

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT DUNIA MARINE
PRODUCTS MAKASSAR**

Diajukan Oleh:

Rezky Atmami

4517012051



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BOSOWA

2021

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Pada PT. Dunia Marine Products Makassar

Nama Mahasiswa : Rezky Atmami

Stambuk/NIM : 4517012051

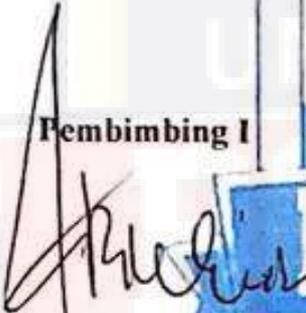
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

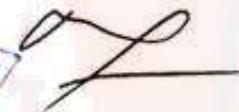
Program Studi : Manajemen

Telah Disetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II


H. Muh. Idris, SE., M.Si
NIDN.0901085501


DR. Miah Said, SE., M.Si
NIDN.09 31127506

Mengetahui dan Mengesahkan:

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi

Universitas Bosowa

Manajemen


DR. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si
NIDN.09 07 07 7003
Tanggal pengesahan:


Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si
NIDN. 0905097702

PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang tertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rezky Atmami

Nim : 4517012051

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul : Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dunia Marine *Products* Makassar

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 12 Agustus 2021


METERAI TEMPEL
1A8AJX388938355 Rezky Atmami

**Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada
PT. Dunia Marine Products Makassar**

Oleh :

Rezky Atmami

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bosowa

ABSTRAK

REZKY ATMAMI.2021.Skripsi Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dunia Marine Products Makassar dibimbing oleh H.M. Idris SE.,M.Si dan DR. Miah Said. SE.,M.Si.

Tujuan penelitian ini yaitu: 1) untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Dunia Marine Products Makassar 2) untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dunia Marine Products Makassar 3) untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dunia Marine Products Makassar. Populasi dari penelitian adalah 50 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, uji validitas, uji reabilitas, dan uji hipotesis.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Data analisis dengan regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS 23.

Berdasarkan hasil penelitian uji f disiplin dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dunia Marine Products Makassar. Namun uji t disiplin kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dunia Marine Products Makassar.

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

***The Effect of Discipline and Work Motivation on Employee Performance at PT.
Dunia Marine Products Makassar***

By

REZKY ATMAMI

Prodi Management Faculty Of Economics Business

University Bosowa

ABSTRACT

REZKY ATMAMI.2021.Thesis Effect of Discipline and Work Motivation on Employee Performance of PT. Dunia Marine Products Makassar is guided by H.M. Idris SE., M. Si and DR. Miah Said. SE., M.Si.

The purposes of this study are: 1) to determine whether there is an influence on the performance of employees of PT. Dunia Marine Products Makassar 2) to find out whether there is an effect of work motivation on the performance of PT. Dunia Marine Products Makassar 3) to find out whether there is an influence of discipline and work motivation on the performance of employees of PT. Dunia Marine Products Makassar. The population of the study was 50 people. The analytical method used in this research is multiple linear regression analysis, validity test, reliability test, and hypothesis testing.

The type of research used in this research is quantitative research. The data collection method used is a questionnaire. Data analysis with multiple linear regression with the help of SPSS 23 software.

Based on the f-test research, discipline and work motivation have a significant influence on the performance of employees of PT. Dunia Marine Products Makassar. However, the partial work discipline test does not have a significant effect on the performance of PT. Dunia Marine Products Makassar.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. Karena berkat rahmat dan karunia-Nya, dan teriring salam dan shalawat hanya tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Jurusan Manajemen Universitas Bosowa Makassar, dengan mengambil judul **“Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dunia Marine Products Makassar”**

Untuk itu dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Saleh Pallu, M.Eng. selaku Rektor Universitas Bosowa Makassar.
2. Bapak Dr.H.A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
3. Ibu Dr. HJ. Herminawati Abu Bakar SE, MM selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
4. Ibu Indrayani Nur, S.Pd SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
5. Bapak H.M,Idris SE, M.Si dan Bapak Haeruddin Saleh SE, M.Si sebagai dosen pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, memberi motivasi dan memberi bantuan litelature, serta diskusi-diskusi yang dilakukan dengan penulis.

6. Seluruh Dosen Universitas Bosowa yang telah memberikan Ilmu dan Pendidikannya kepada penulis sehingga wawasan penulis bisa bertambah. Beserta seluruh Staf Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa, terima kasih atas bantuannya dalam pengurusan Administrasi.
7. Ucapan terima kasih penulis berikan kepada kedua orang tua, kakak, adik dan seluruh keluarga tercinta yang selalu memberikan kasih sayang, doa, bantuan dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Terima kasih kepada seluruh karyawan PT. Dunia Marine Products Makassar yang telah membantu penulis dan memberikan kesempatan dalam melakukan kegiatan penelitian.
9. Kepada seluruh teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis khususnya prodi Manajemen Universitas Bosowa Angkatan 2017. Terima kasih untuk semua suka duka yang telah kita lalui Bersama semoga kita semua selalu dalam lindungan-Nya.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak lepas dari kesalahan dan jauh dari sempurna. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun, Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Makassar, 12 agustus 2021

Rezky Atmami

DAFTAR ISI

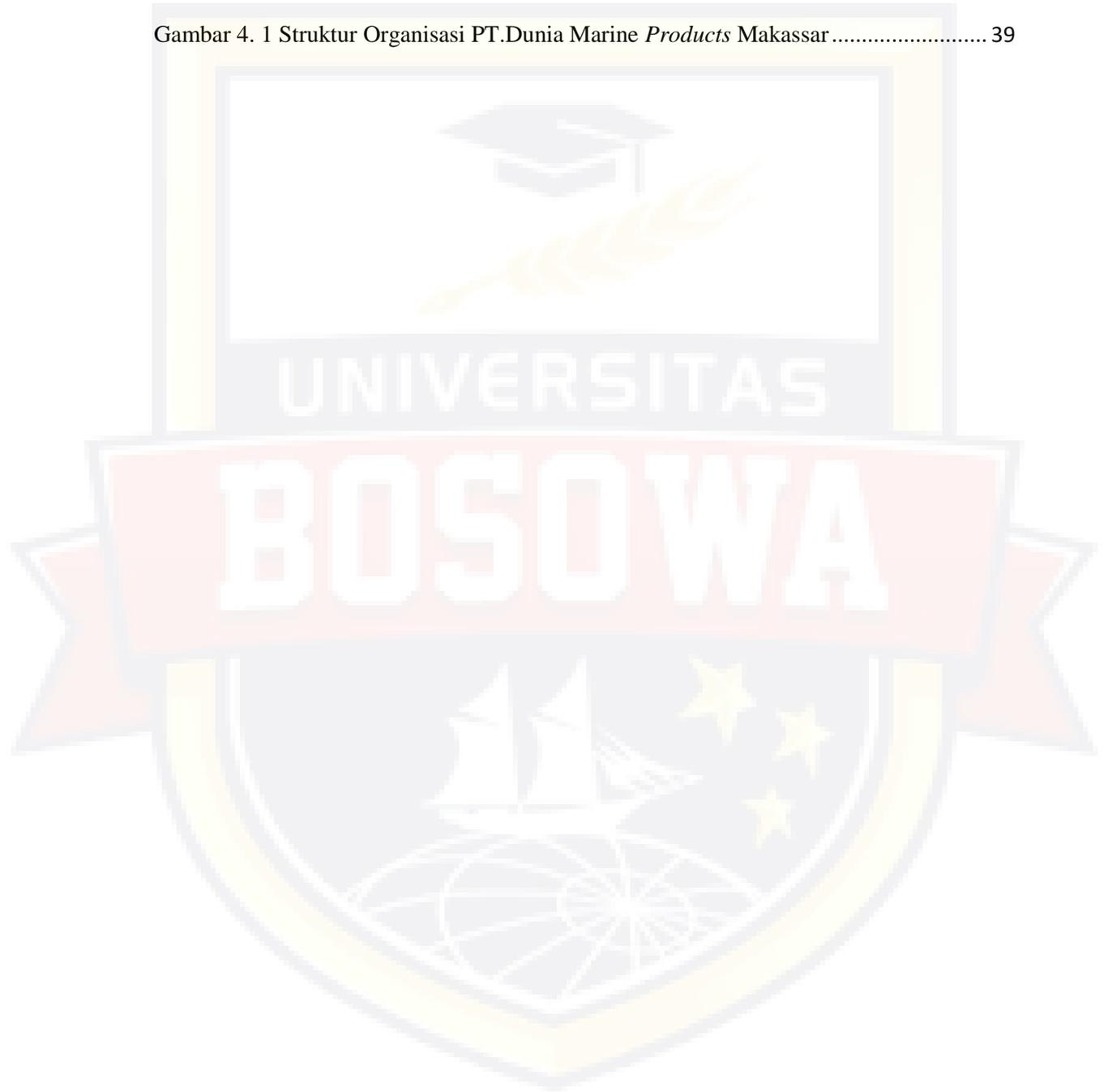
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI.....	iii
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Masalah Pokok	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Kegunaan Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Kerangka Teori.....	7
2.1.2 Disiplin Kerja.....	8
2.1.3 Motivasi kerja.....	11
2.1.4 Kinerja Karyawan	15
2.2 Hipotesis.....	24
BAB III METODE PENELITIAN.....	25
3.1 Daerah Penelitian	25
3.2 Metode Pengumpulan data	25
3.3 Populasi dan Sampel	26
3.4 Metode Analisis.....	27
3.5 Analisis Regresi Linier Berganda.....	28
3.6 Defenisi Operasional	28
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	30

