan indisipliner tersebut.

2.1.4. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah disiplin yang ditujukan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin dengan mentaati dan mengikuti berbagai standar serta peraturan yang telah ditetapkan.

2. Disiplin korektif

Disiplin ini di maksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang.

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk memperbaiki dan menindak karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku.

2.1.5. Pendekatan Disiplin Kerja

1. Pendekatan disiplin modern

Yang dimaksud dengan disiplin modern adalah dengan mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman.

2. Pendekatan disiplin tradisi

Yang dimaksud disiplin tradisi adalah pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman.

3. Pendekatan disiplin bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan memiliki asumsi bahwa :

- a.** Disiplin kerja harus dapat menerima dan dipahami oleh semua karyawan.
- b.** Disiplin bukanlah satu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.

- c. Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
- d. Disiplin karyawan bertujuan agar karyawan bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pendekatan disiplin kerja yang dilaksanakan di dalam perusahaan pada intinya bertujuan untuk meningkatkan kedisiplinan kerja para karyawan dan memperbaiki tindakan indisipliner yang terjadi dengan cara efektif.

2.1.6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

1. Faktor kepribadian

Menurut Kelman, sebagaimana dikutip Helmi, terdapat tingkat perubahan sikap mental dalam perilaku, yaitu :

- a. Disiplin karena kepatuhan.
- b. Disiplin karena identifikasi.
- c. Disiplin karena internalisasi.

2. Faktor lingkungan

Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama dengan lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar.

2.1.7. Indikator Disiplin Kerja

Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya sebagai berikut :

1. Tujuan kemampuan

Tujuan dan kemampuan staf dalam memahami peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi sangat berpengaruh pada tingkat kedisiplinan karyawan. Kurang pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada menjadi penyebab terbanyak tindakan indisipliner.

2. Keteladanan kepemimpinan

Seorang pemimpin harus dapat memberikan contoh pada staf dan menjadi role/ panutan bagi bawahannya. Apabila pimpinan tidak bisa menjadi contoh yang baik bagi bawahan maka setiap aturan dan kebijakan yang dibuat tidak akan dilaksanakan oleh staf secara maksimal. Oleh karena itu, seorang pimpinan harus dapat mempertahankan perilaku yang positif sesuai dengan harapan staf.

3. Keadilan

Aturan-aturan yang dibuat harus diberlakukan untuk semua staf tanpa memandang kedudukan. Bila ada yang melanggar maka harus dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

4. Pengawasan melekat

Pengawasan melekat (waskat) ialah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Sebab, dengan

pengawasan melekat ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

5. Sanksi hukum

Sanksi indisipliner dilakukan untuk mengarahkan dan memperbaiki perilaku karyawan, bukan untuk menyakiti. Tindakan indisipliner hanya dilakukan pada karyawan yang tidak dapat mendisiplinkan diri, menentang/ tidak dapat mematuhi peraturan/ prosedur organisasi.

6. Ketegasan

Ketegasan seorang pemimpin dalam memberikan sanksi terhadap staf yang melakukan pelanggaran di fokuskan untuk mengoreksi penampilan kerja agar peraturan kerja dapat diberlakukan secara konsisten.

7. Hubungan kemanusiaan

Disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

2.1.8. Sanksi Disiplin Kerja

Pemberian hukuman atau sanksi dalam upaya penegakan disiplin sangat diperlukan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Agar pemberian hukuman bisa efektif dalam membina disiplin, hendaknya dilakukan secara berhadap. Berikut ini beberapa pendapat dari para ahli tentang pemberian hukuman secara bertahap.

Menurut Siagian (dalam Indah Puji Hartatik, 2014:202) pemberian hukuman bertahap tersebut sebagai berikut :

- a. Peringatan lisan oleh penyelia.
- b. Peringatan tertulis ketidakpuasan oleh atasan langsung.
- c. Penundaan kenaikan gaji berkala.
- d. Penundaan kenaikan pangkat
- e. Pembebasan dari jabatan
- f. Pemberhentian sementara
- g. Pemberhentian atas permintaan sendiri
- h. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri.
- i. Pemberhentian dengan tidak hormat.

2.2. Motivasi Kerja

2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi ialah faktor yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki faktor yang mendorong aktivitas tersebut dan pendorong tersebut pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Dengan demikian, motivasi untuk melakukan aktivitas dalam memanfaatkan sesuatu yang dihadapinya itu juga berbeda pula.

Motivasi berasal dari kata "*movere*" yang berarti "dorongan" atau daya penguat penggerak. Motivasi adalah daya penggerak dan pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota karyawan atau organisasi yang

mampu dan rela untuk mengarahkan segala kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan pada tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan di berbagai kegiatan yang mampu menjadi tanggung jawabnya serta melaksanakan kewajiban pekerjaannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2003:138). Dari paparan teori ini disebutkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang membuat seorang karyawan itu mampu dan rela untuk mengerahkan kemampuannya untuk organisasi dalam mencapai tujuan.

Menurut Siswanto (2011:119) “Motivasi perlu bagi para karyawan untuk berkembang dalam melakukan pekerjaan yang merupakan pernyataan akan kebutuhan manusia. Motivasi kerja dapat memberikan energi yang mengerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kegairahan”. Menurut Ambar Teguh Sulistiyanti & Rosidah (2009:79) “motivasi merupakan proses pemberian dorongan kepada anak buah supaya anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang berikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal”. Kinerja karyawan biasanya akan meningkat dengan adanya motivasi-motivasi dari atasan. Selain motivasi berupa materi (gaji) sebagai salah satu insentif, pemberian motivasi non materi agar karyawan selalu terdorong untuk bekerja dengan baik juga salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya jika karyawan tidak adanya motivasi dalam bekerja dengan efektif.

Motivasi merupakan hasrat yang terpendam didalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan (Mathis dan Jackson 2006:89). Motivasi adalah sekelompok pada faktor-faktor yang menyebabkan individu berperilaku pada cara-cara tertentu (Griffin, 2003:38). Motivasi juga merujuk pada kekuatan-kekuatan dari internal dan eksternal seseorang yang bertujuan untuk membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu. Motivasi karyawan akan mempengaruhi kinerja, dan pada sebagian dari tugas seorang pemimpin adalah untuk menyalurkan motivasi menuju pencapaian tujuan-tujuan organisasi perusahaan.

Motivasi merupakan kondisi psikologis seseorang dari hasil interaksi dan kebutuhan karyawan pada faktor luar yang mempengaruhi perilaku seorang karyawan. (Danin 2009:25). Motivasi adalah beberapa keadaan kejiwaan dan sikap mental seseorang atau manusia yang pada umumnya memberikan energy, mendorong kegiatan dan mengarahkan kepada perilaku kearah untuk mencapai kebutuhan yang member prestasi kerja. (Berelson dan Stainer 2010:67) Dari definisi diatas, maka motivasi dapat didefenisikan bahwa motivasi ialah suatu masalah yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok organisasi dan orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan masalah motivasi dapat dianggap simple dan tidak sulit dikarenakan pada dasarnya manusia mudah dimotivasi, dengan memberikan apa yang diinginkannya.

Motivasi menurut Mangunegara (2008:93), menyatakan bahwa motivasi ialah kondisi dimana seseorang tersebut mampu menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motif penggerakannya. Berdasarkan dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang dalam dan ekstrim untuk menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan (2003:95) bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak serta pendorong yang dalam menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi lebih dalam dengan segala daya upayanya untuk mencapai sebuah kepuasan. Faktor pendorong penting yang untuk menyebabkan seluruh manusia dalam bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus terpenuhi.

Berdasarkan penjelasan diatas, bahwa untuk mencapai kepuasan pada karyawan adalah dengan cara memberikan dorongan daya dan penggerak serta kegairahan kerja kepada karyawan agar mereka termotivasi dalam bekerja sehingga mampu bekerja secara efektif dan bekerja sama dengan baik dalam periode waktu yang ditentukan. Dari pendapat para ahli tersebut maka dapat diambil kesimpulan motivasi adalah sebuah usaha yang akan dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kemauan serta kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya terpenuhi juga tidaklah mudah didapatkan karena apabila tanpa usaha yang maksimal dalam bekerja. Namun dalam

pemenuhan kebutuhannya dan keinginan tersebut, seseorang akan berperilaku yang sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilaku motivasinya.

Menurut teori pengharapan (hope) yang telah dikemukakan oleh Vroom dalam Handoko (1999) yaitu motivasi adalah sebab akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan dirinya yang bersangkutan bahwa tindakannya telah sesuai dan mengarah kepada hasil yang diinginkannya. Motivasi manusia yang telah dikembangkan oleh Maslow menjelaskan bahwa motivasi adalah dapat dipicu dengan beberapa usaha manusia dalam memenuhi kebutuhan (Mathis dan Jackson, 2001), dari beberapa pengertian motivasi di atas maka dapat kita simpulkan bahwa motivasi adalah suatu unsur yang dapat mendorong seseorang sehingga mengakibatkan orang tersebut sesuai dengan apa yang dikehendaki.

Menurut Sondang P. Siagian ada unsur-unsur yang mendorong seseorang untuk bertindak sesuai dengan apa yang dikehendaki dapat dibagi menjadi dua yakni :

1. Kebutuhan material, seperti besarnya komisi dan penerimaan lain dari perusahaan yang berupa uang, gula, beras dan lain sebagainya.
2. Kebutuhan yang bukan material seperti lingkungan kerja, suasana kerja kesempatan maju, dan memperhatikan rasa harga diri karyawan tersebut dan lain sebagainya.

Oleh Karena itu, diri seseorang pemimpin dituntut harus dapat mengetahui dan mengenali kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan guna memotivasi semangat dan kegiatan kerja karyawan demi mencapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas maka dapat di simpulkan bahwa bekerja adalah aktivitas manusia baik segi fisik maupun segi mental yang pada dasarnya merupakan bawaan dan mempunyai tujuan untuk mendapatkan prestasi kerja. Hal ini tidak memungkinkan bahwa semua aktivitas tersebut adalah bekerja dan mendapatkan uang (komisi), hal ini tergantung kepada motivasi yang mendasari dilakukannya aktivitas bekerja dan aktivitas kehidupannya tersebut.

Apabila kemampuan dan kesanggupan dianggap tetap karena keterampilannya telah memenuhi standar pada waktu penempatan kerja, maka hasil kerja sepenuhnya akan bergantung kepada motivasi dalam bekerja. Semakin baik pimpinan pada sebuah perusahaan untuk memotivasi karyawan maka semakin tinggi hasil kinerja yang dapat dicapai oleh karyawan tersebut, atau dengan kata lain setiap penambahan dari cara atau strategi pimpinan perusahaan terhadap motivasi kinerja karyawan maka akan semakin meningkat hasil yang diperoleh.

Motivasi diartikan sebagai dorongan pada seorang individu untuk melakukan tindakan kinerja dengan beberapa tugas perusahaan karena mereka juga ingin melakukannya, apabila individu tersebut termotivasi

dengan kinerja yang telah dibuat oleh karyawan yang lain, mereka akan membuat pilihan yang positif dan mampu untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka. Jadi dapat disimpulkan bahwa, motivasi kerja adalah dorongan terhadap individu untuk melakukan pekerjaan dan tugas dengan baik dalam mencapai tujuan tertentu, yang dalam hal tujuan dari perusahaan. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi kerja kepada seseorang tergantung dari beberapa banyak intensitas dan kelengkapan motivasi yang diberikan sehingga mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik secara efektif dan efisien.

Berdasarkan dari definisi diatas maka dapat diambil kesimpulan mengenai motivasi kerja adalah kemampuan yang dapat mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan agar memiliki keinginan yang kuat dan tangguh sesuai dengan prinsip perusahaan untuk bekerja dan berusaha semampu mungkin sehingga keinginan dari para karyawan dan tujuan organisasi perusahaan tersebut dapat tercapai. Motivasi dari seseorang (karyawan) untuk melakukan suatu pekerjaan karena adanya tuntutan ekonomi agar dapat memenuhi kebutuhan hidup. Kebutuhan ini juga dapat berupa kebutuhan yang ekonomis (dapat digunakan) yaitu kebutuhan untuk mendapatkan uang, sedangkan kebutuhan non ekonomis merupakan kebutuhan yang digunakan untuk memperoleh kedudukan dan keinginan untuk berubah menjadi lebih baik lagi.

2.2.2. Teori Motivasi Kerja

Menurut rival (2012:458) ada beberapa teori motivasi diantaranya :

a. Hierarki Kebutuhan Maslow

Teori motivasi hierarki ini yang sangat terkenal adalah teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Abraham Maslow mengemukakan teori motivasi atas dasar kebutuhan (needs). Kebutuhan ini didefinisikan sebagai suatu perantasa dan kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan hidup diantara dorongan yang ada dalam diri (Mangkunegara, 2009). Ketika kebutuhan yang diinginkan nantinya dapat terpenuhi, maka kebutuhan lainnya pun akan menjadi dominan. Dalam teori motivasi, Maslow menekankan yang mana dari sebuah kebutuhan benar-benar akan terpenuhi.

b. Teori Equity

Teori equity ini menganggap bahwa manusia selalu menginginkan keadilan saat pemberian hadiah atau hukuman terhadap setiap perilaku. Semangat kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh penilaian dari atasan terhadap bawahan. Keadilan merupakan sesuatu yang dapat menggerakkan dan menegakkan motivasi kerja karyawan. Jadi, atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya. Pemberian kompensasi juga harus jelas dan transparan, serta harus berdasarkan pada penilaian yang objektif dan adil dan merata.

c. Reori X dan Y (mc Gregor)

Teori ini berdasarkan pada asumsi bahwa manusia dibedakan secara jelas dan tegas atas manusia yang menganut teori X (tradisional) dan penganut teori Y (demokratik). Ciri-ciri karyawan menurut teori X adalah malas, tidak suka bekerja, tidak berambisi mencapai prestasi yang optimal, selalu menghindari tanggung jawab dengan cara buruk yaitu mengkambinghitamkan orang lain, lebih mementingkan diri sendiri. Dan tidak memperdulikan tujuan dan harapan organisasi perusahaan. Untuk memotivasi karyawan tipe ini adalah dengan cara pengawasan yang ketat dan ekstrim, dipaksa secara otorier dan diarahkan supaya karyawan ini mau bekerja sungguh-sungguh dan giat. Ciri-ciri karyawan menurut teori Y diantaranya rajin dan sungguh-sungguh, tidak perlu dipaksa, berambisi untuk maju dengan mencapai prestasi kerja dalam perusahaan. Untuk memotivasi karyawan dengan tipe ini dengan cara peningkatan partisipasi karyawan.

d. Teori Mc- Clelland

Menurut Sumyoto (2012:196) teori motivasi David Mc Clelland menyatakan bahwa seseorang dapat bekerja memiliki energy potensial yang dapat dimanfaatkan dan diutarakan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada.

