

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT ULIMA NITRA
PALEMBANG**



Skripsi oleh:

**Tri Gustrian Pratama
NIM: 17 110 018**

Program Studi Manajemen

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Meraih
Gelar Sarjana Ekonomi*

**UNIVERSITAS PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG
2021**

**UNIVERSITAS PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : **TRI GUSTRIAN PRATAMA**
NIM : 17 110 018
Jurusan : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Ulma
Nitra Palembang**



PEMBIMBING PROPOSAL SKRIPSI

Pembimbing I :



Hj. Zubaidah. SE. MSi.

Pembimbing II :



Mastuti, SE. MSi

Mengetahui
Dekan


Abdullah Rasjid, SE. M.Si.

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Tri Gustrian Pratama
Nim : 17 110 018
Jurusan : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul:

**“Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
PT Ulima Nitra Palembang”**

Pembimbing:

Ketua : Hj. Zubaidah, S.E., M.Si.
Anggota : Mastuti, S.E., M.Si.
Tanggal Ujian : 24 Juli 2021

Adalah benar hasil karya Saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan Saya ini tidak benar di kemudian hari, Saya bersedia dicabut predikisi kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, Juli 2021
Pembuat Pernyataan,



TRI GUSTRIAN PRATAMA
NIM 17 110 018

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadiran Allah SWT, karena berkat petunjuk serta rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Dalam penulisan skripsi ini, penulis mengambil judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ULIMA NITRA PALEMBANG”**.

Dimana penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Palembang. Selesaiannya penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan-bantuan pihak lain, untuk itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Zulkifli S Mukti, S.H., M.H., selaku Rektor Universitas Palembang
2. Bapak Abdullah Rasjid, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi
3. Ibu Hj. Zubaidah, S.E., M.Si., selaku Pembimbing Satu
4. Ibu Mastuti, S.E., M.Si., selaku Pembimbing Dua
5. Ketua Program Studi
6. Sekretaris Program Studi
7. Para dosen penguji yang telah membantu memberikan kritik dan saran
8. Pimpinan dan seluruh staf/karyawan Fakultas Ekonomi
9. Seluruh staf pengajar serta karyawan Universitas Palembang
10. Teman-teman seangkatan
11. Almamater

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan, maka dari itu kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu sehingga terselesaikan penulisan skripsi ini dan harapan semoga berguna bagi kita semua.

Palembang, Juli 2021
Penulis

Tri Gustrian Pratama
NIM 17 110 018

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ULIMA NITRA PALEMBANG

Oleh:

Tri Gustrian Pratama

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya adalah disiplin kerja dan motivasi kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Ulma Nitra Palembang yang jumlahnya 50 orang. Analisis data dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,023 terhadap kinerja karyawan PT Ulma Nitra Palembang. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,048 terhadap kinerja karyawan PT Ulma Nitra Palembang. Hasil perhitungan regresi bahwa nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,982 atau 98,2%. Artinya variabel disiplin kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan PT Ulma Nitra Palembang sebesar 98,2%, sedangkan sisanya 1,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

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

MOTO DAN PERSEMBAHAN

*“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan sesuatu kaum sebelum sebelum mereka mengubah keadaan diri sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.”
(Q.S Ar-Ra’d 13:11).*

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

- 1. Kedua Orangtuaku tercinta yang tiada henti mencurahkan kasih sayang dan selalu mendoakan yang terbaik untuk penulis. Serta selalu mendukung baik material maupun spiritual sehingga penulis dapat menyelesaikan karya tulisan ini.*
- 2. Ayuk Enchi dan Ayuk Elin yang selalu memberikan semangat untuk selalu memberikan terbaik, dan selalu memberikan doa, motivasi disetiap langkah perjalananku.*
- 3. Yunita dan Vera Maya sebagai Partner Perkuliahan selama di Universitas Palembang suka, duka, canda, dan tawa Bersama.*
- 4. Heru Prasetyo, Hafiz Adiguna, dan Wahyu Eka sebagai rekan kerja yang selama ini memberikan semangat dan motivasi penuh terhadap penulis.*
- 5. Pasangan Hidupku kelak yang akan selalu menemaniku disaat suka dan duka Bersama-sama.*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1. Landasan Teori	7
2.1.1 Manajemen SDM	7
2.1.2 Disiplin kerja	10
2.1.3 Motivasi kerja	16
2.1.4 Kinerja Karyawan	18
2.2. Penelitian Terdahulu	20
2.3. Kerangka Pikir	20