4.1	Gambaran Umum Perusahaan	30
4.1.1	Sejarah Perusahaan.....	30
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan.....	31
4.1.3	Aktivitas Perusahaan	32
4.1.4	Struktur Organisasi Perusahaan	37
4.2	Deskripsi Data	42
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia	43
4.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	44
4.3	Deskripsi Data	45
4.3.1	Uji Instrumen Penelitian	45
4.3.2	Analisis Regresi Linear Berganda.....	47
4.3.3	Koefisien Determinasi (R²).....	49
4.3.4	Uji Hipotesis (Uji T dan Uji F)	50
4.4	Pembahasan Hasil Penelitian.....	53
BAB V_KESIMPULAN DAN SARAN.....		55
5.1	Kesimpulan.....	55
5.2	Saran	55
DAFTAR PUSTAKA		57
LAMPIRAN		

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir 23

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT.Dunia Marine *Products* Makassar 39



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia	43
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	44
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas.....	46
Tabel 4. 5 Hasil Uji Reliabilitas.....	47
Tabel 4. 6 Analisis Regresi Linier Berganda	48
Tabel 4. 7 Uji Determinasi.....	49
Tabel 4. 8 Hasil Uji Secara Parsial (Uji t).....	51
Tabel 4. 9 Uji F.....	52

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi setiap organisasi baik yang memproduksi barang ataupun jasa selalu dihadapkan pada situasi lingkungan bisnis yang semakin tidak menentu dan tingkat persaingan yang semakin ketat untuk bisa menjadi yang terbaik dalam bisnisnya. Organisasi dalam menghadapi persaingan tersebut dituntut untuk meningkatkan kinerja organisasi pada semua aspek, baik pemasaran, keuangan, produksi dan lebih-lebih sumber daya manusia yang dimilikinya.

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata - mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Kontinuitas pembangunan yang dilakukan sekarang di negara kita, betapa pun hanya dapat dipertahankan bila kualitas SDM yang ada mendapat perhatian serius baik dari pemerintah maupun dari kalangan swasta. Oleh karena itu, perlu pengembangan SDM di negara kita mengingat jumlah penduduk Indonesia yang besar, yang merupakan sumber produktif potensial sehingga dapat diubah menjadi sumber produktif yang nyata. Demikian pula perhatian yang semakin besar di Indonesia, terhadap manajemen oleh lembaga-lembaga swasta diharapkan akan mampu membawa dampak positif terhadap perkembangan ekonomi dan perusahaan pada masa yang akan datang. Setiap organisasi selalu ingin memiliki

sumber daya manusia yang terampil dan handal juga yang memiliki kinerja yang tinggi. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah para karyawan yang bekerja untuk mewujudkan tujuan perusahaan serta memiliki kinerja yang terampil dan handal sangat diperlukan untuk mengoperasikan, mengatur dan merawat berbagai mesin dan teknologi yang dimiliki oleh perusahaan. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan serta dari pihak karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan disiplin kerja dan motivasi dalam bekerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kedisiplinan yang dapat menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin kerja yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan yang lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan sehingga setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat memenuhi peraturan yang telah ditetapkan. Untuk menciptakan kinerja pegawai yang efektif dan efisien tidak mudah, tidak hanya menciptakan disiplin kerja yang tinggi saja tetapi faktor motivasi juga sangat mempengaruhi. Oleh karena itu, perusahaan dapat mendorong karyawan agar memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi kerja menurut Robbins (2016) Motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi umumnya terkait dengan upaya kearah sasaran, tapi fokus dalam hal ini adalah tujuan organisasi agar mencerminkan minat tunggal terhadap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar karena apa yang menjadi motivasinya tidak terpenuhi. Seorang karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan. Proses pengambilan keputusan manajerial memiliki beberapa tahapan sesuai dengan pendapat miah said (2015: 7), yang terdiri atas 1) menetapkan tujuan, 2) mengidentifikasi sebagai solusi-solusi dan 3) mengimplementasikan keputusan tersebut.

PT. Dunia Marine *Products* merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang perikanan dan kelautan yaitu mengolah udang menjadi udang beku lalu dikemas dan diekspor keluar negeri terkhususnya korea. Salah satu produk yang dihasilkan adalah udang vannamei (*panaeus vannamei*) dan udang windu (*panaeus monodon*) dalam bentuk beku menggunakan praktek jaminan kualitas yang didasarkan pada pelaksanaan HACCP (*Hazard Analysis Critical Control Point*) dari Kementrian Perikanan dan Kelautan Republik Indonesia, yang

menjelaskan bahwa perusahaan ini memiliki produk bebas dari bakteri, parasite, serta logam berat yang dapat merugikan karena berbahaya bagi manusia. Untuk meningkatkan kinerja dapat dilihat dalam hal disiplin kerja, pada PT. Dunia Marine *Products* telah berusaha mengatasi kedisiplinan di perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan membuat aturan yang telah ditetapkan. Sedangkan hal yang mengenai motivasi kerja pada PT. Dunia Marine *Products* Makassar yaitu dengan memberikan kebijakan lainnya yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan yaitu dengan memberikan gaji yang sesuai dengan aturan pemerintah (UMP), dan pemberian intensif atau gaji tambahan kepada seluruh karyawan dan adanya cuti tahunan bagi setiap karyawannya.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dunia Marine *Product* Makassar”**.

1.2 Masalah Pokok

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dunia Marine *Products* Makassar?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dunia Marine *Products* Makassar?

3. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Dunia Marine *Products* Makassar

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah pokok diatas tujuan penelitian, yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Dunia Marine *Products* Makassar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Dunia Marine *Products* Makassar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT.Dunia Marine *Products* Makassar.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis berharap bisa memberikan manfaat bagi :

1. Manfaat bagi akademik

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan penelitian untuk menambah informasi dan referensi tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap karyawan.

2. Manfaat bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran dan masukan kepada PT. Dunia Marine Products sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Manfaat bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat didefinisikan sebagai ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengevaluasian atas sumber daya manusia saat pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja, untuk mencapai tujuan organisasi, keinginan karyawan, dan kebutuhan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia menurut (Marbawi Adamy, 2016: 2) MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manager dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus sumber daya manusia adalah Departemen Sumber Daya Manusia atau (*Human Resource Departement*) (Zulkifli Rusby, 2016: 1)

Menurut Fahmi (2016: 1) Manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

2.1.2 Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau bila sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Menurut kutipan Singodimedjo (dalam Edy Sutrisno 2016:86), menyatakan bahwa Disiplin adalah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya,”

Selain itu Menurut Edy Sutrisno (2016:89) disiplin adalah “perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.”

2.1.2.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut kutipan Singodimedjo (dalam Edy Sutrisno 2016:89) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dengan ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan Bersama

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil Tindakan

Dengan adanya Tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

2.1.2.2 Pelaksanaan Disiplin Kerja

Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi.

Menurut kutipan singodimedjo (dalam Edy Sutrisno 2016:94) peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin antara lain :

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan Bersama. Dengan kata lain, mereka harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasi, yang ditujukan pada tujuan yang hendak dicapai.

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya ada banyak indicator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Menurut kutipan Singodimejo (dalam Edy Sutrisno 2016:94) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi di antaranya adalah :

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggungjawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan

2.1.3 Motivasi kerja

Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2019:111)

2.1.3.1 Pendorong Motivasi

Orang cenderung mengembangkan dorongan motivasional, yang menunjukkan keinginan kuat untuk mencapai sesuatu, sebagai produk lingkungan budaya dimana mereka berada. Dorongan ini memengaruhi cara orang dalam melihat pekerjaannya.

Neswtrom melihat sebagai dorongan motivasi bersumber pada penelitian

McClelland yang memfokus pada dorongan untuk *achievement*, *affiliation*, dan *power* (Wibowo, 2019:112-113)

1. *Achievement Motivation*

Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan yang dimiliki banyak orang untuk mengejar dan mencapai tujuan menantang. Individu dengan dorongan ini mengharapkan mencapai sasaran dan menaiki tangga keberhasilan. Orang dengan dorongan kuat terhadap prestasi mengambil tanggungjawab atas tindakan dan hasilnya, keinginan mengontrol nasib, mencari umpan balik secara regular, dan menikmati menjadi bagian kemenangan prestasi melalui usaha individual atau kolektif.

2. *Affiliation Motivation*

Motivasi untuk berafiliasi merupakan suatu dorongan untuk berhubungan dengan orang atas dasar sosial, bekerja dengan orang yang cocok dan berpengalaman dengan perasaan sebagai komunitas. Orang dengan motif afiliasi bekerja lebih baik apabila mereka dilengkapi dengan sikap dan kerja sama menyenangkan. Mereka cenderung melingkupi diri dengan teman dan orang yang dapat berhubungan . mereka mendapatkan kepuasan diri berada di sekitar temannya dan menginginkan kebebasan kerja untuk mengembangkan hubungan tersebut.

3. *Power Motivation*

Motivasi akan kekuasaan merupakan suatu dorongan untuk memengaruhi orang, melakukan pengawasan dan mengubah situasi. Orang yang termotivasi atas dasar kekuasaan mengharapkan menciptakan

dampak organisasi dan bersedia mengambil risiko dengan melakukannya. Apabila kekuasaan telah diperoleh, mungkin akan akan dipergunakan secara konstruktif atau destruktif.