2.2.3. Tujuan Motivasi Kerja

Pentingnya dari tujuan pada setiap motivasi seperti yang dimaksud oleh sebagian besar ahli teori motivasi diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi

perusahaan. Tujuan atau hasil yang dapat dicari dari proses motivasi karyawan dipandang sebagai kekuatan yang sangat menarik dan menguntungkan bagi perusahaan. Proses motivasi mempunyai pola awal, perusahaan berusaha untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan karyawan mencari jalan lain atau celah lain yang untuk mengurangi ketegangan yang disebabkan kekurangan tersebut (Isyandi, 2004:133)

Seseorang yang memerlukan motivasi agar orang tersebut mampu melakukan suatu pekerjaan. Malayu S.P Hasibuan (2006:146) menyatakan tujuan motivasi antara lain sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Peningkatan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektivitas pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas inovatif, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan kesejahteraan dan jaminan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

2.2.4. Jenis dan Proses Motivasi Kerja

Menurut (Hasibuan 2003:104) ada metode motivasi yaitu :

a. Motivasi Langsung (Direct Motivation)

Motivasi langsung adalah motivasi (material dan non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhannya. Jadi sifat khusus seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, bintang jasa, dan lain-lain.

b. Motivasi Tidak Langsung (Indirect Motivation)

Motivasi merupakan motivasi yang diberikan hanya berupa fasilitas-fasilitas yang dapat mendukung serta menunjang semangat kerja dan gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan bosan dan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kursi yang dipakai empuk, mesin-mesin yang bagus dan baik, ruangan kerja yang terang dengan suhu udara yang nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, penempatan yang tepat dan lain-lainnya. Motivasi ini tidak langsung besar berpengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan, akan tetapi berangsur sehingga kinerjanya meningkat.

2.2.5. Prinsip-Prinsip dalam Motivasi

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut Anwar (2009:61), yaitu :

a. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya untuk memotivasi kerja karyawan, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi baik internal maupun eksternal dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

b. Prinsip Komunikasi

Pemimpin perusahaan akan mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

c. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa anggota bawahan (karyawan) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

d. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan dalam waktu tertentu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan tersebut menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

e. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin perusahaan memberikan perhatian terhadap karyawan atas apa yang diinginkan karyawan bawahan, alam memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.2.6. Bentuk Motivasi

a. Kompensasi Bentuk Uang

Salah satu bentuk yang sering diberikan kepada tenaga kerja adalah berupa kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja biasanya berwujud uang. Kompensasi ialah kekuatan perusahaan untuk member motivasi yang kuat dan selalu memiliki reputasi atas nama yang baik, ketika sudah selayaknya maka karyawan berhak mendapatkan kompensasi yang demikian. Meskipun kurang tepat sama sekali bahwa semua orang akan berbuat apa saja untuk meningkatkan pendapatan. Namun, dari selama beberapa decade itu terbukti bahwa hamper semua orang akan berbuat apa saja untuk mencegah motivasi yang baik agar sumber pendapatan mereka tidak diambil orang lain.

b. Pengarahan dan Pengendalian

Pengarahan dan pengendalian ialah menentukan apa yang harus mereka kerjakan atau apa yang tidak mereka kerjakan. Sedangkan pengendalian maksudnya menentukan bahwa tenaga kerja harus mengerjakan hal-hal yang telah diinstruksikan kepada pemimpin perusahaan. Sebenarnya dari dua hal tersebut sebagai perangsang telah berkembang dan dianut oleh berbagai perusahaan sejak berabad-abad lamanya.

Hingga kini hal tersebut masih digunakan para manajer perusahaan untuk memotivasi para tenaga kerja.

Fungsi pengarahan mencakup berbagai proses operasi standar, pedoman, dan buku panduan, bahkan *Managemen By Objevtive* (MBO)/manajemen berdasarkan sasaran. Fungsi pengendalian mencakup penilaian kerja, pemeriksaan mutu, dan pengukuran hasil kerja. Kedua hal tersebut pada dasarnya merupakan metode yang dimaksudkan untuk menyalurkan perilaku tenaga kerja dalam kegiatan-kegiatan tertentu dan menghindari kegiatan lain dengan menetapkan peraturan dan standar, dan kemudian memastikan bahwa peraturan tersebut dipatuhi.

c. Penetapan Pola Kerja Efektif

Pada umumnya, penetapan pola kerja yang efektif ialah reaksi dari kebosanan kerja akan menghambat kinerja kerja. Karena manajemen sangat menyadari bahwa masalahnya bersumber pada cara pengaturan pekerjaan, mereka menanggapi dengan berbagai teknik, beberapa diantaranya efektif dan yang lain kurang efektif.

d. Kebijakan

Kebijakan ini dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil secara sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para tenaga kerja. Dengan

kata lain, kebijakan adalah suatu usaha membuat tenaga kerja bahagia.

2.2.7. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Edi (2010:116) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut :

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

a. Keinginan Untuk Dapat Hidup

Keinginan untuk dapat hidup yang baik dan sempurna merupakan kebutuhan setiap manusia yang harus dipenuhi.

b. Keinginan Untuk Memperoleh Penghargaan

Seseorang yang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk penghargaan yaitu diakui, dihormati oleh orang lain.

c. Keinginan Untuk Memperoleh Pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal :

1. Adanya penghargaan yang lebih terhadap prestasi
2. Adanya hubungan kerja yang harmonis, sosialis emosional dan kompak

3. Pemimpin perusahaan tempat bekerja yang adil dan bijaksana

4. Perusahaan tempat bekerja diharga oleh masyarakat

d. Keinginan Untuk Berkuasa

2.Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam mempengaruhi motivasi kerja seseorang, Faktor-faktor ekstern adalah :

1. Komponen Yang Memadai

Kompensasi juga merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi dan menafkahi diri sendiri beserta keluarganya.

2. Supervisi Yang Baik

Fungsi supervise yang baik bagi karyawan dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa memuat kesalahan.

3. Adanya Jaminan Pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan kerier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

4. Status Dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.

5. Peraturan Yang Fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudahnya ditetapkan system dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini disebut juga dengan peraturan yang berlaku bersifat mengatur dan melindungi karyawan.

2.2.8. Pengukuran Motivasi Kerja

Motivasi kerja yang baik ialah karyawan yang dapat mengenali apa yang menjadi kebutuhannya. Kebutuhan-kebutuhan yang dapat diukur akan digunakan untuk mengukur motivasi kerja berdasarkan hierarki kebutuhan Abraham Maslow yang terdiri dari :

- a. Fsiologis merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makanan, minum, perumahan, oksigen, tidur, seks, dan lain sebagainya.
- b. Rasa aman meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan, jaminan akan leberlangsungan pekerjaannya, serta jaminan akan hari tuanya pada saat tidak lagi bekerj.

c. Sosial dan emosional manusia meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan yang lain.

d. Kebutuhan atas penghargaan meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian, serta efektivitas kerja seseorang.

e. Kebutuhan aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang (Sunyoto, 2012:193)

Berdasarkan pengukuran yang telah disebutkan dapat disimpulkan motivasi diukur dengan lima kebutuhan yaitu: rasa aman, fisiologis, sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi.

2.2.9. Jenis-jenis Motivasi

Motivasi yang diberikan bisa dibagi menjadi dua, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

a. Motivasi Positif

Motivasi positif ialah motivasi yang memiliki proses mempengaruhi seseorang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara yang kemungkinan mendapatkan “hadiah”. Dengan adanya motivasi positif dapat memberikan dorongan pada setiap karyawan yang ingin mendapatkan

hadiah yang mungkin berwujud dengan tambahan uang, bonus dan pada umumnya pemberian motivasi positif akan member/menimbulkan peningkatan semangat kerja, mengurangi keluhan pekerjaan, dan secara umum mengurangi kesulitan.

b. Motivasi Negatif

Motivasi negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mampu melakukan sesuatu yang diinginkan, tetapi jika teknik dasar yang digunakan adalah kekuatan ketakutan. Kekuatan ketakutan ini cenderung bisa dilakukan dengan memberitahukan bahwa kemungkinan bisa kehilangan sesuatu, bisa kehilangan pengakuan, uang atau mungkin jabatan.

Penggunaan dari masing-masing jenis motivasi ini, dengan segala bentuknya, haruslah mempertimbangkan situasi dan kondisi karyawannya. Sebab pada hakikatnya setiap individu adalah berbeda antara satu dengan yang lain.

3.3. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat Profit Orientad dan Non Profit Orientad yang dihasilkan selama satu priode waktu. Secara lebih tegas Amstrong dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi,

kepuasan konsumen dan member kontribusi ekonomi (Amstrong dan Baron,1998:15). Lebih jauh Indra Bastian yang menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategi (Strategic Planning) suatu organisasi.

Selain disiplin kerja dan motivasi, perkembangan dan kemajuan organisasi tidak terlepas dari kinerja karyawan itu sendiri. Menurut Bintoro & Daryono (2017:2) “kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan non *profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”. Ketika Kinerja pada perusahaan tercapai maka perusahaan akan memberikan reward atau bonus yang akan meningkatkan motivasi dan kedisiplinan karyawan di periode selanjutnya. Sehingga nantinya perusahaan akan semakin maju dan berkembang secara cepat dan luas. Tentunya itu juga merupakan tujuan dari perusahaan-perusahaan yang di kelolah oleh pemerintah maupun swasta.

Sudah dapat dipastikan hampir semua orang yang berkerja ingin melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Bahkan jika perlu memberikan hasil yang lebih baik dari yang telah ditetapkan. Namun dalam prakteknya terkadang masih terdapat karyawan yang tidak mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan target yang sudah diterapkan, atau dengan kata lain tidak mampu untuk

menghasilkan sesuatu yang telah diterapkan. Timbul pertanyaan apakah karyawan yang mampu melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan sesuai target dan standar yang telah di tetapkan merupakan kinerja? Atau sebaliknya yang tidak mampu melaksanakan tugas yang di bebaskan juga karyawan. Jawabannya, hanya yang mampu di sebut kinerja baik dan yang tidak mampu berkinerja kurang baik.

Karyawan yang melaksanakan beban yang di berikan, biasanya berusaha untuk mencapai hasil yang maksimal dengan beberapa tujuan. Misalnya untuk memperoleh kepuasan kerja atas pekerjaannya. Lebih dari itu adalah memenuhi rasa tanggung jawab yang di berikan, sehingga harus dilakukan dengan sebaik-baiknya. Kemudian tujuan lainnya adalah memperoleh kompensasi yang lebih baik atas pencapaian kerjanya. Yang tidak kalah pentingnya adalah untuk memperoleh pencapaian jenjang karir yang lebih baik seperti yang telah direncanakan sebelumnya.

Penilaian kinerja biasanya dapat di nilai pihak manajemen perusahaan untuk satu priode tertentu. Artinya karyawan akan di nilai kinerja dalam satu priode tertentu misalnya 1 (satu) semester atau 1 (satu) tahun. Kinerja per periode ini kemudian di kumpulkan untuk beberapa periode yang tujuannya adalah untuk melihat persentase karyawan yang bersangkutan selama jangka waktu tertentu. Dengn demikian, prestasi yang di terima akan terlihat apakah terjadi peningkatan, tetap atau sebaliknya menurun.

Kinerjajuga dapat dilihat dari kemampuan mencapai suatu target atau proyek tertentu dalam waktu tertentu pula.

Lalu timbul pertanyaan apa pengertian kinerja itu sendiri?.

Secara sederhana penertian kinerja merupakan :

“Hasil kinerja dan perilaku kinerja yang tercapai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dan tanggung jawab yang di berikan dalam suatu periode tertentu.”

Dalam pengertian di atas dalam kinerja terkandung arti bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus di penuhi sehingga, bagi yang telah tercapai standar yang diterapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai di kategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang di tujukkan dari hasil kerja. Artinya, mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya yang akan menentukan kinerjanya. Selanjutnya kemampuan ini harus pula di ikuti dengan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya. Secara teori dikatakan bahwa kinerja juga perlu di dukung oleh motivasi yang kuat agar kemampuan yang di miliki dapat di optimalkan.

Hal yang di perhatikan selain faktor kemampuan dan motivasi daam faktor kesempatan yang dimiliki. Artinya ada kesempatan bagi seseorang untuk melakukan seatu pekerjaan. Robin mengatakan bahwa harus ada kombinasi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan akan menentukan hasil yang akan dicapai seseorang.

Dalam praktiknya kinerja dibagi dalam dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja kelompok. Kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Namun kinerja karyawan yang merupakan kinerja individu yang akan mendukung kinerja organisasi.

Gibson mengatakan kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat di pengaruhi oleh karakterial individu, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu.

Untuk menambah pemahaman tentang kinerja berikut ini dikutip pendapatn beberapa ahli yaitu :

Colquitt mengatakan Performance *“the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively, to organization goal accomplishment”*. Maksudnya kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negative terhadap pemenuhan tujuan organisasi.

Kinerja juga menurut Colquitt ditentukan oleh tiga faktor yaitu :

1. Kinerja Tugas (*task performance*).
2. Perilaku Kesetiaan (*citizenship behavior*) sebagai kontribusi perilaku positif.
3. Dan perilaku produktif tandingan (*counter productive behavior*) sebagai kontribusi perilaku negative.

Kinerja tugas di pengaruhi oleh faktor rutinitas dan adaptasi, perilaku kesetiaan di pengaruhi oleh faktor interpersonal, dan faktor organisasional, perilaku produktif tandingan di pengaruhi oleh faktor deviasi sifat, faktor deviasi produktif, faktor deviasi politik dan faktor agresi personal.

Menurut Robbins kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau ability (A), motivasi (M), dan kesempatan atau opportunity (O) : yaitu kinerja = f (A x M x O), artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan.

Judith A. Hale di defenisikan sebagai : “*doing meaningful work in effective and efficient ways*”. Maksudnya adalah melakukan pekerjaan yang berbakti dengan cara yang efektif dan efisien.

Ivancevich, menyebutkan kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang di inginkan oleh organisasi. Kinerja (job performance) juga merupakan fungsi dari :

1. Kapasitas untuk melakukan, yang berkaitan dengan derajat hubungan proses dalam individu yang relevan antara tugas dengan keahlian, kemampuan, pengetahuan dan pengalaman.
2. Kesempatan melakukan yang berkaitan dengan ketersediaan peralatan dan teknologi, dan
3. Kerelaan untuk melakukan berhubungan dengan hasrat dan kerelaan untuk menggunakan usaha mencapai kinerja.

Pengertian kinerja dari beberapa defenisi yang di kemukakan oleh ahli manajemen sumber daya manusia adalah hasil kerja dan perilaku kerja. Jika kinerja berdasarkan hasil, maka yang dilihat adalah jumlah kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang. Misalnya kemampuan seseorang menjual suatu barang yang sudah di targetkan. Sebagai contoh jika target yang di harapkan 100 unit, maka kinerjanya mencapai dengan nilai baik. Namun sebaliknya, jika kurang maka kinerja tidak tercapai dengan kurang baik.

Kemudian jika kinerja dilihat dari perilaku kerja, maka yang di nilai adalah perilaku karyawan dalam menjalankan kewajibannya yang berkontribusi, baik secara positif atau negative terhadap pemenuhan tujuan perusahaan seperti yang dikemukakan oleh Colquitt. Kinerja karyawan juga artikan sebagai suatu pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntun dari seseorang. Kinerja juga dikatakan sebagai suatu perbuatan, suatu

prestasi, suatu unjuk keterampilan seseorang dalam mengerjakan pekerjaan.