2.4. Hipotesis.....	21
BAB III METODE PENELITIAN	23
3.1 Objek Penelitian	23
3.2 Ruang Lingkup Penelitian	23
3.3 Desain Penelitian	23
3.4 Jenis dan Sumber data.....	23
3.5 Populasi dan Sampel	25
3.6 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	26
3.7 Teknik Analisis Data.....	28
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	34
4.1. Gambaran umum Perusahaan	34
4.1.1 Sejarah singkat perusahaan	34
4.1.2 Visi, Misi	35
4.2. Hasil Penelitian	35
4.2.1 Gambaran umum responden	35
4.2.1.1 Responden menurut jenis kelamin.....	36
4.2.1.2 Responden menurut umur	36
4.2.1.3 Responden menurut Pendidikan	37
4.2.1.4 Responden menurut pekerjaan.....	37
4.2.2 Deskripsi jawaban responden	38
4.2.3 Analisis Data	40
4.2.3.1 Uji Validitas	40
4.2.3.2 Uji Reliabilitas	42
4.2.3.3 Uji Asumsi Klasik	43
4.2.3.4 Uji Regresi Berganda.....	46
4.2.3.5 Uji Hipotesis.....	47
4.2.3.4.1 Uji F.....	47
4.2.3.4.2 Uji t.....	48
4.2.3.4.3 Uji Koefisien determinasi	49
4.3. Pembahasan	51

BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	54
	5.1. Kesimpulan	54
	5.2.Saran.....	55
DAFTAR PUSTAKA		56
LAMPIRAN- LAMPIRAN		58
Kuesioner.....		58
Uji Validitas.....		63
Uji Realibilitas.....		65
Uji Asumsi Klasik.....		66
Uji F dan Uji t.....		69

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Absensi karyawan	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.1 Operasional Variabel	26
Tabel 4.1 Responden menurut Jenis Kelamin	36
Tabel 4.2 Responden menurut Usia	36
Tabel 4.3 Responden menurut pendidikan	37
Tabel 4.4. Responden menurut Pekerjaan	37
Tabel.4.5. Jawaban responden variabel disiplin	38
Tabel 4.6 Jawaban responden variabel motivasi	39
Tabel 4.7 Jawaban responden variabel kinerja	40
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas	41
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas.	43
Tabel 4.10. Hasil Normalitas	44
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolenieritas	46
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Berganda	46
Tabel 4.13 Hasil Uji F.....	48
Tabel 4.14 Hasil Uji t	49
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien deteminasi	49

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 Kerangka Fikir	21
Gambar 2 Grafik Scatterplot	45

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	58
Lampiran 2. Uji Validitas	63

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sebab Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan atau instansi. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya - sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang

lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya.

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kelangsungan kehidupan bagi perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan yang tinggi, dan usaha yang dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satu peran penting dari departemen sumber daya manusia yaitu pengelolaan kesempatan kepada sumber daya manusia di perusahaan agar dapat berperan aktif dan maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan (Sutrisno, 2011:87). Pengelolaan yang baik dapat mendorong sumber daya manusia termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui cara mengelola potensi, kesempatan dan faktor – faktor yang dapat mendorong kinerja para karyawan di suatu perusahaan. Sumber Daya Manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan instansi. Pengelolaan SDM yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan instansi. Untuk menilai kualitas dari SDM yang ada dapat diukur dari kinerja pegawai. Hasil kerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Salah

satu potensi karyawan yang penting dalam mendorong kinerja adalah kedisiplinan. Manajemen perusahaan yang baik biasanya selalu memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Kedisiplinan dapat dilihat dari bagaimana karyawan mengerjakan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Latainer bahwa disiplin merupakan kekuatan yang ada di dalam diri karyawan yang menyebabkan karyawan secara sukarela mematuhi peraturan dan keputusan yang ada di perusahaan (Sutrisno, 2011). Potensi lain yang tidak kalah penting yaitu motivasi para karyawan. Karyawan suatu perusahaan yang memiliki motivasi kerja tentu kinerjanya akan lebih baik. Motivasi kerja penting agar karyawan tidak mudah menyerah dan terus berpikir dan bekerja kreatif bila menemukan kesulitan dalam menjalankan tanggung jawab kerjanya. Hal ini sesuai dengan pernyataan Robbins bahwa motivasi merupakan suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi (Sutrisno, 2011). Prakteknya, seorang karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan cenderung bekerja secara maksimal, karena motivasi mampu untuk menggerakkan semangat kerja dari karyawan yang nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja dan menjadikan suatu pekerjaan menjadi lebih sempurna.