Orang yang termotivasi oleh kekuasaan menjadi manajer cerdas apabila dorongannya ditunjukkan pada kekuasaan intitusional daripada personal. Kekuasaan institusional adalah merupakan kebutuhan untuk memengaruhi perilaku orang lain untuk kebaikan seluruh organisasi.

2.1.3.2 Tantangan Dalam Motivasi

Memotivasi orang adalah merupakan aspek kunci bagi manajer yang efektif. Namun. Manajer menghadapi dua tantangan menurut Kreitner dan Kinicki (Wibowo,2019:128), yaitu:

1. Banyak tugas pekerjaan manajer direntang lebih luas. Mereka merasa ditarik dalam multi-dimensi dan menggunakan terlalu banyak waktu untuk mengatasi persoalan daripada secara proaktif memfokus pada kebutuhan pekerja. Situasi ini ini membuat frustrasi dan membawa pada turunnya kepuasan kerja dan motivasi bagi manajer.
2. Manajer mungkin tidak tahu bagaimana memotivasi orang, selain sekadar menggunakan penghargaan finansial. Adalah penting bagi manajer untuk menggunakan pendekatan yang lebih luas dan terintegrasi ketika berusaha memotivasi pekerja. Organisasi dapat dapat membantu manajer dengan memberikan mereka pelatihan dan *coaching* yang berfokus pada bagaimana memperbaiki kemampuan mereka memotivasi orang lain.

Untuk menghadapi tantangan tersebut, program yang bersifat memotivasi orang, selain motivasional dapat dipertimbangkan untuk memperbaiki produktivitas, kualitas, atau kepuasan kerja.

2.1.3.3 Indikator Motivasi

Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut :

1. Balas jasa

Sebagai sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

2. Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut.

Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktifitasnya dengan baik.

3. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

4. Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja.

Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu sama lain berbeda.

5. Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

6. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Para ahli manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi menjelaskan konsep kinerja (*performance*) dengan menggunakan ungkapan Bahasa dan tinjauan dari sudut pandang yang berbeda-beda namun makna yang terkandung pada hakekatnya sama, yaitu kinerja (*performance*) adalah catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu.

Menurut kutipan Simamora (dalam Sri Langgeng Ratnasari, Dkk. 2020: 19) mengemukakan bahwa kinerja karyawan (*employee performance*) adalah tingkat pada tahap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

2.1.4.1 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016 : 189-193) yaitu :

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat

menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbedasatu sama lainnya.

Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggungjawab suatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memrintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

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 bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10. Lingkungan kerja disekitar

Merupakan suasana atau kondisi lokasi bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesame 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 mempengaruhi 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.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diatas peneliti hanya mengangkat dua faktor yang telah disesuaikan dengan keadaan objek penelitian, yaitu faktor disiplin kerja dan motivasi kerja.

2.1.4.2 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh atasan atau tim penilai dapat dilaksanakan baik secara formal maupun informal. Proses penilaian tersebut umumnya dilakukan melalui evaluasi tertulis terhadap prestasi yang dihasilkan oleh karyawan dalam periode tertentu. Cara lain juga dapat dilakukan misalnya dengan memberikan teguran langsung atas pelanggaran yang dilakukan atau memuji langsung karyawan atas prestasi yang diraihinya.

Penilaian kinerja dalam organisasi memiliki tujuan utama untuk menilai kekuatan dan kelemahan karyawan. Dengan cara ini, akan memberi peluang kepada manajer untuk menganalisis pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan yang dipimpinya serta untuk menentukan bidang keunggulan atau perbaikan-perbaikan yang diperlukan. Evaluasi ini juga menghadirkan peluang bagi para manajer dan karyawan untuk mendiskusikan tujuan sasaran perkembangan saat ini masa depan, serta bagaimana karyawan berencana mencapainya. Yang paling penting adalah untuk mendiskusikan kegiatan dan kompetensi karyawan serta untuk memajukan karir mereka.

2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:208-210), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

1. Kualitas (Mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna

produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2. Kuantitas (Jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang

3. Waktu (Jangka Waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi

4. Kerja Sama Antar Karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini ukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain

5. Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan

6. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya penelitian untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya. disamping itu penelitian terdahulu membantu penelitian untuk menunjukkan orsinalitas dari penelitian.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

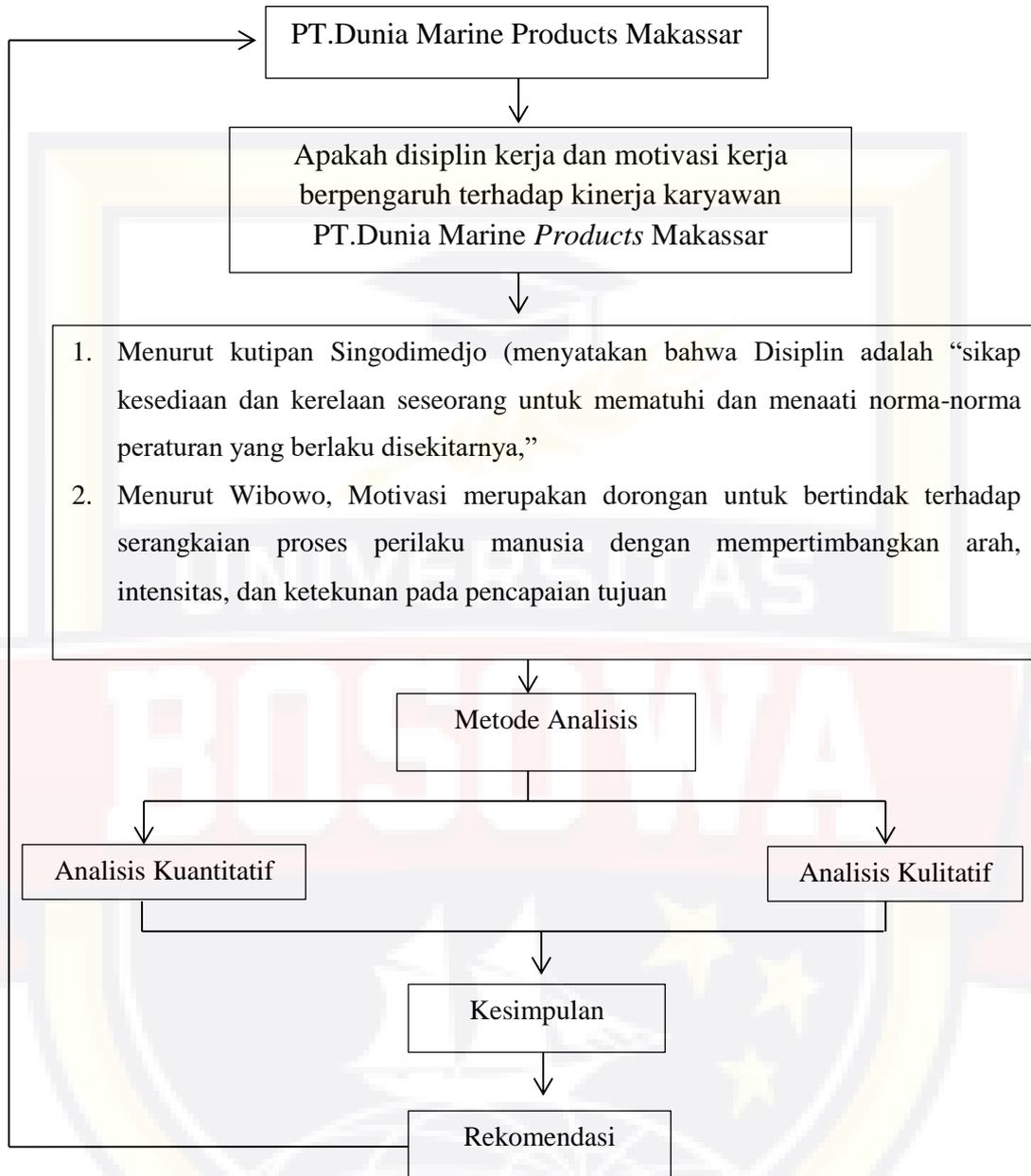
No.	Nama/ Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil
1	Salman Farisi, Juli irnawati, Muhammad Fahmi (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y).	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Dikki Mahrizal (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan, secara parsial variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan semua variabel disiplin dan motivasi berpengaruh

				terhadap variabel terikat kinerja karyawan.
3	Wahyudi (2019). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.	Disiplin (X_1), Motivasi (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Dalam analisis deskriptif dikemukakan disiplin pegawai sudah baik terutama dalam hal kehadiran dan kepatuhan terhadap pimpinan

Sumber: Jurnal Penelitian Terdahulu

2.3 Karangka Pikir

Berdasarkan teori dan tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perlu adanya Analisa mengenai faktor apa saja yang mempengaruhinya berdasarkan dari beberapa sumber yang dikehutai perlu adanya suatu disiplin kerja dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Adapun dibentuk suatu karangka pemikiran yaitu:



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

2.2 Hipotesis

Hipotesis merupakan proposisi yang akan diuji kebenarannya, atau merupakan suatu jawaban sementara atas pertanyaan peneliti (Priyono,2016:66-67). Hipotesis dalam penelitian kuantitatif dapat berupa hipotesis satu variabel dan hipotesis dua variabel atau lebih variabel yang dikenal sebagai hipotesis kausal.

H1: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

H2: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

H3: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Daerah Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Dunia Marine Products yang berlokasi di Jl. Kima Kav.4 B daya. Kelurahan Daya merupakan Kelurahan yang terletak di Kecamatan Biringkanaya sebelah utara Kota Makassar.