3.3.1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seseorang pemimpin harus terlebih dulu mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan member kinerja yang baik pula, sebaliknya apabila tidak memiliki keahlian yang lebih maka dapat diartikan 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.

3. Rencana 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. Pada dasarnya rancangan pekerjaan di ciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang memiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian dan karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik. Sebaliknya apabila karyawan tidak memiliki kepribadian dan karakter yang baik

maka dia tidak akan bertanggung jawab di dalam pekerjaannya.

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 rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerja akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang melakukan pekerjaan, maka kinerjanya akan turun.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, melola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang di berikan. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang di perintah oleh atasan. 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 di simpulkan bahwa kepemimpinan memengaruhi kinerja.

7. Gaya Kepemimpinan.

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seseorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter. Dalam prakteknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Dengan alasan tertentu pula. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat memengaruhi kinerja karyawan.

8. Budaya Organisasi.

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlakukan memiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus di patuhi 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. Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja.

Dengan demikian budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan.

9. Kepuasan Kerja.

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka 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 jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja.

10. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan memengaruhinya dalam

bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini di tujukan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Karyawan yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja, tanta 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 mempengaruhi kinerja karyawan.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga di artikan kepatuhan karyawan pada janji-janji yang telah di buatnya. Dengan mematuhi janji atau kesempatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah di buatnya.

13. Disiplin Kerja.

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang di perintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja perusahaan seperti miliknya sendiri.

3.3.2. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia, maka sudah seharusnya di jalankan dengan sebaik-baiknya. Tanpa penilaian kinerja pihak manajemen sulit menentukan, misalnya berapa gaji dan bonus, atau kesejahteraan lainnya yang pantas diberikan kepada karyawannya. Hal ini disebabkan tidak tahu dasar untuk menentukan jumlah atau ukuran yang diberikan. Kesulitan lainnya adalah untuk menentukan jabatan seseorang, dalam arti untuk menaikkan atau menurunkan jabatan. Oleh karena itu penilaian kinerja sangat penting guna memenuhi tujuan yang ingin dicapai baik perusahaan atau seluruh karyawannya.

Bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan lain yaitu :

1. Untuk memperbaiki tujuan kualitas pekerjaan.

Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui dimana kelemahan dan system yang digunakan. Dengan demikian diketahui kelemahan ini segera dilakukan perbaikan, maka sebaiknya dilakukan pembinaan. Ara lain untuk mengatasi karyawan yang memiliki kualitas pekerjaan yang kurang baik adalah dengan cara memasukkannya ke lembaga pelatihan guna mengasah atau menambah kemampuannya.

2. Keputusan Penempatan.

Bagi karyawan yang telah dinilai kinerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang, maka perlu dipindahkan ke bagian atau ke unit lainnya. Sebaliknya bagi mereka yang mempunyai kinerja yang baik perlu diperhatikan kinerjanya supaya tidak menurun dan tetap mempertahankan kinerjanya.

Bagi karyawan yang kinerjanya terus-menerus baik, tentukan di kembangkan ke bagian lain. Artinya karyawan semacam ini tentu akan memperoleh perkembangan dirinya, melalui perkembangan pengetahuan dan keterampilannya, sehingga di pindahkan ke bagian atau ke unit lain.

3. Perencana dan Pengembangan Karier.

Bagi mereka yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan perusahaan. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan penilaian kerjanya yang terus menerus memburuk, tentu akan mendapatkan misalnya penurunan karier atau demosi.

Penilaian kinerja juga dapat dibuat sebagai acuan untuk memetakan perencanaan dan pengembangan karier karyawan secara keseluruhan artinya bahwa penilaian kinerja ini akan memengaruhi karyawan seseorang.

4. Kebutuhan latihan dan Pengembangan.

Bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan, agar mampu meningkatkan kerjanya. Tujuan pelatihan adalah untuk mendongkrak kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Melalui pengembangan pengetahuan dan keahlian karyawan ditambah dan di pertajam. Dengan menambah pengetahuan secara otomatis akan dapat meningkatkan kerjanya.

5. Penyesuaian Kompensasi.

Bagi mereka yang kerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi. Penyesuaian kompensasi dilakukan apakah dengan meningkatkan gaji pokok, bonus, insentif

tunjangan atau kesejahteraan lainnya sesuai jenjang kinerja yang di peroleh.

Karyawan yang kinerjanya baik tentu kompensasinya meningkat yang besarnya sesuai peraturan perusahaan. Demikian pula bagi mereka yang yang berkinerja tidak baik tentu tidak akan mendapatkan kompensasi dari perusahaan.

6. Inventori Kompensasi pegawai.

Dengan dilakukan kinerja terhadap seluruh karyawan untuk beberapa priode maka perusahaan memiliki simpanan data karyawan. Data-data dan informasi ini merupakan data dan informasi mengenai kompensasi, skill bakat, dan potensi seluruh karyawan.

Hal ini penting adalah data dan informasi tentang kinerja karyawan ini dapat digunakan untuk melakukan penempatan atau peningkatan karier, mutasi atau rotasi karyawan. Juga dapat digunakan untuk melakukan pelatihan terhadap karyawan tertentu.

7. Kesempatan Kerja adil.

Dengan melakukan system kinerja yang baik akan memberikan rasa keadilan bagi seluruh karyawan. Artinya bagi mereka yang memiliki kinerja yang baik, akan diberi balas jasa jerih payahnya meningkatkan kinerja.

Dengan adanya penilaian kinerja maka seluruh karyawan merasa diberikan kesempatan berprestasi dengan sebaik mungkin. Penilaian kinerja juga membuktikan bahwa tidak ada perbedaan penilaian antara satu dengan yang lainnya selama masih dalam kerangka kebijakan perusahaan.

8. Komunikasi efektif antara atasan dengan bawahan.

Bahwa penilaian kinerja juga bisa untuk mengukur efektivitas komunikasi antara atasan dengan bawahan. Atasan akan dapat mengoreksi bagaimana seharusnya melakukan komunikasi yang baik terhadap bawahan satu persatu.

Pengetahuan komunikasi yang harus diketahui harus dilakukan untuk keseluruhan karyawan. Artinya setiap karyawan memiliki komunikasi sendiri.

9. Budaya kerja.

Dengan adanya penilaian kinerja maka akan terciptanya budaya yang menghargai kualitas kerja. Karyawan tidak dapat bekerja dengan seenaknya, akan tetapi berusaha meningkatkan kinerjanya. Dengan kata lain kinerja dapat mengubah budaya kerja kearah penghargaan kualitas dan produktivitas kerja dan juga dapat mengubah budaya kerja karyawan.

10. Menerapkan sanksi.

Disamping memberikan keuntungan bagi karyawan, penilaian kinerja merupakan sarana untuk memberikan hukuman atas kinerja

karyawan menurun. Besarnya hukuman atau sanksi yang diterima dari tingkat kinerjanya dimasa depan.sanksi kedua dapat diberikan dalam bentuk tidak dapat kesempatan untuk meningkatkan karier atau kompensasi,yang ketiga dipindahkan keunit atau bagian lain.

Dengan demikian secara ringkas tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Untuk memperbaiki kualitas kerja
2. Keputusan penempatan
3. Perencana dan pengembangan karier
4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
5. Penyesuaian kompensasi
6. Inventori kompensasi pegawai
7. Kesempatan kerja adil
8. Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan
9. Budaya kinerja
10. Menerapkan sanksi

Dari penjelasan diatas jelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja secara keseluruhan untuk memajukan dan keuntungan semua pihak, baik perusahaan atau karyawan.

3.3.3. Asas-asas Penilaian Kinerja

Seluruh karyawan di harapkan mampu meningkatkan kinerjanya dari waktu ke waktu. Artinya harus di lakukan perubahan terhadap

kesalahan-kesalahan yang telah dibuat sebelumnya dan diharapkan kesalahan ini tidak terulang di kemudian hari.

Dalam prakteknya asas-asas penilaian untuk melakukan penilaian kinerja harus di lakukan :

1. Secara Objektif

Objektif artinya melakukan penilaian harus dilakukan apa adanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Untuk melakukan penilaian yang dilakukan secara objektif biasanya dilakukan secara berikut :

- a. Realistis artinya menilai apa adanya sesuai dengan yang telah dilakukan.
- b. Terukur artinya setiap pekerjaan dapat menggunakan standar tertentu sebagai alat ukur pencapaian kinerjanya.
- c. Menantang artinya pekerjaan yang diberikan dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk mengerjakan
- d. Berdasarkan skala prioritas artinya dalam mengerjakan suatu pekerjaan dibuat terlebih dahulu mana yang harus di kerjakan yang pertama dan selanjutnya.

2. Secara Adil.

Adil merupakan salah satu asas yang penting, mengingat tanpa memberikan rasa keadilan tentukan memberiksn dampak yang buruk terhadap penilaian. Memberikan peluang yang sama untuk

dinilai sehingga tidak menimbulkan kecemburuan antara karyawan.

Adapun keadilan dapat dilakukan berdasarkan :

- a. Membagi tugas di sesuaikan dengan posisi dan kompetensi yang dimiliki.
- b. Penilaian di sesuaikan dengan kontribusi karyawan terhadap keberhasilan unit kerja atau organisasi.
- c. Penilaian dilakukan secara objektif dengan di dukung data dan informasi yang ada.
- d. Pemberian balas jasa berdasarkan kepada kontribusi dan kompetensi yang berlaku.

3. Secara Transparan

Disamping objektif dan adil dalam melakukan penilaian, juga diperlu di perhatikan adalah faktor transparansi. Artinya dalam melakukan penilaian harus dengan adanya keterbukaan, baik dalam proses menilai serta member hasil penilaian. Transparan do dalam melakukan penilaian kinerja karyawan artinya dalam hal :

- a. Adanya parameter untuk mengukur kinerja serta sumber data yang digunakan, misalnya kategori penilaian, bobot dan yang memberikan nilai.
- b. Mengumumkan hasil penilaian secara terbuka, jangan sampai ada yang di sembunyikan.
- c. Pemberian balas jasa atau kinerja yang di hasilkan harus jelas, sehingga tidak menimbulkan kecurigaan.

3.3.4. Komponen Penilaian Kinerja

Terdapat banyak kriteria yang harus diberikan dalam komponen penilaian kinerja. Untuk menentukan hasil kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara yaitu dengan member angka atau huruf atau kombinasi keduanya. Misalnya angka 90 atau huruf A atau dengan predikat sangat memuaskan. Untuk memudahkan pemahaman berikut ini masing-masing komponen penilaian kinerja umum diberikan yaitu :

1. Absensi

Absensi merupakan keadaan atau bukti kehadiran karyawan pada saat masuk kerja dan pada saat pulang kerja. Misalnya masuk kerja jam 08.00 dan pulang nya jam 17.00. Demikian dengan pulang kerja sampai jam 17.00 atau lebih dianggap sudah memenuhi kehadiran selama satu hari kerja. Namun jika ingin meneruskan kerja karna kerjanya belum selesai, maka dimasukkan kejam kerja lembur dengan pembayaran tersendiri.

Tingkat kehadiran karyawan biasanya di hitung berdasarkan harian, kehadiran yang jumlahnya kurang dari 100 dianggap kinerjanya kurang. Jumlah kehadiran karyawan akan mempengaruhi kinerjanya. Artinya jika kehadiran sesuai aturan tanggal yang telah ditetapkan, maka kinerjanya di hitung baik.

2. Kejujuran

Kejujuran merupakan perilaku karyawan selama bekerja dalam satu periode. Penilaian terhadap kejujuran karyawan biasanya dilakukan dengan indikator yaitu perbuatan dan komunikasi. Masing-masing indikator di nilai kemudian di jumlahkan sehingga menghasilkan suatu nilai tertentu. Makin memenuhi standar kejujuran maka akan mempengaruhi kinerja demikian pula sebaliknya.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan unsur yang cukup penting terhadap kinerja seseorang. Artinya karyawan yang memenuhi karakteria tanggung jawab maka nilai kinerjanya akan naik demikian pula senaliknya. Pengertian tanggung jawab adalah karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya. Tanggung jawan tersebut dapat berupa kerugian langsung akibat dari perbuatannya atau kerugian tidak langsung.

4. Kemampuan (Hasil Kerja)

Kemampuan merupakan ukuran bagi sesorang karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Penilaian terhadap kemampuan karyawan biasanya di dasarkan pada waktu untuk mengerjakan. Jumlah pekerjaan dan kualitas pekerjaan itu sendiri. Untuk waktu mengerjakan artinya kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu atau lebih cepat dari yang telah di tetapkan.

Kemudian untuk jumlah pekerjaan atau kuantitas di hitung berdasarkan rupiah, unit, liter, kilo, meter, atau ukuran lain sesuai dengan bidang pekerjaannya.

5. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini di tunjukan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. 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 mempengaruhi kinerja karyawan. Kesetiaan juga diukur mau tidaknya seseorang di pindahkan (mutase atau rotasi) ke bagian wilayah tertentu yang dianggap tidak menyenangkan.

Pada akhirnya loyalitas menjadi suatu ukuran untuk menentukan kinerja seseorang karyawan. Artinya loyalitas mempengaruhi kinerja, baik yang bersifat positif maupun negatif.

6. Kepatuhan

Kepatuhan merupakan ketaatan karyawan dalam mengikuti seluruh kebijakan atau peraturan perusahaan. Artinya dalam suatu perusahaan ada yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan.

Tentunya makin banyak aturan atau kebijakan atau perintah yang dilanggar, maka akan mempengaruhi kinerjanya.

7. Kerja Sama

Kerja sama merupakan saling membantu antara karyawan baik antar bagian atau dengan bagian lain. Kerja sama ini bertujuan untuk mempercepat atau memperlancar suatu kegiatan. Dalam perakteknya kegagalan suatu kegiatan karna faktor kerja sama bahkan tidak jarang justru terjadi saling menjanggal satu sama lain. Kerja sama antara karyawan akan mempengaruhi kinerja individu atau organisasi.

8. Kepemimpinan

Kemampuan seseorang pemimpin dalam banyak kasus tidak semua orang memiliki kemampuan untuk memimpin bawahannya, apalagi dalam kondisi beragam. Faktor kepemimpinan ini lah yang akan di jadikan komponen penilaian kinerja.

9. Prakarsa

Prakarsa merupakan seseorang selalu memiliki ide-ide atau pendapatan perbaikan atau perkembangan atas kualitas suatu pekerjaan. Prakarsa ini menandakan seseorang memiliki kepedulian kepada kemajuan perusahaan.

10. Dan Komponen Lainnya

Dari sekian banyak komponen penilaian kinerja diatas tidak seluruh aspek menjadi patokan. Artinya banyaknya aspek yang

dijadikan penilaian tergantung dari kebutuhan dan keinginan perusahaan. Demikian pula urutan penilaian, komponen dari kebijakan perusahaan.

3.3.5. Indikator Penilaian Kinerja

Hasil kinerja yang dilakukan oleh perusahaan akan menimbulkan berbagai bentuk kepuasan dan ketidakpuasan bagi karyawan. Disamping itu hasilnya akan menimbulkan konflik antar karyawan dengan karyawan atau karyawan dengan manajemen. Oleh karena itu dalam melakukan penilaian kinerja perlu dilakukan dengan suatu alat ukur atau teknik yang baik dan benar sesuai dengan kondisi perusahaan, sehingga dapat meminimalkan hal-hal yang bersifat negatif bagi karyawan.

Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan dengan beberapa indikator mengenai karakteria kinerja yaitu :

1. Kualitas (Mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (Mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkat dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya.

2. Kuantitas (Jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang dilakukan.

3. Waktu (Jangka Waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu di dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus di penuhi. Jika melanggar atau tidak memenuhi ketubutan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik demikian pula sebaliknya.

4. Penekanan Biaya

Biaya yang di keluarkan untuk setiap aktivitas kegiatan perusahaan sudah di anggarkan sebelum aktivitas di jalankan. Artinya dengan biaya yang sudah di anggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah di anggarkan. Prilaku aktivitas biaya diseluruh bidang pekerjaan yang memiliki anggaran biaya.

5. Pengawasan

Hampir seluruh pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang telah berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya. Dengan melakukan pengawasan

karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan dan jika terjadi penyimpangan maka akan memudahkan untuk melakukan koreksi yang melakukan perbaikan secepatnya.

6. Hubungan Antar Karyawan

Penilaian kinerja seringkali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini seringkali dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antar karyawan yang satu dengan karyawan lain.

Indikator-indikator yang ada di PT.CHAROEN POKPHAND JAYA FARM 3 Cabang PEKANBARU yaitu :

1. Orientasi Perusahaan

Program yang dibuat dalam perusahaan untuk memperkenalkan karyawan baru pada tempatnya bekerja, peran karyawan, kehidupan social budaya dan lingkungan tempat kerja.

2. Integritas

Integritas berkaitan dengan konsisten dalam tindakan-tindakan, nilai-nilai, metode-metode, ukuran-ukuran, prinsip-prinsip, dan berbagai hal yang dihasilkan. Orang yang berintegritas berarti memiliki pribadi yang jujur dan karakter yang kuat.

3. Komitmen

Sebagai sesuatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

4. Kedisiplinan

Suatu kondisi dimana seseorang mematuhi dan melaksanakan ketentuan, tata tertib, peraturan, nilai serta kaidah yang berlaku dengan kesadaran diri tanpa ada paksaan.

5. Kerja Sama

Kerja sama merupakan saling membantu antara karyawan baik antar bagian atau dengan bagian lain. Kerja sama ini bertujuan untuk mempercepat atau memperlancar suatu kegiatan. Dalam perakteknya kegagalan suatu kegiatan karna faktor kerja sama bahkan tidak jarang justru terjadi saling menjenggal satu sama lain.

3.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dalam penelitian sekarang adalah sebagai berikut :

Tabel 3: Tabel Penelitian Terdahulu

Nama Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Yopi Fitri Utami (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap	Disiplin Kerja (X_1) Lingkungan Kerja (X_2) Kinerja	- Asumsi Klasik - Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa

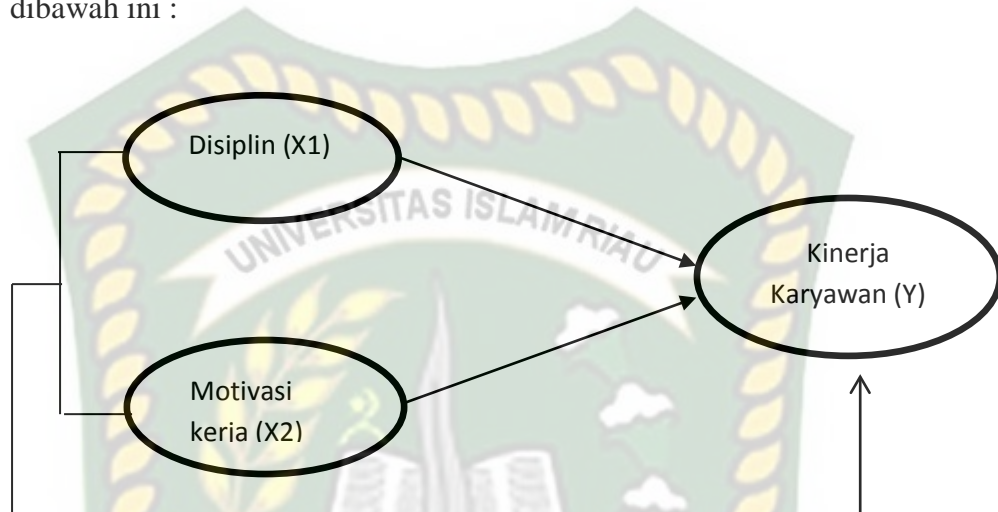
	Kinerja Karyawan pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara	Karyawan (Y)	- Uji Hipotesis - Koefisien Determinasi	disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara
Cherly Dwi Putri (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Pt. Wonokoyo Jaya Corporindo Divisi Ayam Pedagang	Disiplin Kerja (X_1) Motivasi (X_2) Lingkungan Kerja (X_3) Kinerja Karyawan (Y)	- Pendekatan Kuantitatif dan Populasi	Hasil Penelitian secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa semua variabel dari disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Pt. Wonokoyo Jaya Corporindo

				Divisi Ayam Pedaging
Sandra Afirsta Diana (2015)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Semarang	Motivasi (X ₁) Disiplin Kerja (X ₂) Pemberian Insentif (X ₃) Kinerja Pegawai (Y)	- Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil uji F menyatakan Bahwa semua variabel dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan hasil estimasi regresi menunjukkan kemampuan prediksi dari semua variabel independen tersebut terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 94,3% sedangkan sebanyak 5,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini
Johanes Eliezer Ayer (2016)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori	Motivasi (X ₁) Disiplin Kerja (X ₂) Kinerja Pegawai (Y)	- Data Primer melalui Kuesioner	Hasil Penelitian dapat disimpulkan bahwa penelitian ini disiplin kerja (X ₂) persial merupakan faktor yang berpengaruh nyata

				terhadap kinerja (Y)
Rinoldy,Z	Pengaruh Disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai dinas pertanian peternakan perikanan dan kehutanan kota jambi	Disiplin kerja (X ₁) Kemampuan kerja (X ₂) Kinerja pegawai (Y)	<ul style="list-style-type: none"> - Analisa deskriptif dan analisa statistik - Hipotesis 	Hasil Penelitian dapat disimpulkan bahwa hasil analisa statistik rata-rata menunjukkan bahwa secara umum kontribusi pegawai dalam bentuk keprilakuan dan hasil-hasil yang disumbangkan bagi organisasi adalah sudah baik
Agung Yatiningrum (2016)	Pengaruh Kedisiplinan kerja,komunikasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada peternakan hewan kabupaten probolinggo	Kedisiplinan (X1) Komunikasi kerja (X2) Motivasi kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	<ul style="list-style-type: none"> - Uji validitas - Uji realibilitas - Uji heteroskedastis - Uji normalitas - Uji multikolinieritas 	Kesimpulan dari penelitian ini adalah uji parsial (uji t) disiplin kerja,motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada peternakan hewan kabupaten probolinggo

3.5 Kerangka Penelitian

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat dari gambar dibawah ini :



3.6 HIPOTESIS

Berdasarkan perumusan masalah serta didukung teori-teori yang relevan maka penulis membuat hipotesis yaitu :

1. “Diduga Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT.CHAROEN POKPHAND JAYA FARM 3 Cabang PEKANBARU”
2. “Diduga Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT.CHAROEN POKPHAND JAYA FARM 3 Cabang PEKANBARU”
3. “Diduga Disiplin dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT.CHAROEN POKPHAND JAYA FARM 3 Cabang PEKANBARU”

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di PT.CHAROEN POKPHAND JAYA FARM 3 Cabang PEKANBARU yang terletak di jalan lintas bangkinang-ujung batu,Desa batu langkah kecil,kecamatan kuok,kabupaten Kampar riau dari tanggal 21 Desember 2020 sampai selesai.

3.2. Operasional Variabel

Operasional Variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 4 : Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X ₁) Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku, jadi,Kedisiplinan dapat diartikan bila mana karyawan datang dan pulang tepat waktunya,mengerjakan pekerjaannya dengan baik,mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.	1. Teladan Pemimpin 2. Sanksi Human 3. Tujuan dan Kemampuan	a.Keteladan pimpinan yang baik b.Adanya pengawasan terhadap kinerja a.Adanya sanksi hukuman b. Sanksi bersifat mendidik a. Kemampuan mengenai pekerjaan b. Tujuan yang akan dicapai jelas c. Keterampilan dalam bekerja	Ordinal

<p>Motivasi (X_2) Motivasi ialah kondisi dimana seseorang tersebut mampu menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motif penggerakannya. (mangunegara 2008:93)</p>	<p>1. Faktor Internal</p> <p>2. Faktor Eksternal</p>	<p>a. Keinginan Karyawan untuk dapat hidup layak b. Keinginan karyawan untuk memperoleh penghargaan c. Keinginan karyawan untuk dapat memiliki kekuasaan a. Kompensasi memadai b. Supervisi yang naik c. Status dan tanggung jawab d. Peraturan fleksibel</p>	<p>Ordinal</p>
<p>Kinerja Karyawan (Y) Kinerja karyawan adalah Hasil kinerja dan perilaku kinerja yang tercapai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dan tanggung jawab yang di berikan dalam suatu periode tertentu</p>	<p>1. Kualitas</p> <p>2. Kuantitas</p> <p>3. Waktu</p>	<p>a. menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi b. menyelesaikan pekerjaan tepat waktu a. pencapaian kerja sesuai dengan harapan perusahaan b. menyelesaikan pekerjaan sesuai target a. menyelesaikan pekerjaan tepat waktu b. memanfaatkan waktu dengan baik</p>	<p>Ordinal</p>

Sumber :Rangkuman dari berbagai sumber

3.3. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Data Primer

Menurut **Sugiono (2014:193)** Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Dalam penelitian ini data primer yang di maksud adalah data berhubungan dengan variable disiplin, motivasi kerja, dan kinerja karyawan yang di dapat langsung dari responden

b. Data Sekunder

Merurut **Sugiyono (2014)** Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Biasanya data ini diperoleh secara tidak langsung dari sumber-sumber lain yang masih ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Data ini diperoleh melalui departemen tata usaha diperusahaan. Data ini berupa alamat perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi, dan kondisi di perusahaan.

3.4. Populasi dan sampel Penelitian

a. Populasi

Menurut **Sugiyono (2014:115)** Populasi adalah wilaya generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang

menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada PT.CHAROEN POKPHAND JAYA FARM 3 Cabang PEKANBARU yang berjumlah 121 orang karyawan.

b. Sampel

Sebagaimana dikemukakan oleh **Sugiyono (2016:81)** Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah bagian karyawan anak kandang PT.CHAROEN POKPHAND JAYA FARM 3 Cabang PEKANBARU yang berjumlah 64 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel dilakukan teknik purposive sampling dimana bagian karyawan anak kandang dijadikan sebagai sampel.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data informasi yang diperlukan dalam penelitian, metode yang digunakan penulis antara lain :

a. Wawancara

Menurut **Wirawan (2013)** Wawancara yaitu percakapan langsung antara interviewer (pewawancara) dengan interview (orang yang diwawancarai) melalui media komunikasi. Media tersebut dapat berupa : tatap muka langsung, telpon, dan sebagainya. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara kepada karyawan PT.CHAROEN POKPHAND JAYA FARM 3.

b. Angket (Kuesioner)

Menurut Noor (2011 : 111) Kuesioner yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.

Dalam kuesioner ini digunakan skala likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, cukup, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skala likert adalah skala yang dirancang untuk memungkinkan responden menjawab berbagai tingkat pada setiap objek yang akan diukur.

3.6. Analisis Data

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Menurut Noor (2012 : 111) Uji validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi eksperimen. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir (variabel) yang diukur menyangkut satu sama lainnya. Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai r hitung (*correlated / total indikator*) $> r$ tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk

mendapatkan data valid. Sedangkan jika nilai r hitung (*correlated / total indikator*) $< r$ tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tidak valid.

Kriteria valid adalah sebagai berikut :

- Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka instrument atau item-item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

b. Uji Reliabilitas

Adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya atau reliable hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang dalam diri subjek memang belum rendah.

2. Analisis Deskriptif

Digunakan untuk membandingkan data yang dikumpulkan dan dihungkan dengan teori yang relevan untuk dapat diambil kesimpulannya.

3. Menentukan Model Persamaan regresi Linear Berganda

Metode regresi berganda digunakan untuk melihat bagaimana Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT.CHAROEN POKPHAND JAYA FARM 3 Cabang PEKANBARU, yang dapat dilihat sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Motivasi

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

e = Standar Error

4. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) merupakan angka yang menunjukkan seberapa besar perubahan variable tidak bebas (y) dapat dipengaruhi oleh variable bebas (x_1, x_2), yang dihitung dengan rumus :

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

Dimana :

KD = Koefisien Determinasi

R^2 = Kuadrat Koefisien Korelasi

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dengan cara membandingkan nilai t dengan t tabel. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai t_{tabel} dengan nilai t_{hitung} . Kriteria pengujiannya dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1). Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, sedangkan H_a diterima.
- 2). Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, sedangkan H_a ditolak.

Atau

- 1). Bila $\text{profitability } t_{hitung} > 0.05$, maka H_0 diterima, sedangkan H_a ditolak.
- 2). Bila $\text{profitability } t_{hitung} < 0.05$, maka H_0 ditolak, sedangkan H_a diterima.

b. Uji Korelasi (r)

Analisis regresi merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi, variabel yang mempengaruhi disebut independent variabel (variabel bebas) dan variabel yang dipengaruhi disebut dependent (variabel terikat)

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan

PT. Charoen Pokphand mulai didaftarkan sebagai perusahaan resmi di Bangkok, Thailand pada tahun 1951 dan pabrik pakan ternak pertama yang didirikan pada tahun 1953. Sistem yang diterapkan didalam perusahaan ini adalah yaitu penyediaan bibit-bibit tanaman bagi petani, kemudian membeli kembali hasil panen yang dihasilkan oleh para petani serta melakukan proses terhadap hasil panen menjadi pakan ternak. Seiring waktu, perusahaan ini mengalami peningkatan jaringan terhadap konsumen, sehingga sekitar tahun 1970, peningkatan permintaan akan pakan ternak terlihat di Asia. Dan untuk mendapatkan atau memenuhi segmentasi pasar Asia terhadap pakan ternak, maka 3 PT. Charoen Pokphand membangun cabang perusahaan diberbagai negara di Asia seperti Indonesia, Hongkong, Singapura, Taiwan dan juga Malaysia.

PT. Charoen Pokphand mengembangkan usahanya di Indonesia pada tahun 1971 dengan mendirikan pabrik pakan ternak modren berskala besar yang berlokasi di Ancol Barat, Jakarta Utara. PT Charoen Pokphand Indonesia Tbk ("Perseroan") didirikan secara resmi sebagai anak perusahaan dari Charoen Pokphand Overseas Investment Co. Ltd. Hongkong. Pabrik tersebut mulai aktif beroperasi pada tahun 1972 dengan produk utama yang dihasilkan adalah pakan ternak unggas dengan kapasitas produksi sebesar 20.000 ton per tahun. PT. Charoen Pokphand Indonesia sebagai perusahaan bertaraf global yang bergerak dibidang agroindustri

dengan cakupan bisnisnya meliputi produksi pakan ternak, pembibitan ayam, pengolahan daging ayam, serta produksi benih untuk pertanian.

PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm 3 Cabang Pekanbaru berdiri pada tahun 2006 terletak di jalan lintas Bangkinang-Ujung batu, Desa Batu Langkah Kecil, Kecamatan Kuok, Kabupaten Kampar Riau merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang produksi telur ayam atau biasa disebut ayam petelur. PT. Charoen Pokhpan dini menghasilkan telur ayam sekitar 6000 sampai 7000 butir telur ayam dan kemudian telur ayam tersebut di pindahkan ke hatchery untuk ditetaskan yang terletak di Pekanbaru.

4.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi Perusahaan

Menyediakan pangan bagi dunia yang berkembang.

Misi Perusahaan

Untuk memproduksi dan memasarkan anak ayam dan produk makananyang berkualitas tinggi dan inovatif. Dalam visinya, PT. Charoen Pokphand Indonesia memiliki tujuan untuk menyediakan pangan yakni berupa daging ayam kepada konsumen terutama konsumen di Indonesia. Hal ini dilakukan untuk memberikan informasi kepada konsumen terhadap pentingnya mengonsumsi daging terutama daging ayam yang memiliki kisaran harga lebih terjangkau dibandingkan dengan daging lainnya serta memiliki nutrisi yang dibutuhkan manusia. Dan Tidak hanya daging ayam yang dapat diolah dan dijual, melainkan dengan menjual anak ayam

(Day Old Chick) untuk dikembangkan dalam sektor peternakan serta penyediaan pakan ayam untuk mendukung peningkatan peternakan yakni ayam.

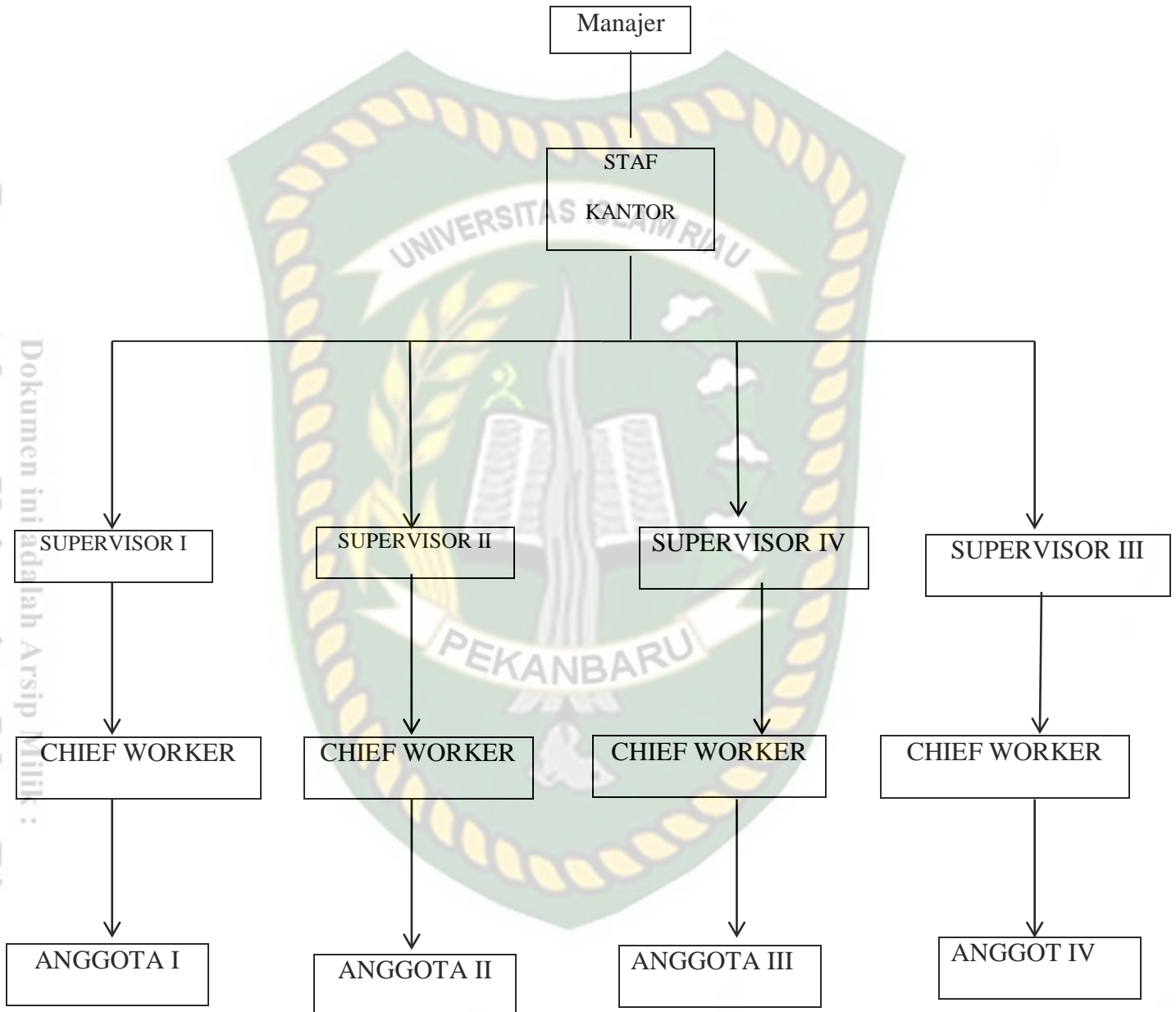
Dalam misinya, PT. Charoen Pokphand Indonesia memberikan gambaran terhadap kegiatan yang dilakukan perusahaan yakni dengan memproduksi dan menjual kebutuhan sektor peternakan yang meliputi pakan ayam, anak ayam (Day Old Chick) dan makanan olahan daging ayam dengan kualitas yang tinggi dan berinovasi. Untuk memenuhi tujuan yang tercakup dalam visi, maka diperlukan misi untuk mencapai visi yang telah ditetapkan, sehingga untuk menyediakan pangan bagi dunia yang berkembang, maka dimulai dari penjualan anak ayam, dalam perkembangannya ayam membutuhkan nutrisi yang sesuai melalui pakan ayam serta setelah dikembangbiakan dalam peternakan, maka ayam yang siap panen dapat diolah menjadi pangan bagi konsumennya.

4.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi pada dasarnya merupakan desain organisasi dimana manajer melakukan alokasi sumber daya organisasi, terutama yang terkait dengan pembagian kerja dan sumber daya yang dimiliki organisasi serta bagaimana keseluruhan kerja tersebut dapat dikoordinasikan dan dikomunikasikan. Berikut ini dapat kita lihat bentuk struktur organisasi PT. Charoen Pokhpand sebagai berikut :

Gambar 4.1 Struktur Organisasi

PT.Charoen Pokhpand Jaya Farm 3 Cabang Pekanbaru



Sumber : PT.Charoen Pokhpand Jaya Farm 3 Cabang Pekanbaru

4.4 Tugas dan Tanggung Jawab Struktur Organisasi

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan secara efektif dan semua aktivitas yang dilaksanakan oleh karyawan yang ada dalam perusahaan, perlu diadakan pembagian tugas dan tanggung jawab masing-masing bidang yang saling berhubungan antara satu dengan pelaksana tugas. Adapun tugas dan tanggung jawab masing-masing anggota organisasi pada PT. Charoen Pokhpand adalah sebagai berikut :

1. Manajer Farm

Tugas dan tanggung jawab :

- a. Bertanggung jawab atas manajemen ayam di farm terkait kesehatan ayam dan operasional farm.
- b. Membuat konsep dan program terkini yang lebih efektif dan efisien dalam hal inovasi manajemen ayam.

2. Staf Kantor

Tugas dan tanggung jawab :

- a. Bertanggung jawab atas berfungsinya peralatan dan kelistrikan dengan baik.
- b. Bertanggung jawab atas tersedianya barang dan peralatan farm di gudang.
- c. Bertanggung jawab atas kebersihan pakaian kerja karyawan.
- d. Bertanggung jawab atas pendistribusian pakan ke kandang-kandang.
- e. Bertanggung jawab atas kebersihan lingkungan farm.

3. Supervisor

Tugas dan tanggung jawab :

- a. Membantu manajer dalam menjalankan fungsi manajemen ayam.
- b. Melaksanakan program yang sudah dibuat manajer.

4. Chief Worker

Tugas dan tanggung jawab :

- a. Bertanggung jawab atas pemberian pakan ayam.
- b. Bertanggung jawab atas kebersihan kandang



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Karakteristik umum responden penelitian

Dalam bab ini penulis akan menyajikan analisis dan pembahasan terhadap hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pt Charoen pokphand Jaya Farm 3 Cabang Pekanbaru. Terdapat tiga variabel dalam penelitian ini yaitu Disiplin kerja (X1) Motivasi (X2) dan Kinerja karyawan (Y). Responden dalam penelitian ini adalah bagian karyawan anak kandang pt Charoen Pokphand Jaya Farm 3 Cabang Pekanbaru yang berjumlah sebanyak 64 orang. Adapun Identitas tersebut berdasarkan Usia, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja.

5.1.1 Usia Responden

Karyawan yang bekerja didalam perusahaan memiliki tingkat usia yang bervariasi. Adapun karyawan di pt Charoen pokphand Jaya Farm 3 Cabang Pekanbaru yang menjadi responden penelitian berdasarkan tingkat usia terdapat pada table 5.1 sebagai berikut :

Tabel 5.1
Tingkat Usia

Kelompok Usia	Frekuensi	Presentase
25-30 tahun	40	60%
31-35 tahun	10	15%
36-40 tahun	10	15%

≥ 41 tahun	4	10%
Jumlah	64	100%

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan table 5.1 menunjukkan bahwa terdapat 40 orang atau 60% karyawan pt Charoen pokphand Jaya Farm 3 Cabang Pekanbaru yang berusia 25-30 tahun, 10 orang atau 15% karyawan yang berusia 31-35 tahun, 10 orang atau 15% yang berusia 35-40 tahun, 4 orang atau 10% karyawan yang berusia 41 tahun keatas.

5.1.2 Jenis Kelamin

Jenis kelamin memiliki peranan yang sangat penting bagi perusahaan karena cocok atau tidak jabatan untuk ditempati semua orang. Berikut sebaran identitas responden berdasarkan pada jenis kelamin pada table 5.2 sebagai berikut:

Tabel 5.2
Identitas Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	64	100%
Jumlah	64	100%

Sumber: Data olahan 2021

Tabel 5.2 menunjukkan bahwa dari 64 orang responden terdapat 64 orang atau 100% karyawan berjenis kelamin laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar mayoritas karyawan pt Charoen pokphand Jaya Farm 3 Cabang Pekanbaru berjenis laki-laki .

5.1.3 Tingkat Pendidikan

Tabel 5.3
Tingkat pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentasi
SMP	29	32%
SMA	35	68%
Jumlah	64	100%

Sumber : Data Olahan tahun 2021

Berdasarkan table 5.3 bahwa tingkat pendidikan responden pada pt Charoen pokphand Jaya Farm 3 Cabang Pekanbaru yaitu sebanyak 29 orang atau 32% lulusan SMP, Dan 35 orang atau 68% lulusan SMA. Dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan karyawan yang berpendidikan SMA.

5.1.4 Masa kerja

Tabel 5.4
Masa Kerja

No	Masa kerja	Frekuensi	Presentase
1	≤ 2 tahun	14	15,%
2	3-5 tahun	25	55%
3	6-10 tahun	15	20%
4	≥10 tahun	10	10%
Jumlah		64	100%

Sumber : Data Olahan tahun 2021

Berdasarkan table 5.4 menunjukkan bahwa masa kerja karyawan sebagai responden pada penelitian ini yaitu 14 orang atau 15% masa keja ≤ 2 tahun, 25 orang atau 55 % masa kerja 3-5 tahun, 15 orang atau 20% masa kerja 6-10 tahun, dan 10 orang atau 10% masa kerja ≥10 tahun.

Berdasarkan uraian diatas dapat dipahami masa kerja karyawan pada pt Charoen pokphand Jaya Farm 3 Cabang Pekanbaru 3-5 tahun.

5.2 Uji Kualitas Data

5.2.1 Uji Validitas

Uji Validitas data digunakan untuk menilai valid atau tidaknya dalam penelitian ini. Dimana jika r hitung lebih besar dari r table maka penelitian ini dinyatakan valid. Adapun nilai r table adalah dihitung berdasarkan rumus sebagai berikut :

$$R \text{ tabel} = n-2; 0,05/2$$

$$R \text{ tabel} = 64-2 ; 0,05/2$$

$$R \text{ tabel} = 62 ; 0,025$$

$$R \text{ tabel} = 0,246$$

Berikut ini hasil uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5.5
Uji Validitas

NO	VARIABEL	ITEM	NILAI RHITUNG	NILAI RTABEL	KET
1	DISIPLIN KERJA	X1	0,447	0,246	Valid
2		X2	0,704	0,246	Valid
3		X3	0,621	0,246	Valid
4		X4	0,463	0,246	Valid
5		X5	0,748	0,246	Valid
6		X6	0,604	0,246	Valid
7		X7	0,681	0,246	Valid
8	MOTIVASI	X1	0,597	0,246	Valid
9		X2	0,566	0,246	Valid
10		X3	0,550	0,246	Valid
11		X4	0,386	0,246	Valid
12		X5	0,699	0,246	Valid
13		X6	0,641	0,246	Valid
14		X7	0,621	0,246	Valid
15	KINERJA	Y1	0,631	0,246	Valid
16		Y2	0,705	0,246	Valid
17		Y3	0,445	0,246	Valid
18		Y4	0,694	0,246	Valid
19		Y5	0,558	0,246	Valid
20		Y6	0,692	0,246	Valid

Sumber: Data olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas nilai r hitung yang dihasilkan lebih besar dari 0,246 maka dapat disimpulkan instrument yang digunakan dalam penelitian ini valid.

5.2.2 Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas digunakan sebagai pengukur tingkat konsistensi instrument penelitian. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini :

Tabel 5.6
Uji Reliabilitas instrument

No	Variabel	Alpha	Cut off	Keterangan
1	Disiplin kerja	0,846	0,60	Reliabel
2	Motivasi	0,826	0,60	Reliabel
3	Kinerja karyawan	0,841	0,60	Reliabel

Sumber : Data tahun 2021

Hasil uji reliabilitas menjelaskan, dimana nilai alpha yang dihasilkan pada masing-masing variable lebih lebih dari 0,60 maka dapat disimpulkan maka angket penelitian reliabel. Artinya semua jawaban responden sudah konsisten dalam menjawab setiap item pertanyaan yang mengukur setiap masing-masing variabel, Variabel tersebut meliputi Disiplin kerja, motivasi Dan Kinerja Karyawan.