PT Ulina Nitra adalah sebuah perusahaan perseroaan terbatas yang bergerak dibidang penyewaan alat-alat berat yang telah berdiri dari tahun 1992, dengan visi akan menjadi perusahaan publik yang dikenal luas dan menjadi yang terdepan dengan memberikan jasa dan pelayanan dengan kualitas yang baik bagi keuntungan konsumen. Untuk mencapai tujuan tersebut PT Ulina Nitra Palembang selain memberikan motivasi juga membuat peraturan yang harus di

patuhi karyawan. Peraturan tersebut untuk mendisiplinkan karyawan guna mencapai tujuan organisasi, kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Rivai (2013:825) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan Survei diawal dapat dilihat absensi karyawan PT Ultima Nitra dalam satu tahun ini :

Tabel .1.1
Absensi Karyawan PT Ulima Nitra Periode
Januari s/d Desember 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Terlambat	Izin	Pulang Capat	Alpa
Januari	58	5	3	4	1
Februari	58	3	5	5	0
Maret	58	7	4	9	1
April	58	12	7	10	4
Mei	58	10	11	5	2
Juni	58	4	2	7	3
Juli	58	3	1	8	0
Agustus	58	4	3	6	0
September	58	5	2	9	2
Oktober	58	7	2	7	1
Nopember	58	5	3	8	2
Desember	58	8	2	5	3
Total		73	45	83	19
Rata-rata (12 Bulan)		6 Karyawan	4 Karyawan	7 Karyawan	2 Karyawan

Sumber: PT Ultima Nitra 2021

Dilihat dari data absensi tersebut dimana dapat kita ketahui bahwa masih ada juga karyawan yang alpa atau tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan yaitu rata-rata 2 karyawan dalam 1 bulan. Karyawan yang izin pun ada rata-rata 4 karyawan per bulan, yang terlambat ada rata-rata ada 6 karyawan perbulan dan yang pulang cepat ada rata-rata 7 karyawan perbulan. Melihat begitu pentingnya motivasi dan disiplin kerja ini maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Ulima Nitra Palembang”**.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian tersebut di atas dimana peranan motivasi dan disiplin kerja sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi, maka rumusan masalah di dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh disiplin dan motivasi kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT Ulima Nitra Palembang ?
2. Adakah pengaruh yang dominan diantara variabel disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Ulima Nitra Palembang?

3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian tersebut di atas, maka dapat di rumuskan tujuan dari pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT Ulima Nitra Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh dominan diantara variabel disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Ulima Nitra Palembang

4. Manfaat Penelitian

a. Bagi Penulis

Dapat menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman dalam menerapkan teori yang diperoleh dengan praktek yang sesungguhnya dalam permasalahan dan dapat menambah wawasan dan pengalaman dalam memecahkan masalah secara ilmiah.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan yang dapat dijadikan pertimbangan bagi perusahaan dalam menetapkan kebijaksanaan dibidang sumber daya manusia

c. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi penulis kepada lembaga Fakultas Ekonomi Universitas Palembang dan dapat menjadi landasan bagi peneliti selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Mangkunegara (2017 : 2) pengertian manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. (Siagian , 2014 : 181), memberikan pengertian sumber daya manusia adalah sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia. Mengingat MSDM merupakan bagian terpenting dari manajemen, maka pengertian MSDM dapat disimpulkan bahwa “ manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemisahan pegawai melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi” (Mathis and Jackson, 2010 : 22). Tugas pokok MSDM berkaitan dengan beberapa persoalan penting, yaitu: penarikan tenaga kerja yang berkualitas, mengelola perencanaan, rekrutmen dan

seleksi tenaga kerja, mengembangkan tenaga kerja yang berkualitas, mengelola orientasi, pelatihan dan pengembangan serta perencanaan dan pengembangan karir pegawai, mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas, mengelola, penahanan dan pergantian, penilaian kinerja, kompensasi dan benefit dan hubungan tenaga kerja dan manajemen. Tahapan Proses manajemen SDM sebagai berikut :

- 1) Perencanaan SDM. Perencanaan SDM merupakan proses dimana manajer menjamin bahwa organisasi memiliki jumlah dan jenis tenaga yang tepat ditempat yang tepat dan pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang menolong organisasi tersebut mencapai sasaran secara keseluruhan secara efektif dan efisien.
- 2) Perekrutan Pegawai. Penarikan tenaga kerja merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja yang diperlukan, proses seleksi, penempatan dan orientasi tenaga kerja.
- 3) Seleksi, adalah proses untuk memuaskan apakah calon yang sudah melamar dapat diterima atau tidak. Dalam kenyataannya, proses seleksi seringkali tidak obyektif sehingga berdampak pada kualitas SDM organisasi. Tujuan dari proses seleksi adalah untuk memilih pegawai yang cocok dengan pekerjaan dan organisasi.