3.2 Metode Pengumpulan data

2.2.2 Wawancara

Wawancara adalah Teknik pengumpulan data melalui tatap muka atau tanya jawab antara pengumpul data (*enumerator*) atau peneliti dengan narasumber. Untuk kegiatan wawancara dapat dilakukan dengan cara wawancara terstruktur maupun wawancara tidak terstruktur. Wawancara terstruktur adalah wawancara yang dilakukan dengan membuat daftar pertanyaan secara sistematis, karena peneliti telah mengetahui secara pasti informasi yang akan digali. Wawancara tidak berstruktur adalah wawancara bebas dan tidak menggunakan pedoman pertanyaan secara sistematis dan hanya membuat poin-poin tertentu untuk menggali informasi.

2.2.3 Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab. Kuesioner dapat dibuat dalam bentuk konvensional (cetak) atau dalam bentuk online (misalnya google form).

2.2.4 Observasi

Observasi adalah pengumpulan data secara langsung di objek yang diteliti. Observasi ini tidak hanya dalam bentuk angket atau kuesioner, akan tetapi akan juga berbentuk lembar ceklist, buku catatan, foto atau video dan sejenisnya. Data yang dihasilkan dari kegiatan observasi kebanyakan berupa data primer dan memerlukan pengolahan data lebih lanjut.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah seluruh kelompok orang, peristiwa atau hal lain yang menjadi ketertarikan peneliti untuk diselidiki dan dibuat simpulan/generalisasi terhadap karakteristiknya berdasarkan data sampel.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian atau sekelompok dari populasi. Beberapa anggota populasi yang dipilih oleh peneliti berdasarkan metode dan Teknik pengambilan sampel tertentu.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu proses pengetahuan dengan cara menggunakan data berupa angka sebagai alat untuk menganalisis keterangan yang ingin diketahui.

Sumber data dalam penelitian ini digolongkan menjadi dua bagian, yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti melalui kegiatan observasi, wawancara, kuesioner atau cara lainnya. Data primer memerlukan pengolahan data lebih lanjut agar data tersebut memiliki makna.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dan diperoleh dari pihak tertentu yang telah mengumpulkan data tersebut. Data sekunder merupakan data jadi dan peneliti tidak memerlukan pengolahan data untuk memaknai data tersebut.

3.4 Metode Analisis

Analisis data merupakan proses yang dilakukan setelah pengumpulan data. Proses analisis data merupakan tahap penting dalam suatu penelitian karena digunakan sebagai dasar untuk menjawab pertanyaan penelitian, menguji hipotesis, dan mengambil simpulan dari penelitian yang dilakukan.

Dalam menganalisis data yang diperoleh, peneliti menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif. Metode deskriptif kuantitatif merupakan suatu penelitian yang mempunyai tujuan untuk mendeskripsikan suatu fenomena, peristiwa, dan kejadian yang terjadi secara factual, sistematis, serta akurat. Metode deskriptif kuantitatif bertujuan untuk menjelaskan suatu fenomena dengan menggunakan angka yang menggambarkan karakteristik subjek yang diteliti.

3.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis, peneliti menggunakan analisis linear berganda untuk mempelajari pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Rumus matematika dari regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

$\beta_1 \beta_2$: Koefisien Regresi

X₁ : Disiplin Kerja

X₂ : Motivasi Kerja

e : Standart Error

3.6 Defenisi Operasional

Definisi operasional variabel penelitian Menurut Sugiyono (2015:38) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Disiplin kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kedepannya. Masalah kedisiplinan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam segala kegiatan yang dilakukan

oleh manusia, terutama dalam usaha meningkatkan perbaikan pekerjaan dan mutu dari hasil pekerjaan. Adapun indikator yang dipelajari adalah taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap peraturan lainnya.

2. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerjasama dalam rangka pencapaian suatu tertentu. Sebab setiap individu mempunyai perasaan atau kehendak dan keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan setiap individu, sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak. Adapun indikator yang dipelajari adalah balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, pekerjaan itu sendiri.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan kinerja yang bersifat individual atas hasil kerja yang diberikan kepada organisasi tempatnya bekerja sehingga setiap karyawan mempunyai hasil kerja berbeda satu dengan lainnya dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya. Adapun indikator yang dipelajari adalah kualitas, kuantitas, waktu, kerjasama antar karyawan, penekanan biaya, pengawasan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT. Dunia Marine Products berlokasi di Jl. Kima 3 Kav.4 B daya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang perikanan dan kelautan, yaitu mengolah udang menjadi udang beku lalu dikemas dan diekspor ke luar negeri terkhusus korea.

PT. Dunia Marine Products awalnya Bernama PT. Tae Ho Bumi Abadi didirikan oleh Tae Ho Co, LTD dan Mo Kyung Hwan yang berasal dari korea pada Tahun 2000 dan berganti nama menjadi PT. Dunia Marine Products pada Tahun 2009 sampai sekarang.

Produk yang diolah adalah udang beku (*Frozen Shrimp*) yang dihasilkan dalam bentuk Block Frozen. Jenis olahan produk antara lain: HO (*Head ON*) udang utuh tanpa perlakuan, HL (*Head Less*) pemotongan kepala udang, PUD (*Peeled Undeveined Deveined*) pengelupasan kulit udang tanpa menyisihkan kulit udang dan PTO (*Peeled Tile On*) udang kupas dengan menyisihkan ekor terakhir.

4.1.1 Sejarah Perusahaan

PT. Tae Ho Bumi Abadi adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha industri pengolahan makanan hasil laut (*Frozen Fish*). Perusahaan berdiri pada tanggal 11 Desember 2000, perusahaan ini pertama kali didirikan oleh Tae Ho Co, LTD dan Mo Kyung Hwan yang berasal dari korea dan resmi beroperasi

pada Desember tahun 2000 di Jl. Kima 3 Kav 4B Makassar dengan tujuan pemasaran Korea.

Pada tanggal 27 juli 2009, telah terjadi perubahan nama perusahaan yaitu PT. Tae Ho Bumi Abadi berganti nama menjadi PT. Dunia Marine Products yang ditetapkan bahwa pemberhentian Mo Kyun Hwan sebagai Presiden Direktur, Jung Ki Hwang sebagai Presiden Direktur selama 1 Tahun. Selanjutnya pada Tanggal 15 Desember 2010. Pemberhentian Jung Ki Hwang digantikan oleh Drs. Syamsuddin Nawir sebagai Direktur Perusahaan selama 4 Tahun lamanya dan digantikan oleh Abdul Muis, AMD sebagai Direktur mulai pada Mei 2014 sampai sekarang.

PT. Tae Ho Bumi Abadi Makassar berdiri secara sah dengan berbentuk badan huukum terbatas (PT) pada Tanggal 25 Oktober 2001 dan No. sk C-11547 HT.01.01 Tahun 2001 diresmikan oleh Kementrian Hukum dan HAM. Dan ditetapkan bahwa Mo Kyung Hwang sebagai Presiden Direktur PT. Tae Ho Bumi Abadi Makassar selama 7 Tahun lamanya.

PT. Dunia Marine Products menggunakan praktek jaminan kualitas yang didasarkan pada pelaksanaan HACCP (Hazard Analysis Critical Control Point) dari Kementriaan Perikanan dan Kelautan Republik Indonesia, yang menjelaskan bahwa perusahaan ini memiliki produk bebas dari bakteri, parasite, serta logam berat yang dapat merugikan karena berbahaya bagi manusia.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi dan Misi PT. Dunia Marine Products adalah sebagai berikut:

1. Menjadi pelopor dalam mengeksport produk pangan khususnya udang, cephalopod, ikan demersal, ikan plagic dan telur ikan terbang kering.
2. Mempromosikan produk terbaik dengan meningkatkan kualitas dan keamanan serta kepuasan pelanggan.
3. Mempromosikan dan mewujudkan Indonesia sebagai produsen negara pengeksport terbesar.

4.1.3 Aktivitas Perusahaan

PT.Dunia Marine *Products* Makassar merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang perikanan dan kelautan, yaitu mengolah udang menjadi udang beku dan di kemas lalu di eksport keluar negeri terkhusus korea. Produk yang di olah adalah Udang Vanmei (*paneus vanname*) dan Udang Windu (*paneus monodon*). Jenis olahan antara lain HO (*Head On*) yaitu udang utuh tanpa perlakuan, HL (*Head Less*) pemotongan kepala udang, PUD (*Peeled Undeveined Deveined*) yaitu pengelupasan kulit udang tanpa menyisahkan kulit udang, dan PTO (*Peeled Tile On*) adalah udang kupas dengan menyisahkan ekor terakhir.

Teknik produksi *Frozhen Shrimp* dilakukan di *cold storage* ini sampai produk siap eksport terdiri dari 16 proses tahapan yaitu:

1. Penerimaan Bahan baku (*receiving*)

Receiving adalah proses penerimaan bahan baku dari berbagai daerah (Pangkep, Maros, dan Malili/Luwu utara) atau supplier yang diperuntukkan ke buyer untuk diolah sesuai dengan standar penerimaan yang berdasarkan

pada SNI yang skorsif nilai 8-9 yang meliputi kenampakan, bau, dan tekstur di ruangan *receiving*.

Pada proses ini penanganan udang harus sesegera dan sehati-hati mungkin untuk mencegah peningkatan suhu dan kerusakan fisik. Perlakuan pertama yang dilakukan yaitu pengecekan suhu yang sesuai penerapan rantai dingin ($\leq 50^{\circ}C$).