5.3 Deskripsi Penelitian

Berikut adalah hasil dari tanggapan responden mengenai variabel Disiplin kerja, Motivasi dan Kinerja karyawan berdasarkan hasil

penyebaran kuisioner kepada responden yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

5.3.1 Analisis Variabel Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku, jadi, Kedisiplinan dapat diartikan bila mana karyawan datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berikut adalah hasil dari tanggapan responden mengenai variabel Disiplin kerja sesuai dengan tanggapan responden penelitian :

5.3.1.1 Teladan Pemimpin

Teladan pemimpin berarti pemimpin tersebut dapat memberikan contoh yang baik dalam semua bidang, seperti kedisiplinan, bersikap, dan sebagainya. Pemimpin harus dapat memberikan motivasi kepada yang dipimpinnya untuk bekerja keras sesuai dengan arahan yang telah ditetapkan.

1. Keteladan pemimpin yang baik

Pemimpin harus memberikan contoh yang baik kepada bawahannya sehingga karyawan melakukan pekerjaan dengan baik. Sikap disiplin, dan motivasi yang membawa karyawan giat untuk bekerja. Berikut adalah hasil tanggapan responden mengenai teladan pemimpin:

Tabel 5.7
Tanggapan Responden

Pemimpin memberikan teladan yang baik kepada karyawannya

NO	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase%
	Sangat Setuju	5	11	55	15%
	Setuju	4	33	132	55%
	Cukup Setuju	3	14	42	20%
	Tidak Setuju	2	5	10	10%
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
	Total				100%

Sumber: Data Olahan 2021

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 64 orang responden memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 15% % (11 orang), Responden yang memberikan jawaban setuju berjumlah 55% (33 orang), Responden yang memberikan jawaban cukup setuju berjumlah 20% (14 orang), Responden yang memberikan jawaban tidak setuju 10% (5 orang), Responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0% (0 orang). Hasil ini menjelaskan bahwa teladan pemimpin yang diberikan perusahaan bertujuan supaya karyawan melakukan pekerjaan lebih baik lagi.

2. Adanya pengawasan terhadap kinerja

Pemimpin memberikan pengawasan kepada karyawan bertujuan agar meningkatkan kinerja karyawan. Dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan

sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut. Berikut adalah hasil tanggapan responden mengenai adanya pengawasan terhadap kinerja:

Tabel 5.8
Tanggapan Responden
Perusahaan melakukan pengawasan terhadap kinerja karyawan

NO	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase%
	Sangat Setuju	5	29	145	40%
	Setuju	4	24	96	35%
	Cukup Setuju	3	10	30	20%
	Tidak Setuju	2	1	2	5%
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
	Total				100%

Sumber: Data Olahan 2021

Tabel diatas menjelaskan bahwa 64 orang responden memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 40% (29 orang), Responden yang memberikan jawaban setuju berjumlah 35% (24 orang), Responden yang memberikan jawaban cukup setuju berjumlah 20% (10 orang), Responden yang memberikan jawaban tidak setuju berjumlah 5% (1 orang), Responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0% (0 orang). Hasil ini menjelaskan bahwa perusahaan selalu memberikan pengawasan terhadap karyawan.

5.3.1.2. Sanksi Human

Sangat penting sanksi human dalam perusahaan supaya tidak ada karyawan yang melanggar peraturan di perusahaan. Sanksi adalah tindakan-tindakan hukuman untuk memaksa seseorang menaati aturan menaati peraturan diperusahaan.

1. Adanya sanksi hukuman

Apabila karyawan melanggar ketentuan hukum maka akan mendapatkan sanksi hukuman, Dengan adanya sanksi hukuman itu adalah untuk mengatasi timbulnya hal yang mengakibatkan pelanggaran.berikut data tabel responden mengenai perusahaan memberikan sanksi hukum kepada karyawan yang melanggar peraturan. berikut ini tabel mengenai adanya sanksi hukuman:

Tabel 5.9
Tanggapan Responden
Perusahaan memberikan sanksi
hukum kepada karyawan yang melanggar peraturan

NO	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase%
	Sangat Setuju	5	21	105	50%
	Setuju	4	17	68	30%
	Cukup Setuju	3	19	57	15%
	Tidak Setuju	2	6	12	5%
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
	Total				100%

Sumber: Data Olahan 2021

Tabel diatas menjelaskan bahwa 64 orang responden memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 50% (21 orang), Responden yang memberikan jawaban setuju berjumlah 30% (17 orang), Responden yang memberikan jawaban cukup setuju berjumlah 15% (19 orang), Responden yang memberikan jawaban tidak setuju berjumlah ,5% (12 orang), Responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0% (0 orang). Hasil ini menjelaskan bahwa adanya sanksi hukuman diperusahaan ini supaya bertujuan untuk tidak ada karyawan yang melanggar atau ketetapan diperusahaan.

2.Sanksi bersifat mendidik

Sanksi yang bersifat mendidik itu ketika karyawan yang melanggar peraturan sanksi yang diberikan perusahaan berupa pekerjaan sesuai pelanggaran yang dilakukan karyawan. berikut ini tabel mengenai sanksi bersifat mendidik:

Tabel 5.10
Tanggapan Responden mengenai Sanksi
yang diberikan pemimpin bersifat mendidik

NO	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase%
	Sangat Setuju	5	31	155	55%
	Setuju	4	19	76	25%
	Cukup Setuju	3	11	33	15%
	Tidak Setuju	2	3	6	5%
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
	Total				100%

Sumber: Data Olahan 2021

Tabel diatas menjelaskan bahwa 64 orang responden memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 55% (31 orang), Responden yang memberikan jawaban setuju berjumlah 25% (19 orang), Responden yang memberikan jawaban cukup setuju berjumlah 15% (11 orang), Responden yang memberikan jawaban tidak setuju berjumlah 5% (3 orang), Responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0% (0 orang). Hasil ini menjelaskan bahwa sanksi yang diberikan pemimpin bersifat mendidik sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dan perusahaan mewajibkan kepada setiap karyawan selalu cermat dalam bekerja.

5.3.1.3. Tujuan Dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

1. Kemampuan mengenai pekerjaan

Kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. berikut ini tabel mengenai kemampuan mengenai pekerjaan:

Tabel 5.11
Tanggapan Responden mengenai Dalam bekerja perusahaan
Menginginkan kemampuan karyawan

NO	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase%
	Sangat Setuju	5	24	120	40%
	Setuju	4	24	96	40%

	Cukup Setuju	3	15	45	17%
	Tidak Setuju	2	1	2	3%
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
	Total				100%

Sumber: Data Olahan 2021

Tabel diatas menjelaskan bahwa 64 orang responden memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 40% (24 orang), Responden yang memberikan jawaban setuju berjumlah 40% (24 orang), Responden yang memberikan jawaban cukup setuju berjumlah 17% (15 orang), Responden yang memberikan jawaban tidak setuju berjumlah 3% (1 orang), Responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0% (0 orang). Hasil ini menjelaskan bahwa dalam bekerja perusahaan menginginkan kemampuan karyawan sangat diperlukan untuk kinerja karyawan.

2. Tujuan yang akan dicapai jelas

Setiap karyawan dalam melakukan pekerjaan harus jelas sesuai dengan tujuan perusahaan yang ingin dicapai. Tujuan dari perusahaan supaya memperoleh keuntungan.berikut ini tabel mengenai tujuan yang akan dicapai jelas:

Tabel 5.12

**Tanggapan Responden mengenai Dalam bekerja perusahaan
Menginginkan tujuan yang akan dicapai karyawan bersifat jelas**

NO	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase%
	Sangat Setuju	5	14	70	10%
	Setuju	4	30	120	70%

	Cukup Setuju	3	20	60	20%
	Tidak Setuju	2	0	0	0%
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
	Total				100%

Sumber: Data Olahan 2021

Tabel diatas menjelaskan bahwa 64 orang responden memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 10% (14 orang), Responden yang memberikan jawaban setuju berjumlah 70% (30 orang), Responden yang memberikan jawaban cukup setuju berjumlah 20% (20 orang), Responden yang memberikan jawaban tidak setuju berjumlah 0% (0 orang), Responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0% (0 orang). Hasil ini menjelaskan bahwa perusahaan menginginkan setiap karyawan melakukan pekerjaan dengan jelas .

3. Terampil dalam bekerja

Setiap karyawan haruslah memiliki keterampilan kerja yang baik sebagai bekal dalam meraih prestasi dalam pekerjaan. Tenaga kerja terampil membutuhkan pekerjaan yang memiliki pelatihan khusus atau keterampilan yang dipelajari untuk melakukan pekerjaan. berikut ini tabel mengenai terampil dalam bekerja:

Tabel 5.13

**Tanggapan Responden mengenai Perusahaan menginginkan
Keterampilan karyawan dalam bekerja**

NO	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase%
	Sangat Setuju	5	25	125	45%
	Setuju	4	25	100	45%
	Cukup Setuju	3	12	36	8%

	Tidak Setuju	2	2	4	2%
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
	Total				100%

Sumber: Data Olahan 2021

Tabel diatas menjelaskan bahwa 64 orang responden memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 45% (25 orang), Responden yang memberikan jawaban setuju berjumlah 45% (25 orang), Responden yang memberikan jawaban cukup setuju berjumlah 8% (12 orang), Responden yang memberikan jawaban tidak setuju berjumlah 2% (2 orang), Responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0% (0 orang). Hasil ini menjelaskan bahwa perusahaan menginginkan setiap karyawan melakukan pekerjaan yang terampil.

Tabel 5.14

Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Disiplin Kerja

No	Item pertanyaan	SS (5)	S (4)	CS(3)	TS (2)	STS(1)	Jumlah
1	Pemimpin memberikan teladan yang baik kepada karyawannya	11	33	14	5	0	64
2	Perusahaan melakukan pengawasan terhadap kinerja karyawan	29	24	10	1	0	64
3	Perusahaan memberikan sanksi hukum kepada karyawan yang melanggar peraturan	21	17	19	6	0	64
4	Sanksi yang diberikan	31	19	11	3	0	64

	pemimpin bersifat mendidik						
5	Dalam bekerja perusahaan menginginkan kemampuan karyawan	24	24	15	1	0	64
6	Dalam bekerja perusahaan menginginkan tujuan yang akan dicapai karyawan bersifat jelas	14	30	20	0	0	64
7	Perusahaan menginginkan keterampilan karyawan dalam bekerja	25	25	12	2	0	64
	Jumlah	155	172	101	18	0	448
	Total Skor	775	688	303	36	0	1.802

Sumber: Data Olahan 2021

Nilai Maksimal $\Rightarrow 5 \times 7 \times 64 = 2.240$

Nilai Minimal $\Rightarrow 1 \times 7 \times 64 = 448$

Skor Maksimal – Skor Minimal = 2240 – 448 = 358

Item 5

Untuk mengetahui tingkat Disiplin kerja karyawan dapat ditentukan sesuai dengan interval dibawah ini:

Sangat Baik = 1.880 – 2.238

Baik = 1.522- 1.880

Kurang Baik = 1.164 – 1.522

Tidak Baik = 806 – 1.164

Sangat Tidak Baik = 448 – 806

Hasil tanggapan responden mengenai Disiplin kerja karyawan pada PT Charoen Phokphan farm 3 diperoleh total skor tertinggi 1802 tergolong dalam interval 1.522 – 1880 atau dalam kategori baik. Hasil ini menjelaskan bahwa PT Charoen Phokphan farm 3 sudah membentuk Disiplin kerja karyawan yang baik dalam bekerja. Disiplin kerja yang dijadikan pedoman yang harus diterapkan perusahaan untuk meningkatkan eektivitas kerja karyawan dan harus dikuiti oleh seluruh karyawan yang ada didalam perusahaan.

5.3.2 Analisis Variabel Motivasi

Motivasi ialah kondisi dimana seseorang tersebut mampu menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motif penggeraknya.

Berikut adalah hasil dari tanggapan responden mengenai varaibel Motivasi sesuai dengan tanggapan responden penelitian :

5.3.2.1. Faktor Internal

Faktor internal adalah segala faktor yang berasal dalam diri karyawan diantaranya faktor jasmaniah dan psikologis.

1. karyawan Menginginkan Dapat Hidup Layak Dari Perusahaan

Karyawan mengingin perusahaan perhatian kepada mereka tentang kebutuhan-kebutuhan mereka. Dan kebutuhan yang ajib dipenuhi oleh seorang pekerja baik secara fisik maupun non fisik. Perhatian Berikut tanggapan responden mengenai keinginan karyawan untuk dapat hidup layak:

Tabel 5.15

**Tanggapan Responden mengenai Karyawan menginginkan
Dapat hidup layak dari perusahaan**

NO	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase%
	Sangat Setuju	5	24	120	40%
	Setuju	4	33	132	60%
	Cukup Setuju	3	6	18	8%
	Tidak Setuju	2	1	2	2%
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
	Total				100%

Sumber: Data Olahan 2021

Tabel diatas menjelaskan bahwa 64 orang responden memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 40% (24 orang), Responden yang memberikan jawaban setuju berjumlah 60% (33 orang), Responden yang memberikan jawaban cukup setuju berjumlah 8% (6 orang), Responden yang memberikan jawaban tidak setuju berjumlah 2% (1 orang), Responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0% (0 orang). Hasil ini menjelaskan bahwa perusahaan selalu memperhatikan keperluan karyawan untuk menunjang setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan lebih baik.

2.Keinginan karyawan untuk memperoleh penghargaan

Karyawan menginginkan kepada perusahaan penghargaan dengan hasil kerja karyawan. Penghargaan akan diberikan kepada karyawan loyal atau berprestasi yang berhasil menyelesaikan tugasnya dengan baik, Pemberian penghargaan bagi karyawan merupakan suatu tanda apresiasi dari perusahaan dan

bertujuan untuk menaikkan motivasi karyaan lain untuk bisa berhasil juga. Berikut tanggapan responden mengenai keinginan karyawan untuk memperoleh penghargaan:

Tabel 5.16
Tanggapan Responden mengenai
Karyawan ingin dapat memperoleh
Penghargaan dari perusahaan

NO	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase%
	Sangat Setuju	5	14	70	10%
	Setuju	4	20	80	40%
	Cukup Setuju	3	22	66	45%
	Tidak Setuju	2	7	14	5%
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
	Total				100%

Sumber : Data Olahan 2021

Tabel diatas menjelaskan bahwa 64 orang responden memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 10% (14 orang), Responden yang memberikan jawaban setuju berjumlah 40% (20 orang), Responden yang memberikan jawaban cukup setuju berjumlah 45% (22 orang), Responden yang memberikan jawaban tidak setuju berjumlah 5% (7 orang), Responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0% (0 orang). Hasil ini menjelaskan bahwa karyawan bekerja melebihi target perusahaan atau melebihi kerja mereka supaya mendapatkan bonus dan kinerja karyawan meningkat.