- 4) Sosialisasi dan Orientasi. Setelah calon pekerja itu diterima sebagai karyawan dalam perusahaan, maka langkah selanjutnya adalah melakukan orientasi yaitu pengenalan pekerja baru pada pekerjaan dan organisasinya. Langkah ini dirancang untuk mengarahkan pegawai baru dengan pekerjaan mereka, rekan kerja dan aspek kunci dari organisasi keseluruhan dan upaya memperjelas misi kultur organisasi, menjelaskan sasaran pengoperasian dan harapan pekerjaan, mengkomunikasikan kebijakan dan prosedur dan mengidentifikasi personil kunci.
- 5) Pelatihan dan Pengembangan. Program pelatihan bertujuan untuk memperbaiki penguasaan sebagai keterampilan dan teknik pelaksanaan pekerjaan tertentu untuk kebutuhan sekarang, sedangkan pengembangan bertujuan untuk menyiapkan pegawainya siap memangku jabatan tertentu dimasa yang akan datang.
- 6) Penilaian prestasi. Untuk melihat apakah karyawan yang dilatih dan di- kembangkan itu memperoleh manfaat dari apa yang mereka lakukan, maka perlu dilakukan evaluasi atau penilaian atas prestasi mereka. Tujuan penilaian prestasi kerja adalah untuk mengetahui apakah karyawan telah bekerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya.
- 7) Promosi, transfer dan demosi. Kegiatan ini dilakukan apabila calon karyawan sudah diterima, diseleksi dan dikembangkan serta melakukan proses penilaian yang obyektif, maka manajer perlu

mengamati dan mengikuti pergerakan mereka dari tugasnya. Perwujudan dan prinsip orang yang tepat pada jabatan yang tepat, baik dengan jalan promosi, penurunan, pemindahan dan pemutusan hubungan kerja (PHK) memberikan manfaat yang besar, baik bagi organisasi maupun karyawan. Karyawan akan merasa senang untuk bekerja karena mereka berada pada posisi yang sesuai. Sebaliknya, produktivitas akan semakin menurun manakala tugas yang diberikan kepadanya tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

2.1.2. Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan faktor yang penting dalam perusahaan atau organisasi. Tanpa adanya kedisiplinan, perusahaan akan sulit mencapai tujuannya. Seperti dinyatakan Hasibuan (2017:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Rivai (2013:825) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Terdapat empat perspektif dasar yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai (2013:825):

1. Disiplin retributif (*retributive discipline*) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin korektif (*corrective discipline*) yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (*individual right perspective*) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif utilitarian (*utilitarian perspective*) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Rivai (2013:826) juga menyebutkan ada tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner, yaitu:

1. Aturan tungku panas yaitu pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner.
2. Tindakan disiplin progresif yaitu untuk memastikan bahwa terdapat hukum minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran.
3. Tindakan disiplin positif yaitu dalam banyak situasi, hukuman tindakan memotivasi karyawan mengubah suatu perilaku.

2.1.2.1. Tujuan Disiplin Kerja

Untuk mencapai tujuan manajemen di dalam organisasi yang telah ditetapkan, perlu adanya disiplin kerja yang baik dari anggota organisasi yang

bersangkutan. Hasibuan (2017:194) mengemukakan bahwa, “Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya”. Karena hal ini akan mendorong semangat kerja dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Jadi dapat dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci kesuksesan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan. Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai yang menjadi sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik, perilaku dan pola kehidupan yang baik.