2. Sortasi Produksi (*sortation production*)

Pada proses sortir produksi bertujuan untuk mendapatkan hasil yang seragam, baik dalam hal kesegarannya, ukurannya, jenisnya, maupun mutunya. Oleh karena itu sortasi ini dikerjakan beberapa kali. Pada penentuan size harus dilakukan dengan cepat dengan pengawasan sanitasi, karyawan, serta peralatan dalam penentuan size produksi sesuai permintaan *buyer*.

3. Penimbangan I (*Weighing I*)

Pada proses penimbangan ini bertujuan untuk mendapatkan produk yang sesuai berat yang telah ditentukan oleh *buyer* dan menghindari kontaminasi dengan prosedur peralatan sanitasi dibersihkan sebelum, selama, dan setelah proses penimbangan dilakukan. Hal ini dikarenakan jika terjadi kesalahan penimbangan tidak sesuai, maka dilakukan penimbangan ulang untuk menghindari kesalahan pada saat penimbangan

4. Pencucian II (*Washing II*)

Proses ini bertujuan untuk mendapatkan produk yang bersih dan bebas dari bakteri *Phatogen*. Dalam prosedur ini udang dicuci dengan air yang mengalir dengan suhu air $\leq 5^{\circ}C$ dan pengecekan temperature air selalu diperiksa, jika

suhu air berkurang maka akan dilakukan penambahan es agar suhu tetap stabil.

5. Pemotongan Kepala (*Deheading*)

Bagian tubuh udang dipisahkan dengan bagian kepala dilakukan dengan bersih, hati-hati dan dalam keadaan dingin.

6. Pencucian III (*Washing III*)

Dalam proses ini udang dicuci kembali agar mendapatkan produk yang bersih dan bebas dari bakteri patogen, pencucian kembali dilakukan karena telah melalui proses pemotongan kepala udang. Hal tersebut dilakukan untuk menghindari bau dan sisa-sisa kotoran pemotongan kepala udang.

7. Pengelupasan kulit (*Peeling*)

Untuk mendapatkan produk yang sesuai dengan standar *Peelid Tail On* (PTO) udang kupas dengan menyisahkan ekor terakhir dan *Peelid Un Deveined* (PUD) pengelupasan udang tanpa menyisahkan kulit udang. Dilakukan pengelupasan dengan cepat, bersih, dan hati-hati dan dingin agar daging dan tekstur udang tidak rusak dan hancur. Untuk memudahkan pengelupasan kulit, suhu udang harus diperhatikan dan tahap ini selalu diperiksa untuk menghindari adanya udang yang dikupas belum sempurna

8. Pencucian VI (*Washing VII*)

Setiap perlakuan dari proses yang telah dilakukan udang selalu dicuci dengan air mengalir dengan suhu air $\leq 5^{\circ}\text{C}$, pencucian kembali dilakukan karena telah melalui proses pengelupasan kulit udang. Hal tersebut dilakukan untuk

menghindari sisa-sisa kotoran dari pengelupasan udang dan mencegah kontaminasi dari karyawan dan peralatan.

9. Penyusunan (*Layring*)

Pada proses ini dilakukan udang baik yang sudah melalui proses pemotongan kepala (HL), pengelupasan kulit udang, dan ekor tersisa (PUD/PTO), maupun udang yang utuh tanpa perlakuan (HO). Akan disusun dengan rapi untuk tetap menjaga kesegaran udang sesuai dengan standar, mutu, dan ukuran yang harus disesuaikan dengan standar buyer dan ketentuan SNI.

10. Pemberian air dingin

Pemberian air dingin dilakukan sebelum udang dibekukan, bertujuan untuk mendapatkan produk semi blok, disamping itu menjaga agar kesegaran udang dan mutu tetap terjaga sampai ketangan konsumen

11. Pembekuan (*Freezing*)

Proses pembekuan di ruang ABF dengan suhu -45°C sampai -50°C selama 5-6 jam untuk mendapatkan suhu produk -18°C . udang yang sudah disusun rapi sesuai dengan size, penempatan udang didalam dipisahkan antara udang tanpa kepala, pengelupasan kulit udang, dan ekor tersisa, maupun udang yang utuh/tanpa perlakuan. Udang yang ada di pan tersebut akan memudahkan dalam pengambilan dan pada saat packing tidak tercampur size nya.

12. Pengkacaan

Glazing merupakan proses penggelasan yang bertujuan untuk mencegah dehidrasi dari produk tersebut. Udang yang telah dibekukan dikeluarkan dari

pan dengan bantuan semprotan air melalui pipa pralon, yang mana pipa tersebut diberi lubang untuk memudahkan dikeluarkan dari pan. Selanjutnya glazing dengan cara mencelupkannya ke dalam tangka yang berisi air es yang bersuhu ($< -8 -10^{\circ}\text{C}$), setelah pencelupan selesai udang ditiriskan dan dikemas dengan plastic block bening. Tujuan dari pengglazingan agar mencegah terjadinya dehidrasi dan pada saat penyimpanan sementara udang tidak mengalami banyak penyusutan.

13. Mendeteksi logam

Semua produk akhir dilewatkan pada pendeteksi logam yang diperiksa oleh pencatatan pendeteksi logam oleh QC dengan tujuan untuk mendapatkan produk yang bebas dari serpihan logam. Udang yang terdeteksi mengandung ion logam maka segera hentikan alur produksi (re—produksi) produksi ulang, hal ini ditandai dengan bunyinya alarm pada *metal detector* disertai dengan lampu berubah menjadi merah.

14. Pemberian Label(*Packing*)

Packing adalah proses pengemasan dan proses pemberian label udang menggunakan inner dengan tujuan untuk menghindari produksi dari kontaminasi yang dikelompokkan sesuai size, jenis, kode supplier, dan kualitasnya. Pengemasan merupakan tahap kegiatan yang dilakukan setelah glazing yang bertujuan mempercantik tampilan produk, sehingga banyak konsumen yang tertarik untuk membeli.

15. Penyimpanan beku (*Cold Storage*)

Setelah proses packing selesai, udang akan disimpan dalam *cold storage* yang bersuhu kisaran -20°C . bertujuan untuk mempertahankan suhu beku udang yang ada di dalam kemasan, sehingga daya tahan akan terjaga. Ruang penyimpanan dingin berupa ruang dengan kapasitas 100 ton. Kondisinya diatur serapih mungkin sama dengan kondisi pembekuan, terutama suhunya.

16. Pengiriman

pengiriman merupakan tahap terakhir dari semua proses, pengiriman ini dilakukan sesuai waktu yang telah dilakukan oleh konsumen yang telah memesan produk dari perusahaan. Pengisian dalam container yang masuk harus di cek kelengkapan dan kebersihannya oleh QC perusahaan sedangkan bagian teknik melakukan running test terhadap container sehingga suhunya mencapai -20°C karyawan yang memuat produk harus cekatan dan kualitas kontinuitas muat terus menerus, pengontrolan suhu dilakukan oleh QC tiap 15 menit pada saat ekspor berlangsung. Petugas mapping melakukan pencatatan mapping diatas container. Setelah produk dimasukkan dalam container, maka pintu container dikunci dan disegel, pengiriman biasanya dilakukan 4 kali dalam sebulan. Dengan volume satu kali pengiriman rata-rata 6,5 – 7 ton sesuai produk permintaan buyer.

4.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi adalah sekumpulan orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Struktur organisasi adalah kerangka antar hubungan

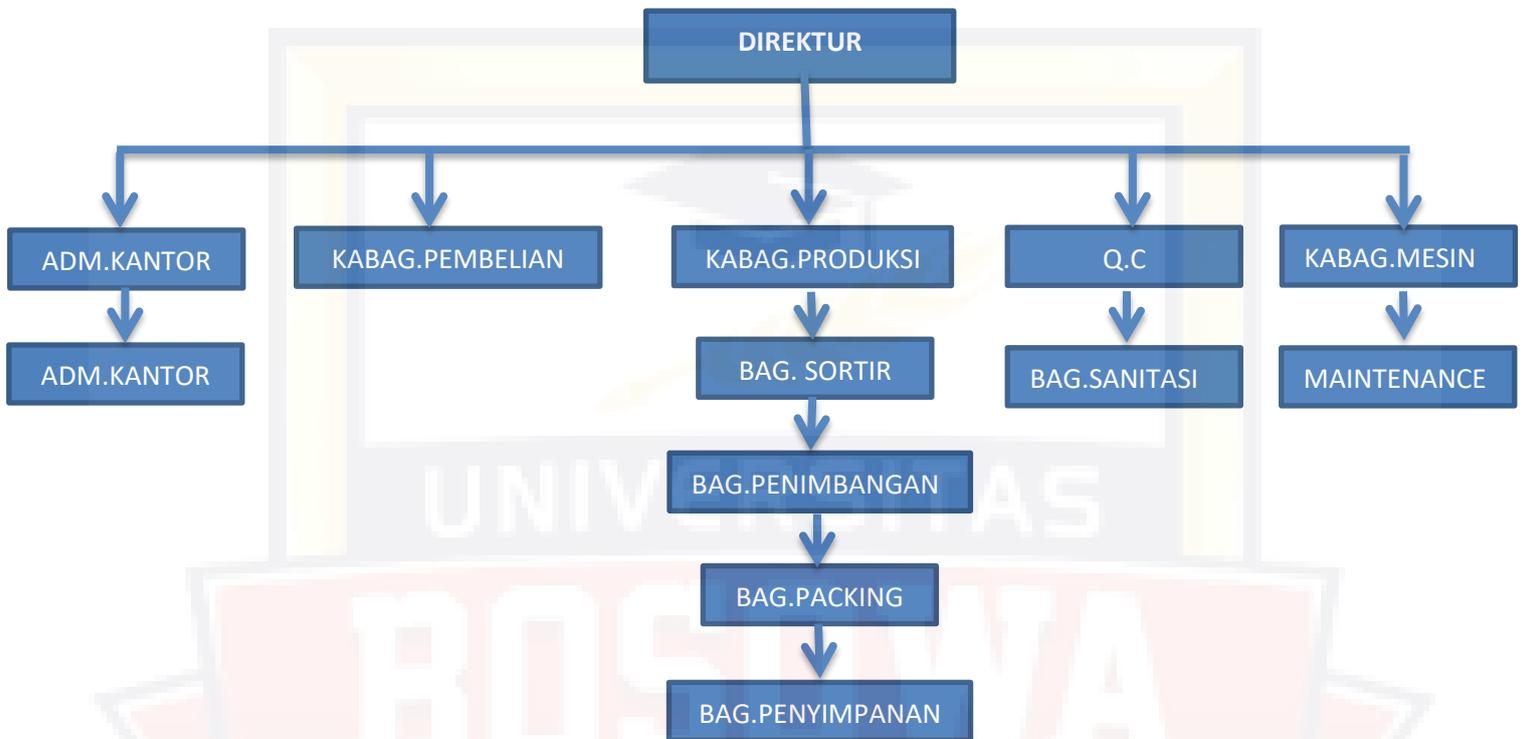
dari orang-orang atau unit organisasi yang masing-masing memiliki tugas, tanggung jawab dan wewenang tertentu.