3.Keinginan karyawan untuk dapat memiliki kekuasaan

Suatu potensi karyawan dalam bekerja sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya dapat kekuasaan dari perusahaan yang efektif akan meningkatkan motivasi karyawan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, jika penggunaan kekuasaan yang tidak efektif oleh seorang pemimpin akan mengakibatkan dampak negatif sehingga pekerja dapat dilaksanakan dengan baik. Berikut tanggapan responden mengenai keinginan karyawan untuk dapat memiliki kekuasaan:

Tabel 5.17
Tanggapan Responden mengenai
Karyawan menginginkan kepada perusahaan
Agar dapat memiliki kekuasaan

NO	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase%
	Sangat Setuju	5	46	230	80%
	Setuju	4	15	60	18%
	Cukup Setuju	3	2	6	2%
	Tidak Setuju	2	0	0	0%
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
	Total				100%

Sumber : Data Olahan 2021

Tabel diatas menjelaskan bahwa 64 orang responden memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 80% (46 orang), Responden yang memberikan jawaban setuju berjumlah 18% (15 orang), Responden yang memberikan jawaban cukup

setuju berjumlah 2% (2 orang), Responden yang memberikan jawaban tidak setuju berjumlah 0% (0 orang), Responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0% (0 orang). Hasil ini menjelaskan bahwa karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mendapatkan kenaikan pangkat dari perusahaan sesuai dengan kinerja mereka.

5.3.2.2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah segala faktor dari luar diri karyawan, di antaranya lingkungan perusahaan.

1. Kompensasi yang memadai

Kompensasi menjadi senjata utama untuk meningkatkan loyalitas dan motivasi karyawan. Kompensasi merupakan hal lazim yang biasanya disediakan oleh perusahaan, meskipun begitu perusahaan tidak memberikan kompensasi kepada karyawannya tanpa alasan. Pada umumnya karyawan perlu memenuhi goals yang telah ditentukan oleh perusahaan. Berikut tanggapan responden mengenai kompensasi yang memadai:

Tabel 5.18
Tanggapan Responden mengenai
Perusahaan memberikan kompensasi
Yang memadai kepada karyawan

NO	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase%
	Sangat Setuju	5	12	60	8%
	Setuju	4	32	128	75%
	Cukup Setuju	3	14	42	14%
	Tidak Setuju	2	5	10	3%

	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
	Total				100%

Sumber : Data Olahan 2021

Tabel diatas menjelaskan bahwa 64 orang responden memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 8% (12 orang), Responden yang memberikan jawaban setuju berjumlah 75% (14 orang), Responden yang memberikan jawaban cukup setuju berjumlah 14% (14orang), Responden yang memberikan jawaban tidak setuju berjumlah 3% (5 orang), Responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0% (0 orang). Hasil ini menjelaskan bahwa Setiap karyawan menginginkan kompensasi diperusahaan karena merepresentasikan nilai dan kinerjanya.

2. Supervisi yang naik

Perusahaan memberikan kenaikan supervisi kepada karyawan. Perhatian terhadap Berikut tanggapan responden mengenai supervisi yang naik:

Tabel 5.19
Tanggapan Responden mengenai Perusahaan memberikan Kenaikan supervisi kepada karyawan

NO	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase%
	Sangat Setuju	5	21	105	40%
	Setuju	4	25	100	45%
	Cukup Setuju	3	13	39	13%
	Tidak Setuju	2	2	4	2%
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%

Total	100%
-------	------

Sumber : Data Olahan 2021

Tabel diatas menjelaskan bahwa 64 orang responden memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 40% (21 orang), Responden yang memberikan jawaban setuju berjumlah 45% (25 orang), Responden yang memberikan jawaban cukup setuju berjumlah 13% (13 orang), Responden yang memberikan jawaban tidak setuju berjumlah 2% (2 orang), Responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0% (0 orang). Hasil ini menjelaskan bahwa karyawan diperusahaan ini telah ada kenaikan supervisi untuk setiap karyawan.

3. Status dan tanggung jawab

Perusahaan memberikan status dan tanggung jawab kepada karyawan sesuai bagian. Perusahaan memiliki berbagai bentuk tanggung jawab terhadap seluruh pemangku kepentingannya, yang di antaranya adalah karyawan dan lingkungan dalam segala aspek operasional perusahaan yang mencakup aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan. Berikut tanggapan responden mengenai perusahaan status dan tanggung jawab:

Tabel 5.20
Tanggapan Responden mengenai
Status dan tanggung Jawab kepada karyawan

NO	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase%
	Sangat Setuju	5	20	100	25%
	Setuju	4	28	112	60%
	Cukup Setuju	3	16	48	15%
	Tidak Setuju	2	0	0	0%

	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
	Total				100%

Sumber : Data Olahan 2021

Tabel diatas menjelaskan bahwa 64 orang responden memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 25% (20 orang), Responden yang memberikan jawaban setuju berjumlah 60% (28 orang), Responden yang memberikan jawaban cukup setuju berjumlah 15% (16 orang), Responden yang memberikan jawaban tidak setuju berjumlah 0% (0 orang), Responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0% (0 orang). Hasil ini menjelaskan bahwa perusahaan menginginkan setiap karyawan punya tanggung jawab dan sikap profesional dalam bekerja.

4. Perusahaan menerapkan peraturan fleksibel kepada karyawan

Perusahaan menerapkan peraturan fleksibel kepada karyawan. Perusahaan memberikan peraturan untuk menyelaraskan tujuan dan memberikan keharmonisan atas kehidupan bekerja diperusahaan. Berikut tanggapan responden mengenai peraturan fleksibel:

Tabel 5.21
Tanggapan Responden mengenai
Peraturan fleksibel

NO	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase%
	Sangat Setuju	5	22	110	30%
	Setuju	4	23	92	50%
	Cukup Setuju	3	18	54	18%
	Tidak Setuju	2	1	2	2%

	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
	Total				100%

Sumber : Data Olahan 2021

Tabel diatas menjelaskan bahwa 64 orang responden memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 30% (22 orang), Responden yang memberikan jawaban setuju berjumlah 50% (23 orang), Responden yang memberikan jawaban cukup setuju berjumlah 18% (18 orang), Responden yang memberikan jawaban tidak setuju berjumlah 2% (1 orang), Responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0% (0 orang). Hasil ini menjelaskan bahwa perusahaan selalu memberikan peraturan kepada karyawan agar menaati peraturan.

Tabel 5.22

Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Motivasi

No	Item pertanyaan	SS (5)	S (4)	CS(3)	TS (2)	STS(1)	Jumlah
1	Karyawan menginginkan dapat hidup layak dari perusahaan	24	33	6	1	0	64
2	Karyawan menginginkan kepada perusahaan agar dapat memiliki kekuasaan	46	15	2	0	0	64
3	Karyawan ingin dapat memperoleh penghargaan dari perusahaan	14	20	22	7	0	64
4	Perusahaan memberikan	12	32	14	5	0	64

	kompensasi yang memadai kepada karyawan						
5	Perusahaan memberikan kenaikan supervisi kepada karyawan	24	25	13	2	0	64
6	Perusahaan memberikan status dan tanggung jawab kepada karyawan sesuai bagian	20	28	16	0	0	64
7	Perusahaan menerapkan peraturan fleksibel kepada karyawan	22	23	18	1	0	64
	Jumlah	162	176	91	16	0	448
	Total Skor	810	704	273	32	0	1.819

Sumber: Data Olahan 2021

Nilai Maksimal $\Rightarrow 5 \times 7 \times 64 = 2.240$

Nilai Minimal $\Rightarrow 1 \times 7 \times 64 = 448$

Skor Maksimal – Skor Minimal = 2240 – 448 = 358

Item 5

Untuk mengetahui tingkat motivasi karyawan dapat ditentukan sesuai dengan interval dibawah ini:

Sangat Baik = 1.880 – 2.238

Baik = 1.522- 1.880

Kurang Baik = 1.164 – 1.522

Tidak Baik = 806 – 1.164

Sangat Tidak Baik = 448 – 806

Hasil tanggapan responden mengenai Motivasi karyawan pada PT Charoen Phokphan farm 3 diperoleh total skor tertinggi 1819 tergolong dalam interval 1.522 – 1880 atau dalam kategori baik. Hasil ini menjelaskan bahwa PT Charoen Phokphan farm 3 sudah membentuk motivasi karyawan yang baik dalam bekerja. Motivasi yang dijadikan pedoman yang harus diterapkan perusahaan untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan dan harus diikuti oleh seluruh karyawan yang ada didalam perusahaan.

5.3.3. Deskripsi Penelitian Variabel Kinerja Karyawan

kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berikut adalah hasil dari tanggapan responden mengenai variabel Kinerja Karyawan sesuai dengan tanggapan responden penelitian :

5.3.3.1. Kualitas

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (Mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkat dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya.

1. Menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi

Karyawan harus teliti dalam melakukan pekerjaannya dengan rasa tanggung jawab menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan.

Kerapian merupakan hal yang penting dalam meningkatkan kenyamanan terhadap karyawan, jika suasana rapi dalam perusahaan maka akan merasa aman nyaman dan tenang dalam melakukan pekerjaan dalam perusahaan. Berikut tanggapan responden mengenai menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi:

Tabel 5.23
Tanggapan Responden Karyawan mengenai
Menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi

NO	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase%
	Sangat Setuju	5	22	110	40%
	Setuju	4	24	96	45%
	Cukup Setuju	3	18	54	13%
	Tidak Setuju	2	1	2	2%
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
	Total				100%

Sumber: Data Olahan 2021

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 64 orang responden memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 40% (22orang), Responden yang memberikan jawaban setuju berjumlah 45% (24 orang), Responden yang memberikan jawaban cukup setuju berjumlah 13% (18orang), Responden yang memberikan jawaban tidak setuju 2% (1 orang), Responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0% (0 orang). Hasil ini menjelaskan bahwa setiap karyawan pada pt charoen phokphan farm 3 cabang pekanbaru mampu menyelesaikan semua pekerjaan dengan rapi yang diberikan pimpinan kepada setiap karyawan. Kerapian sangat penting untuk meningkatkan asumsi positif didalam perusahaan.

2. Menyelesaikan Pekerjaan Dengan tepat

Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu merupakan hal yang sangat penting bagi seorang karyawan didalam meningkatkan kinerja yang dihasilkan, maka dari itu perusahaan selalu menekankan karyawan dapat bekerja lebih baik. Berikut adalah hasil tanggapan mengenai saya mangenai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Tabel 5.24
Tanggapan Responden mengenai saya mampu
Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

NO	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase%
	Sangat Setuju	5	21	105	35%
	Setuju	4	25	100	40%
	Cukup Setuju	3	17	51	23%
	Tidak Setuju	2	1	2	2%
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
	Total				100%

Sumber : Data Olahan 2021

Tabel diatas menjelaskan bahwa 64 orang responden memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 35% (21 orang), Responden yang memberikan jawaban setuju berjumlah 40% (25orang), Responden yang memberikan jawaban cukup setuju berjumlah 23% (17orang), Responden yang memberikan jawaban tidak setuju berjumlah 2% (1 orang), Responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0% (0 orang). Hasil ini menjelaskan bahwa semua karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan mereka dengan tepat sesuai arahan yang diberikan perusahaan sehingga menunjang kinerja yang ada diperusahaan.

5.3.3.2. Kuantitas

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas yang di hasilkan oleh seseorang dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjuk kan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang dilakukan.

1. Pencapaian kerja sesuai dengan harapan perusahaan

Memiliki kemampuan dalam bekerja hal yang paling sangat penting dalam bekerja,karena jika karyawan memiliki kemampuan sudah pasti bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai yang diarahkan. Berikut ini tanggapan responden mengenai saya pencapaian kerja sesuai dengan harapan perusahaan:

Tabel 5.25

Tanggapan Responden mengenai

Saya Pencapaian kerja sesuai dengan harapan perusahaan

NO	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase%
	Sangat Setuju	5	24	120	35%
	Setuju	4	27	108	40%
	Cukup Setuju	3	12	36	23%
	Tidak Setuju	2	1	2	2%
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
	Total				100%

Sumber : Data Olahan 2021

Tabel diatas menjelaskan bahwa 64 orang responden memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 35% (24orang), Responden yang memberikan jawaban setuju berjumlah 40% (27orang), Responden yang memberikan jawaban cukup setuju berjumlah 23% (12orang), Responden yang memberikan jawaban tidak setuju berjumlah 2% (1orang), Responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0% (0 orang). Hasil ini menjelaskan bahwa karyawan di pt charoen phokphan farm 3 ini memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai posisi mereka, dimana kemampuan yang dimiliki karyawan sangat mempengaruhi perkembangan dan kinerja di dalam perusahaan.

2. Menyelesaikan pekerjaan sesuai Target

Setiap karyawan harus bisa mencapai target kerja perusahaan, karena jika karyawan bisa mencapai target kerja maka tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik. Berikut ini tanggapan responden saya mampu mencapai target kerja perusahaan.

Tabel 5.26
Tanggapan Responden mengenai
Saya mampu mencapai target kerja perusahaan

NO	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase%
	Sangat Setuju	5	20	100	35%
	Setuju	4	23	92	40%
	Cukup Setuju	3	21	63	25%
	Tidak Setuju	2	0	0	0%
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%

Total	100%
-------	------

Sumber : Data Olahan 2021

Tabel diatas menjelaskan bahwa 64 orang responden memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 35% (20 orang), Responden yang memberikan jawaban setuju berjumlah 40% (23 orang), Responden yang memberikan jawaban cukup setuju berjumlah 25% (21orang), Responden yang memberikan jawaban tidak setuju berjumlah 0% (0 orang), Responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0% (0 orang). Hasil ini menjelaskan bahwa karyawan mampu mencapai target kerja yang dimiliki perusahaan dimana perusahaan menjelaskan rancangan kinerja perusahaan kedepannya untuk menjadi perusahaan yang lebih baik dan maju.

5.3.3.3. Waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu di berikan batas waktu di dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus di penuhi. Jika melanggar atau tidak memenuhi kebutuhan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik demikian pula sebaliknya.

1. Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

Karyawan harus mampu menyelesaikan pekerja sesuai waktu yang ditetapkan perusahaan. dan perusahaan selalu menuntut setiap karyawan harus bekerja tepat waktu sehingga meningkatkan kinerja di perusahaan. Berikut ini tanggapan responden mengenai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Tabel 5.27

**Tanggapan Responden mengenai saya mampu
Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan perusahaan**

NO	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase%
	Sangat Setuju	5	23		38%
	Setuju	4	20		30%
	Cukup Setuju	3	20		30%
	Tidak Setuju	2	1		2%
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
	Total				100%

Sumber : Data Olahan 2021

Tabel diatas menjelaskan bahwa 64 orang responden memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 38% (23orang), Responden yang memberikan jawaban setuju berjumlah 30% (20 orang), Responden yang memberikan jawaban cukup setuju berjumlah 30% (20orang), Responden yang memberikan jawaban tidak setuju berjumlah 2% (1orang), Responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0% (0 orang). Hasil ini menjelaskan bahwa karyawan harus mampu menguasai waktu yang ditetapkan perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada mereka.

2. Memanfaatkan waktu Dengan Baik

Karyawan harus bisa memanfaatkan waktu dengan sebaik mungkin, tidak menyia-nyiakkan waktu yang telah diberikan perusahaan sehingga pekerjaan cepat terselesaikan. Berikut ini tanggapan responden mengenai memanfaatkan waktu dengan baik.