Pada suatu perusahaan masing-masing karyawan mulai dari tingkat manajemen paling bawah sampai tingkat paling atas mempunyai batas-batas kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing. Hal tersebut dapat terlihat jelas dari fungsi dan tugas masing-masing karyawan. Bentuk struktur organisasi pada PT. Dunia Marine Products Makassar adalah berbentuk garis lurus (lini), dimana struktur organisasinya diperintah dari atas dengan usulan dari bawah.

Organisasi terdiri dari sejumlah tungkatan hierarki yang masing-masing meliputi defirnsiasi kepemimpinan. Garis-garis penghubung pada tingkatan adalah kekuasaan. Struktur organisasi dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Gambar 4. 1

Struktur Organisasi PT.Dunia Marine Products Makassar



Data: PT. Dunia Marine Products Makassar

Berikut ini dijelaskan secara garis besar tugas dan wewenang masing-masing bagian pada PT. Dunia Marine Products Makassar:

1. Direktur

Adapun tugas-tugas Direktur adalah sebagai berikut:

1. Memimpin perusahaan
2. Menentukan kebijakan-kebijakan perusahaan
3. Memiliki wewenang untuk mengangkat, mengganti, atau memberhentikan karyawan dan pegawainya
4. Membuat ketetapan operasional perusahaan dalam jangka pendek

2. Manajemen Administrasi (*Personalia*) dan Keuangan

Dalam satu departemen ini manaungi dua bagian yaitu bagian Administrasi dan Keuangan , Adapun tugas dari Personalita adalah sebagai berikut:

1. Penyediaan sumberdaya manusia berkualitas yang mampu dan bisa melaksanakan kegiatan perusahaan secara profesional.
2. Merencanakan, mengkordinasi, mengendalikan dan mengawasi seluruh kegiatan operasional disetiap area operasional, mempertanggung jawabkan anggaran operasioanal dan pembelian raw material disetiap field.
3. Memberikan laporan mengenai penanganan mutu raw material operasional.
4. Bertanggung jawab oleh pemakaian kendaraan perusahaan yang dilaksanakan oleh driver.
5. Bertanggung jawab terhadap pelaksanaan dan kemandan lingkungan perusahaan yang dilaksanakan oleh security.
6. Membayar pajak perusahaan, mengontrol keuangan perusahaan, dan membayar supplier.

3. Manager (penerimaan bahan baku)

Adapun tugas dari manajemen penerimaan bahan baku adalah sebagai berikut:

1. Megarsipkan data penerimaan bahan baku dan pengeluaran udang yang diperoleh dari data perusahaan.

4. *Quality Control* (penerimaan bahan baku)

Adapun tugas dari *Quality Control* penerimaan bahan baku adalah sebagai berikut:

1. Bertanggung jawab terhadap kualitas produk dipembelian rencana HACCP
2. Mengontrol setiap bahan baku yang baru masuk maupun pada saat proses produksi

5. Manajer Produksi

Tugas dan wewenang dari Manajer Produksi adalah sebagai berikut:

1. Mengelola dan merencanakan produksi berdasarkan wewenang yang dilimpahkan ke Plant Manager
2. Mengarah dan mengontrol pelaksanaan kegiatan serta hasil produksi
3. Mengatur administrasi bidang produksi dan Teknik untuk memudahkan pelaksanaan pengawasan
4. Menciptakan system kerja yang efisien dan terarah bagi seluruh kegiatan produksi mulai dari penerimaan raw material sampai dengan pengolahan bahan baku menjadi produk jadi
5. Mengontrol stock barang yang ada digudang

6. Mechanical dan Electrical Manajer

Adapun tugas-tugas Mechanical dan Electrical Manajer adalah sebagai berikut:

1. Mengatur/mengarahkan anggota tim
2. Bertanggung jawab terhadap perawatan (*Mekanik dan Elektrik*)

7. *Quality control (QC)*

Adapun tugas-tugas Quality Control adalah sebagai berikut:

1. Mengawasi dan mengontrol semua bahan baku yang masuk perusahaan, penanganan pada pabrik sampai produk diekspor
2. Mengontrol semua kegiatan proses produksi, mengawasi sanitasi diseluruh tempat yang berhubungan dengan bahan baku
3. Menjalankan system manual HACCP (*Hazzard Analysis Critical Control Point*) setiap hari

4.2 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah merupakan gambaran data yang digunakan dalam suatu penelitian. Dalam pengujian deskripsi data ini peneliti mencoba untuk mengetahui gambaran atau kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Dari pengumpulan data kuesioner hasil jawaban responden, dengan jumlah sampel, yaitu sebanyak 50 karyawan pada PT. Dunia Marine Products Makassar. Kemudian karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi, jenis kelamin, usia dan lama bekerja.

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan kuesioner yang sudah disebar oleh peneliti maka didapatkan responden sesuai jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 4 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase(%)
1	Laki-Laki	18	36%
2	Perempuan	32	64%
	Jumlah	50	100

Sumber: Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa dari 50 karyawan pada PT. Dunia Marine Products Makassar, sebanyak 18 karyawan (36%) berjenis kelamin laki-laki dan 32 responden (64%) berjenis kelamin perempuan. Hal ini menandakan bahwa karyawan pada PT. Dunia Marine Products Makassar lebih dominan perempuan.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia

Berdasarkan kuesioner yang sudah disebar oleh peneliti maka didapatkan responden sesuai tingkat usia sebagai berikut:

Tabel 4 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia

NO	Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase(%)
1	18-30	5	10%
2	31-40	39	78%
3	41-50	5	10%
4	>51	1	2%
	Jumlah	50	100

Sumber: Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4.2 di atas karyawan dengan usia 18-30 tahun sebanyak 5 orang (10%), karyawan usia 31-40 tahun sebanyak 39 orang (78%), karyawan usia 41-50 tahun sebanyak 5 orang (10%) dan karyawan usia <50 hanya 1 orang (2%). Berdasarkan dari tingkat usia karyawan PT. Dunia Marine Product Makassar didominasi oleh usia 31-40 tahun dengan jumlah 39 orang (78%) dari total keseluruhan responden.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan masa kerja karyawan PT. Dunia Marine Products Makassar dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

NO	Masa Kerja	Frekuensi (Orang)	Presentase(%)
1	>1 Tahun	0	0
2	1-5 Tahun	6	12%
3	5-10 Tahun	33	66%
4	>10 Tahun	11	22%
Jumlah		50	100

Sumber: Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4.3, tidak terdapat karyawan lama bekerja <1, karyawan lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 6 orang (12%), karyawan lama bekerja 5-10 tahun sebanyak 33 orang (66%), karyawan lama bekerja <10 tahun sebanyak 11 orang (22%). Karakteristik berdasarkan masa kerja karyawan lebih banyak 5-10 tahun sebanyak 33 orang (66%).

4.3 Deskripsi Data

4.3.1 Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengukur instrument yang akan digunakan dalam pengambilan data. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *software SPSS 23* dengan taraf signifikan 0.05 atau 5%. Pada penelitian ini, penulis menggunakan korelasi *Pearson Produk Moment* dengan membandingkan nilai *r* hitung dan *r* table. Dimana dasar pengambilan keputusannya yaitu:

Jika *r* hitung > dari *r* tabel maka data dapat dikatakan valid.

Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini diberikan kepada 50 orang karyawan. Nilai *r* tabel diperoleh dengan ketentuan:

$$df = N - 2 = df = 50 - 2 = 48$$

Ket : *df* = *degree of freedom*

N = Jumlah Sampel

Dengan taraf signifikan 0,05 maka *r* tabel yang diperoleh = 0,2787 atau 0,278 berikut ini akan disajikan hasil uji validitas terhadap disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat melalui tabel di bawah:

Tabel 4 4
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected Item	R tabel	Keterangan
Total Correlation				
Disiplin Kerja	X1.1	0,543	0,278	Valid
	X1.2	0,645	0,278	Valid
	X1.3	0,485	0,278	Valid
	X1.4	0,735	0,278	Valid
Motivasi Kerja	X2.1	0,620	0,278	Valid
	X2.2	0,408	0,278	Valid
	X2.3	0,669	0,278	Valid
	X3.4	0,515	0,278	Valid
	X.5	0,562	0,278	Valid
	X.6	0,571	0,278	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,620	0,278	Valid
	Y.2	0,408	0,278	Valid
	Y.3	0,669	0,278	Valid
	Y.4	0,515	0,278	Valid
	Y.5	0,562	0,278	Valid
	Y.6	0,571	0,278	Valid

Sumber: Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan memiliki r hitung (*corrected-total correlation*) > r-tabel yaitu pada taraf signifikan 0,05 (5%) membuktikan bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana tingkat konsistensi suatu alat pengukuran dapat diandalkan dan dipercaya. Uji reliabilitas dalam penelitian ini diolah dengan menggunakan *software SPSS 23* dengan dasar pengambilan keputusan apabila *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ maka pernyataan dinyatakan reliabel:

Berikut adalah hasil uji reliabilitas:

Tabel 4 5

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja(X1)	0,429	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,613	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,563	Reliabel

Sumber: Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan dari tabel diatas, hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel untuk Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,429 Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,613 dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,563 memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* $>$ daripada 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel

4.3.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi adalah analisis yang dilakukan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan analisis regresi menggunakan *software SPSS 23 for windows* yang hasil analisisnya dapat dilihat dibawa ini :

Tabel 4 6
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.802	3.356		3.517	.001
	Disiplin Kerja	.100	.153	.080	.654	.516
	Motivasi Kerja	.480	.107	.550	4.467	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel 4.6 dapat dirumuskan model matematis persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 11.802 + 0,100X_1 + 0,480X_2 + e$$

Interprestasinya:

- a. Nilai konstanta (a) = 11.802

Berarti bahwa kinerja karyawan akan bernilai 11.802 jika variabel disiplin kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) tidak ada

- b. Nilai Koefisien X1 = 0,100

Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi kenaikan motivasi kerja sebesar 1% maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,100% (0,100 X 1%) dengan asumsi variabel motivasi kerja dianggap konstan.

c. Nilai Koefisien $X_2 = 0,480$

Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi kenaikan disiplin kerja maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,480% (0,480 X 1%) dengan asumsi variabel disiplin kerja dianggap konstan.

Dari hasil persamaan regresi diatas, maka dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel motivasi kerja.

4.3.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi dilakukan untuk mengukur sejauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *independent* atau *predictornya*.

Berikut adalah koefisien determinasi:

Tabel 4 7

Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.574 ^a	.330	.301	1.278	2.133
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, nilai R adalah 0,574 yang artinya bahwa variabel disiplin dan motivasi kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 57,4%. Sedangkan *R Squer* (R^2) sebesar 0,330 yang artinya 33,0% kinerja karyawan pada PT. Dunia Marine Products Makassar dapat dijelaskan oleh variabel disiplin dan motivasi kerja, dan

sisanya sebesar 0,67% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikuti sertakan dalam penelitian ini.

4.3.4 Uji Hipotesis (Uji T dan Uji F)

A. Uji Parsial (Uji T)

Untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

Adapun kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan $\text{sig} < 0,05$ maka terdapat pengaruh variabel independent terhadap dependen.
2. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dan $\text{sig} > 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent.

Cara mendapatkan t tabel yaitu dengan rumus berikut:

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

$$t \text{ tabel} = t (0,05/2 : 50-2-1) = t (0,025 : 47) = 2,012$$

Ket : α = Tingkat Toleransi Kesalahan (5% atau 0,05)

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah Variabel Bebas

Di bawah ini merupakan hasil uji t pada spss:

Tabel 4 8

Hasil Uji Secara Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.802	3.356		3.517	.001
	Disiplin Kerja	.100	.153	.080	.654	.516
	Motivasi Kerja	.480	.107	.550	4.467	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olahan SPSS, 2021

1. Variabel Disiplin Kerja (X1)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai sig. untuk pengaruh variabel disiplin kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar $0,516 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,654 < t$ tabel 2.012. Berdasarkan uji t dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang artinya tidak terdapat pengaruh variabel disiplin kerja (X1) secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Variabel Motivasi Kerja (X2)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai sig. untuk pengaruh variabel motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ dan t hitung $4.467 > t$ tabel 2.012. Berdasarkan uji t dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang artinya terdapat pengaruh variabel motivasi kerja (X2) secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

B. Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengukur pengaruh antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusan uji F yaitu:

1. Jika nilai sig. < 0,05 atau F tabel maka terdapat pengaruh variabel terikat terhadap variabel bebas.
2. Jika nilai sig. > 0,05 atau F hitung < F tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel terikat terhadap variabel bebas.

Cara mendapatkan nilai F tabel yaitu dengan rumus di bawah ini:

$$F \text{ tabel} = F (k ; n-k)$$

$$F \text{ tabel} = F (2 ; 50-2) = F (2 ; 48) = 3.19$$

Ket: k = Variabel Bebas
n = Jumlah Sampel

Dengan tingkat toleransi kesalahan (α) sebesar 0,05 atau 5%. Berikut adalah hasil uji F dengan SPSS versi 23:

Tabel 4 9
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37.780	2	18.890	11.572	.000 ^b
	Residual	76.720	47	1.632		
	Total	114.500	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja						

Sumber: Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan hasil dari tabel di atas dapat diperoleh nilai $F = 11.572 > 3,91$ dan $\text{sig} = 0,000 < 0,05$. Hal ini berarti H_3 yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara variabel X (disiplin kerja dan motivasi kerja) terhadap kinerja karyawan (Y).

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data penelitian di atas tentang pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dunia Marine Products Makassar, maka ada beberapa hal yang dapat dijelaskan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Dunia Marine Products Makassar.

Dari hasil analisis linier berganda, dapat dilihat dari hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji T (parsial) dimana variabel disiplin memiliki nilai t hitung = $0,654 < t$ tabel = 2.012 . dan $\text{sig} = 0,516 > 0,05$ artinya variabel disiplin kerja (X1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa sebagian besar dari responden memberi tanggapan setuju dan sangat setuju terhadap indikator disiplin kerja yaitu, taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap peraturan lainnya.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dunia Marine Products Makassar.

Dari hasil analisis linier berganda, dapat dilihat dari hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji T (parsial) dimana variabel motivasi kerja memiliki nilai t hitung $4.467 > t$ tabel 2.012 dan $\text{sig } 0,000 < 0,05$ artinya variabel motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa sebagian besar dari responden memberi tanggapan setuju terhadap indikator motivasi kerja yaitu, balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan dan pekerjaan itu sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa dengan memberikan motivasi kerja kepada karyawan dengan tepat dapat memberikan semangat untuk menghasilkan pekerjaan yang baik untuk perusahaan.

3. Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dunia Marine Products Makassar.

Dari hasil Uji F menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan f hitung = $11.572 > 3,91$ dan $\text{sig} = 0,000 < 0,05$. $R \text{ Squar } (R^2) = 0,330$ yang artinya 33,0% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X (disiplin kerja dan motivasi kerja) memiliki variabel yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan analisis “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dunia Marine Products Makassar sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t, disiplin kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dunia Marine Products Makassar.
2. Berdasarkan hasil uji t, motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dunia Marine Products Makassar.
3. Berdasarkan uji f, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dunia Marine Products Makassar.

5.2 Saran

1. Untuk meningkatkan disiplin kerja di harapkan PT. Dunia Marine Products Makassar memberikan sanksi yang tegas bagi karyawan yang melanggar peraturan, agar karyawan lebih patuh dan taat kepada peraturan-peraturan yang sudah berlaku dipusahaan.
2. Untuk motivasi kerja karyawan PT. Dunia Marine Products Makassar dapat memberikan (*reward*) yang dapat menjadi hasil kerja karyawan, sehingga nantinya karyawan merasa terpuaskan dengan hasil yang mereka kerjakan.

3. Untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Dunia Marine Products Makassar selalu mengingatkan kepada karyawan akan pentingnya kualitas dan kuantitas dalam bekerja, dan perusahaan melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan agar dapat dijadikan sebagai evaluasi terhadap kinerja karyawan supaya bisa lebih baik lagi.



DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, Marbawi. 2016. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Praktik dan Peneitian*. Lokseumawe: Unimal Press
- Afandi, P, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Edisi 1. Ed Zanafa.
- Bukit, Benjamin. Dkk. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia : Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Batjo Nurdin, Mahadin Shaleh. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makssar: Aksara Timur.
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Enny, Mahmuda. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya. UBHARA Manajemen Press.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Farida Umi, Sri Hartono. 2016. *Buku Ajar Manjemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Penerbit Unpo Press.
- Farisi, Salman, Muhammad, Fahmi. 2020. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Humaniora, 4(1), 15-33.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.

- Mahrizal, Dikki. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Administrasi dan Perkantoran Modern, 8(3), 15-20.
- Ni Kadek Suryani. Dkk. 2020. *Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Bali: NILACAKRA.
- Priyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Zifatama Publishing
- Ratnasari, Sri Langgeng, Dkk. 2020. *Manajemen Kinerja Karyawan*. Lombok: Forum Pemuda Aswaja.
- Rusby, Zulkifi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru. Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UIR .
- Riyanto Slamet, Aglis Andhita Hartawan. 2020. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Solihin Mahfud, Puspita Ghaniy Anggraini. 2021. *Analisis Data Penelitian Menggunakan Software STATA*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Wahyudi. 2019. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 2(3), 351-360.
- Wibowo. 2019. *Perilaku Dalam Organisasi*. Depok: Rajawali Pers.