Tabel 5.28

Tanggapan Responden mengenai saya dapat memanfaatkan Waktu dengan baik sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan

NO	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase%
	Sangat Setuju	5	22	110	40%
	Setuju	4	24	96	45%
	Cukup Setuju	3	18	53	13%
	Tidak Setuju	2	1	2	2%
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
	Total				100%

Sumber : Data Olahan 2021

Tabel diatas menjelaskan bahwa 64 orang responden memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 40% (22orang), Responden yang memberikan jawaban setuju berjumlah 45% (24 orang), Responden yang memberikan jawaban cukup setuju berjumlah 13% (18 orang), Responden yang memberikan jawaban tidak setuju berjumlah 2% (1 orang), Responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0% (0 orang). Hasil ini menjelaskan bahwa karyawan sangat memanfaatkan waktu dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Tabel 5.29

Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Kinerja

No	Item pertanyaan	SS (5)	S (4)	CS(3)	TS (2)	STS(1)	Jumlah
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi	22	24	18	1	0	64
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat	21	25	17	1	0	64
3	Saya mampu mencapai target kerja sesuai dengan harapan perusahaan	24	27	12	1	0	64
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target perusahaan	20	23	21	0	0	64
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan perusahaan.	23	20	20	1	0	64
6	Saya dapat memanfaatkan waktu dengan baik sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	22	24	18	1	0	64
	Jumlah	132	143	106	5	0	384
	Total Skor	660	572	318	10	0	1.560

Sumber: Data Olahan 2021

Nilai Maksimal $\Rightarrow 5 \times 6 \times 64 = 1.920$

Nilai Minimal $\Rightarrow 1 \times 6 \times 64 = 384$

Skor Maksimal – Skor Minimal = 1920 – 384 = 307

Item 5

Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan dapat ditentukan sesuai dengan interval dibawah ini:

Sangat Baik = 1.612 – 1.919

Baik = 1.305- 1.612

Kurang Baik = 998 – 1.305

Tidak Baik = 691 – 998

Sangat Tidak Baik = 384 – 691

Hasil tanggapan responden mengenai kinerja karyawan pada PT Charoen Phokphan farm 3 diperoleh total skor tertinggi 1560 tergolong dalam interval 1.305 – 1.612 atau dalam kategori baik. Hasil ini menjelaskan bahwa PT Charoen Phokphan farm 3 sudah membentuk kinerja karyawan yang baik dalam bekerja. Kinerja yang dijadikan pedoman yang harus diterapkan perusahaan untuk meningkat kan evektivitas kerja karyawan dan harus dikuiti oleh seluruh karyawan yang ada didalam perusahaan.

5.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil penelitian, persamaan dalam analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah:

Tabel 5.30
Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	4,038	2,737		1,475	,145
	Disiplin	,719	,059	,846	12,209	,000
	Motivasi	-,004	,066	-,005	-,066	,947



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Makna dari angka dari persamaan regresi diatas adalah :

1. Nilai konstan sebesar 4,038 mengandung arti bahwa nilai konstan variabel kinerja karyawan PT Charoen phokphand farm 3 cabang pekanbaru
2. Koefesien regresi pada variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 0,719 menyatakan bahwa setiap penambahan 0% nilai disiplin kerja, pada variabel motivasi (X_2) sebesar 0,004 menyatakan bahwa setiap penambahan 0% nilai motivasi, maka nilai kinerja karyawan (Y) bertambah sebesar 0,004. Koefesien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah positif.

5.4.2 Uji Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel Disiplin kerja dan Motivasi berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kinerja. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t yang didapat dari perhitungan dengan nilai t yang ada pada tabel t dengan tingkat kesalahan sebesar 5%. Rumus pengambilan t tabel dengan nilai signifikan sebesar 5% adalah sebagai berikut :

$$T \text{ tabel} = n - k - 1 : 0,05/2$$

$$T \text{ tabel} = 64 - 1 - 1 : 0.05/2$$

$$T \text{ tabel} = 33 - 0,025$$

$$T \text{ tabel} = 1999$$

- a. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, sedangkan H_a diterima.
- b. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, sedangkan H_a ditolak.

Tabel 5.31
Analisis Uji T Persial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,038	2,737		1,475	,145
	Disiplin	,719	,059	,846	12,209	,000
	Motivasi	-,004	,066	-,005	-,066	,947

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Olahansps25

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, nilai t_{hitung} (12,209) > t_{tabel} (1999) dan nilai signifikan yang dapat dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05 maka H_a diterima H_0 ditolak, angka ini dapat menjelaskan bahwa disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Charoen phokphand farm 3 cabang pekanbaru.

5.4.3 Koefesien korelasi

Koefesien korelasi pada umumnya digunakan untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Koefesien ini menunjukkan adanya hubungan antara variabel indenpenden terhadap variabel dependen.

Tabel 5.32

Koefesien Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,846 ^a	,717	,707	1,97566

a. Predictors: (Constant), motivasi, disiplin

b. Dependent Variable: kinerja

Dari tabel 5.28 dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,846 yaitu menjelaskan bahwa nilai korelasi hubungan antara variabel yaitu variabel Disiplin kerja(X_1) Motivasi (X_2) dan variabel kinerja (Y) sebesar 0,846 atau 84,6%

5.4.4 Koefesien Determinasi

Uji koefesien determinasi pada umumnya digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Kinerja)

Tabel 5.33

Koefesien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,846 ^a	,717	,707	1,97566

a. Predictors: (Constant), motivasi, disiplin

b. Dependent Variable: kinerja

Dari Tabel 5.29 diketahui nilai R square sebesar 0,717 menjelaskan kinerja karyawan bias dipengaruhi oleh Disiplin kerja dan motivasi sebesar 71,7% sementara dari sisanya dapat dipengaruhi oleh variabel tidak digunakan dalam penelitian ini.

5.5 Pembahasan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, nilai $t_{hitung} (12,209) > t_{tabel}$ (1999) dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, angka ini menjelaskan bahwa disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada pt charoen phokphand farm 3. Sementara nilai R square sebesar 0,717 menjelaskan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi 71,7% sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Disiplin kerja menurut Riva'I (2008 : 14) adalah seseorang menaati peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. disiplin kerja dapat diartikan bila mana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Jadi seseorang akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan dan kesedihan. Penerapan disiplin kerja dalam perusahaan akan mendorong karyawan untuk terus meningkatkan prestasi kerjanya dengan baik serta taat sesuai dengan peraturan-peraturan yang ditentukan oleh perusahaan.

Motivasi menurut Siswanto (2011:119) merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan dirikaryawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan, motivasi itu suatu kondisi dimana karyawan membutuhkan apresiasi penuh atas pekerjaannya, mendapatkan suasana yang nyaman dalam

pekerjaan, keamanan dalam bekerja, gaji/upah yang baik, pekerjaan yang menarik dan disiplin yang bijaksana dari setiap manajer.

Kinerja Karyawan Menurut Hasibuan (2006:94) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Dari uraian diatas disiplin kerja dan motivasi kerja kedua variabel tersebut dapat berdampak atau menimbulkan peningkatan kinerja karyawan. Suatu perusahaan tidak hanya butuh disiplin kerja yang cukup baik, melainkan disiplin kerja yang baik atau bahkan sangat baik sehingga dapat menghasilkan suatu kinerja karyawan yang baik juga serta membantu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan dan dapat memajukan perusahaan. Motivasi karyawan yang baik akan mendorong karyawan untuk dapat bekerja lebih semangat dan lebih baik lagi sehingga hasil yang dicapai juga akan baik. Dengan disiplin kerja yang baik dan motivasi kerja yang optimal oleh pihak perusahaan maka kinerja karyawan perusahaan akan lebih maksimal. Kinerja karyawan yang optimal akan dapat membawa PT.Charoen Pokphand Farm 3 Cabang Pekanbaru untuk dapat bersaing dengan perusahaan lainnya dan menjadi perusahaan yang lebih baik dan lebih maju di tahun tahun selanjutnya.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti mengenai pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

1. Hasil dari tanggapan responden dalam penelitian ini yang terkait dengan disiplin kerja yang ada pada pt charoen phokphand farm 3 berada dalam kategori setuju sedangkan untuk kategori tertinggi didapat dari dimensi Teladan pemimpin didalam dimensi ini terdapat indikator tertinggi yaitu pemimpin memberikan teladan yang baik kepada karyawannya, semakin baik disiplin kerja semakin baik pula kinerja karyawan pada pt ini.
2. Hasil dari tanggapan responden dalam penelitian ini yang terkait dengan motivasi yang ada pada pt charoen phokphand farm 3 berada dalam kategori setuju sedangkan untuk kategori tertinggi didapat dari dimensi Faktor Internal didalam dimensi ini terdapat indikator tertinggi yaitu karyawan menginginkan dapat hidup layak dari perusahaan, semakin baik motivasi semakin baik pula kinerja karyawan pada pt ini.
3. Berdasarkan Kinerja karyawan pada pt charoen phokphand farm 3 dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan berada dalam kategori setuju yang artinya total dari rekapitulasi dalam variabel kinerja karyawan berada dalam interval setuju sedangkan dalam kategori tertinggi pada indikator berada pada bekerja melebihi target pada dimensi kuantitas yang

artinya semakin baik kuantitas kerja semakin baik juga kinerja karyawan pada pt charoen phokphand farm 3.

4. Berdasarkan tanggapan responden mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Charoen Phokphand Farm 3 Cabang Pekanbaru hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh bahwa Disiplin kerja(X1) Motivasi(X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)

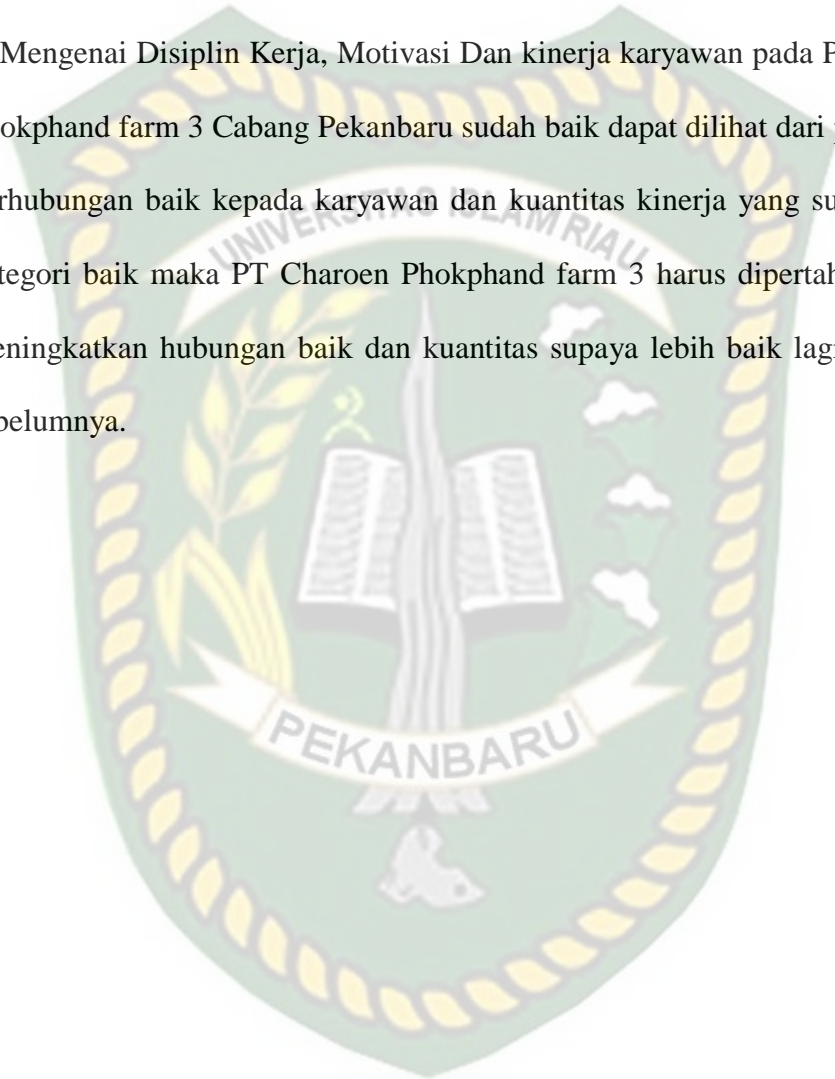
6.2 Saran

Pada penelitian ini penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Kepada PT Charoen Phokphand Farm 3 Cabang Pekanbaru diharapkan untuk menjaga dan meningkatkan Disiplin kerja yang ada di perusahaan. Dan seluruh karyawan menjaga komitmen untuk selalu meningkatkan kinerja dalam perusahaan.
2. Mengenai Motivasi perusahaan juga memberi motivasi dan penghargaan kepada karyawan yang selalu meningkatkan kinerja dan mencari solusi jika perusahaan mengalami masalah. perusahaan juga harus perhatian terhadap keperluan karyawan dan juga harus menjaga hubungan baik antara perusahaan dan karyawan biar tidak terjadinya penurunan kinerja jika semua itu terjaga maka karyawan akan selalu meningkatkan kinerja yang ada di perusahaan. perusahaan harus memperhatikan ketelitian pada setiap karyawan yang ada pada pt ini.

3. Mengenai kinerja karyawan pada Bank BPR dapat mempertahankan karyawan yang kinerjanya sudah bagus dalam bekerja harus dipertahankan dan harus mendapatkan bonus sesuai pekerjaan yang dilakukannya.

4. Mengenai Disiplin Kerja, Motivasi Dan kinerja karyawan pada PT Charoen Phokphand farm 3 Cabang Pekanbaru sudah baik dapat dilihat dari perusahaan berhubungan baik kepada karyawan dan kuantitas kinerja yang sudah dalam kategori baik maka PT Charoen Phokphand farm 3 harus dipertahankan dan meningkatkan hubungan baik dan kuantitas supaya lebih baik lagi dari yang sebelumnya.



DAFTAR PUSTAKA

Aini Kusniawati, Nurhayari, Rosy Herlina.2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal ilmu manajemen. Volume 1. Nomor 1

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber daya Manusia – Bandung* : PT. Remaja

Arianto, D. A.N. (2013). **Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar**. Jurnal *Economia*,9(2), 191-200.

Agung Yatiningrum.2016 *Pengaruh kedisiplinan kerja,komunikasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada peternakan hewan kabupaten probolinggo*.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Erlangga, Bandung

Cherly Dwi Putri.2016.*Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Pt. Wonokoyo Jaya Corporindo Divisi Ayam Pedagang*

Dr. Kasmir,S.E.,M.M. T.2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : rajawali pers

Hasibuan, 2012, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Jakarta, Haji Masagung.

Hasibuan, Melayu S. P. 2007. “*Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*”, Jakarta: PT. Bumi Aksara

Hasibuan, Melayu S.P. 2013. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Imam, Ghozali, 2011 “*Aplikasi Analisis Multi-variate dengan Program SPSS*”, Semarang, Badan Penerbit Undip

Irham Fahmi, S.E., M.Si. T. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta*

Johannes Eliezer Ayer. 2016. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian kabupaten supiori*

Mangkunegara, Anwar Prabu A.A, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Mangkunegara,A.P. 2007. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, : PT. Remaja Rosdakarya Bandung

Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju

Sugiyono, *“Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D”*, Bandung: Alfabeta, 2014

Sandra Afirsta Diana .2015.*Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Semarang*

Tanjung, Hasrudy. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 27-36.

Yopi Fitri Utami .2019.*Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatra Utara*