L

A

M

UNIVERSITAS

BOSOWA

I

R

A

N



SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASME
NOMOR : A. 203) /FEB/UNIBOS/IX/ 2021

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa :

Nama	: Rezky Atmami
Stambuk	: 4517012051
Fakultas / Jurusan	: Ekonomi Dan Bisnis / Manajemen

Dinyatakan bebas dari Plagiasme dengan batas maximal 30 %, dengan rincian skripsi 28 % dan Jurnal 29 %, yang berhubungan skripsi dengan judul:

"PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DUNIA MARINE PRODUCTS MAKASSAR".

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Makassar, 2 September 2021

Dekan

Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., SH., M.Si., M.H.

NIDN : 09 07077003

FORMULIR PENGAJUAN PENERBITAN

Nama Lengkap : Rezky Atmami
Stambuk : 4518012237
Alamat : rappokalling raya
Telpon/HP : 085342727001
E-mail : rezkyatmami123@gmail.com
Judul :

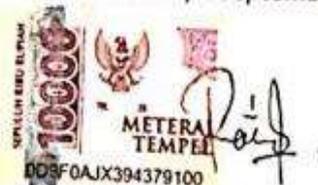
"PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DUNIA MARINE PRODUCTS MAKASSAR".

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benar bahwa:

1. Naskah yang diserahkan adalah karya asli dan bebas dari fabrikasi, plagiasi, duplikasi dan pelanggaran hak cipta data/isi.
2. Naskah belum pernah diterbitkan dan tidak sedang dipertimbangkan oleh penerbit lain
3. Apabila dikemudian hari ada implikasi terhadap hal-hal yang disebutkandi atas, bukan menjadi tanggung jawab Penerbit dan Dewan Editor.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan jujur dan bertanggung jawab,

Makassar, 2 September 2021



Rezky Atmami

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Kepada

Yth. Para Responden (Karyawan PT. Dunia Marine Products Makassar)

Di Makassar

Dalam rangka melaksanakan tugas skripsi di Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar, saya bermaksud mengadakan penelitian untuk penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dunia Marine Products Makassar”**

Berkenan dengan penelitian tersebut diatas, saya mengharapkan peran serta dan bantuan Bapak/Ibu untuk menjawab pertanyaan yang telah tersusun dalam lembar daftar pertanyaan dengan sejujurnya. Keterangan yang Bapak/Ibuberikan akan dijamin kerahasiaanya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik.

Atas bantuan dan partisipasi yang Bapak/Ibu berikan dalam mengisi lembar pertanyaan tersebut, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Makassar, 15 juni 2021

Rezky Atmami

KUESINOER PENELITIAN

1. karakteristik pengisian:

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : A. Laki-laki
B. Perempuan
3. Usia : A. 18-30 tahun C. 31-40 tahun
B. 41-50 tahun D. >50 tahun
4. Lama bekerja : A. < 1 tahun C. 5-10 tahun
B. 1-5 tahun D. > 10 tahun

2. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda silang (X) pada kolom jawaban yang sudah Bapak/Ibu Sdr/i pilih

Keterangan:

Nilai 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Nilai 2 = Tidak Setuju (TS)

Nilai 3 = Cukup Setuju (CS)

Nilai 4 = Setuju (S)

Nilai 5 = Sangat Setuju (STS)

Bagaimana menurut pendapat anda mengenai hal-hal ini:

DISIPLIN KERJA (X1)

Pertanyaan	Alternatif jawaban				
	SS	S	CS	TS	STS
Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja					
Saya selalu menaati peraturan yang ada didalam perusahaan					
Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab					
Saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan perusahaan					

MOTIVASI KERJA (X2)

Pertanyaan	Alternatif jawaban				
	SS	S	CS	TS	STS
Imbalan atau gaji yang diberikan oleh perusahaan membuat saya bekerja dengan baik					
Kondisi lingkungan kerja saya aman dan nyaman					
Perusahaan menyediakan segala peralatan yang mendukung aktivitas kerja saya					
Pimpinan saya memberikan pujian apabila saya mengerjakan tugas pekerjaan dengan baik					
Saya merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja ditempat kerja ini diakui oleh pimpinan					
Saya senang karna setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik					

KINERJA KARYAWAN (Y)

Pertanyaan	Alternatif jawaban				
	SS	S	CS	TS	STS
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti					
Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan					
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
Saya selalu membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja					
Saya menggunakan fasilitas ditempat kerja sebagai penunjang pekerjaan saya					
Saya selalu melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh walau tidak adanya pengawasan dari atasan					

BOSOWA



lampiran 1

Uji Validitas

Disiplin kerja (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	-.024	-.050	.338*	.543**
	Sig. (2-tailed)		.867	.731	.016	.000
	N	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	-.024	1	.375**	.282*	.645**
	Sig. (2-tailed)	.867		.007	.047	.000
	N	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	-.050	.375**	1	.005	.485**
	Sig. (2-tailed)	.731	.007		.975	.000
	N	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	.338*	.282*	.005	1	.735**
	Sig. (2-tailed)	.016	.047	.975		.000
	N	50	50	50	50	50
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.543**	.645**	.485**	.735**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Motivasi kerja (X2)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	TOTAL_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.170	.403**	.034	.306*	.131	.620**
	Sig. (2-tailed)		.239	.004	.817	.031	.365	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y.2	Pearson Correlation	.170	1	.092	-.064	.326*	.109	.408**
	Sig. (2-tailed)	.239		.527	.661	.021	.450	.003
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y.3	Pearson Correlation	.403**	.092	1	.258	.300*	.144	.669**
	Sig. (2-tailed)	.004	.527		.071	.034	.318	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y.4	Pearson Correlation	.034	-.064	.258	1	.021	.340*	.515**
	Sig. (2-tailed)	.817	.661	.071		.887	.016	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y.5	Pearson Correlation	.306*	.326*	.300*	.021	1	.080	.562**
	Sig. (2-tailed)	.031	.021	.034	.887		.580	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y.6	Pearson Correlation	.131	.109	.144	.340*	.080	1	.571**
	Sig. (2-tailed)	.365	.450	.318	.016	.580		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
<u>TOTAL_Y</u>	Pearson Correlation	.620**	.408**	.669**	.515**	.562**	.571**	1

Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.000	.000	
N	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Kinerja Karyawan(Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	TOTAL_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.170	.403**	.034	.306*	.131	.620**
	Sig. (2-tailed)		.239	.004	.817	.031	.365	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y.2	Pearson Correlation	.170	1	.092	-.064	.326*	.109	.408**
	Sig. (2-tailed)	.239		.527	.661	.021	.450	.003
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y.3	Pearson Correlation	.403**	.092	1	.258	.300*	.144	.669**
	Sig. (2-tailed)	.004	.527		.071	.034	.318	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y.4	Pearson Correlation	.034	-.064	.258	1	.021	.340*	.515**
	Sig. (2-tailed)	.817	.661	.071		.887	.016	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y.5	Pearson Correlation	.306*	.326*	.300*	.021	1	.080	.562**
	Sig. (2-tailed)	.031	.021	.034	.887		.580	.000

	N	50	50	50	50	50	50	50
Y.6	Pearson Correlation	.131	.109	.144	.340*	.080	1	.571**
	Sig. (2-tailed)	.365	.450	.318	.016	.580		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.620**	.408**	.669**	.515**	.562**	.571**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

BOSOWA



lampiran 2

UJI RELIABILITAS

Disiplin kerja (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.429	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	12.96	1.100	.162	.435
X1.2	13.22	.991	.325	.278
X1.3	13.28	1.185	.142	.445
X1.4	13.16	.790	.341	.234

Motivasi Kerja (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.613	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	21.48	2.255	.480	.523
X2.2	21.28	2.532	.175	.635
X2.3	21.66	2.107	.468	.516
X2.4	21.48	2.500	.276	.594
X2.5	21.58	2.004	.403	.545
X2.6	21.12	2.353	.307	.584

Kinerja Karyawan (y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.563	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	21.50	1.643	.354	.492
Y.2	21.82	2.028	.199	.556
Y.3	21.58	1.596	.436	.452
Y.4	21.52	1.806	.221	.557
Y.5	21.70	1.806	.338	.504
Y.6	21.38	1.710	.282	.529

lampiran 3

Regresi Linier

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	25.90	1.529	50
Disiplin Kerja	17.54	1.232	50
Motivasi Kerja	25.72	1.750	50

Correlations

		Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja	Motivasi Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.213	.569
	Disiplin Kerja	.213	1.000	.242
	Motivasi Kerja	.569	.242	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.068	.000
	Disiplin Kerja	.068	.	.045
	Motivasi Kerja	.000	.045	.
N	Kinerja Karyawan	50	50	50
	Disiplin Kerja	50	50	50
	Motivasi Kerja	50	50	50

Variables Entered/Removed^a

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

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.574 ^a	.330	.301	1.278	2.133

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37.780	2	18.890	11.572	.000 ^b
	Residual	76.720	47	1.632		
	Total	114.500	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.802	3.356		3.517	.001
	Disiplin Kerja	.100	.153	.080	.654	.516
	Motivasi Kerja	.480	.107	.550	4.467	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	24.64	28.20	25.90	.878	50
Residual	-2.560	2.500	.000	1.251	50
Std. Predicted Value	-1.435	2.620	.000	1.000	50
Std. Residual	-2.004	1.956	.000	.979	50

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

DOKUMENTASI