2.1.2.2. Indikator Disiplin

Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik, itu tidaklah mudah. Hal ini dikarenakan banyaknya faktor yang mempengaruhi. Veithzal Rivai (2013:444) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa faktor seperti :

1. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti

pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Karyawan riskan untuk meninggalkan pekerjaan jika belum selesai, bahkan akan merasa senang jika dapat menyelesaikan tepat waktu, dia mempunyai target dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga selalu memprioritaskan pekerjaan mana yang perlu diselesaikan terlebih dahulu. Pekerjaan yang dilakukan karyawan yang disiplin ditunjukkan dengan kejujurannya dalam bekerja, penuh semangat dan tanggung jawab sehingga berupaya menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin. Tingkah lakunya senantiasa menunjukkan kesopanan dan amanah memelihara fasilitas pekerjaan. Selain itu, seorang karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan seefektif dan seefisien mungkin. Inisiatif yang dilakukannya sering mendapat dukungan dari pimpinan, tidak hanya itu saja, dia juga selalu

menunjukkan kreativitas dalam bekerja sehingga dalam bekerja tidak pernah merasa bosan apalagi meninggalkan pekerjaannya dan menumpuknya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa indikator disiplin kerja antara lain adalah:

1. Mampu Mengelola Waktu

Yaitu mampu menata dirinya dalam memanfaatkan waktu dengan sebaik – baiknya, pegawai yang mempunyai kemampuan dalam menata waktunya akan senantiasa berusaha melaksanakan kewajiban sepanjang hari, melaksanakan tugas pada waktunya, menangani tugas tanpa menangguhkan, beraktivitas berdasarkan skala prioritas waktu luang secara efisien dan membuat rencanakerja.

2. Bekerja dengan Penuh Aktif dan Inisiatif

Kreativitas dan kemampuan untuk menciptakan sesuatu dari yang tidak ada menjadi ada, sedangkan inisiatif adalah daya inspirasi yang ada dalam diri seseorang karyawan yang bekerja dengan penuh kreatif dan inisiatif dan mempunyai hasrat untuk mengubah hal – hal disekitarnya menjadi lebih baik, mempunyai kontribusi positif dalam lembaga, siap mencoba hal yang baru dan melaksanakannya serta bersikap terbuka dan tanggap dalam segala sesuatu.

3. Komitmen, Loyalitas dan Tanggung Jawab

Karyawan yang disiplin dalam bekerja akan menunjukkan komitmen dan loyalitas kepada lembaga tempat dimana ia bekerja, tanggung jawab yang ada dimilikinya selalu dipegang dengan erat guna menjaga

kepercayaan pimpinan. Secara sukarela, pegawai yang berkomitmen, loyal dan bertanggungjawab akan senang dan sukarela tunduk pada peraturan, menjunjung tinggi nama baik pribadi dan organisasi, mempunyai tanggung jawab tinggi dalam melaksanakan pekerjaan dan berusaha untuk memecahkan masalah.

4. Bertingkah Laku Sopan

Tingkah laku sopan adalah sikap terpuji yang harus dimiliki oleh seorang karyawan. Sehingga dalam bergaul, ia mempunyai kebiasaan mengucapkan salam, menyapa, dan selalu santun dalam bekerja. Selain itu pegawai yang sopan akan selalu merasa segan kepada pimpinan, menghormatinya, dan patuh akan perintahnya.

5. Bekerja Dengan Jujur dan penuh Semangat

Jujur dalam bekerja merupakan salah satu ciri kredibilitas seorang pegawai, sehingga ia bersikap transparan dan terbuka serta mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja.

6. Kuat dan Teguh Hati

Karyawan yang disiplin mempunyai jiwa yang kuat dan hati yang teguh. Dalam melaksanakan tugas yang diberikan, ia mempunyai tekad yang kuat, tidak pernah mengeluh dan menjadi beban bagi karyawan yang lain dan teguh hatinya dalam bekerja.

7. Mengerahkan Semua Kemampuan

Karyawan yang disiplin senantiasa taat pada peraturan yang ada. Dengan kesadaran sendiri, ia berusaha mengerahkan segala

kemampuan yang dimilikinya dengan sebaik mungkin dalam mewujudkan penyelesaian pekerjaannya dengan seefektif dan seefisien mungkin. Dalam mencapai prestasi kerja, ia bersaing secara positif dengan karyawan lainnya.

2.1.3 Motivasi Kerja

Motivasi merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi membuat karyawan tetap mempunyai semangat kerja walaupun dihadapkan pada masalah – masalah sulit. Hal ini seperti yang dikatakan oleh Wexley & Yukl (dalam Sutrisno, 2011) bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Ini tidak jauh berbeda dari pendapat Robbins (dalam Sutrisno, 2011) bahwa motivasi merupakan suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Menurut Rivai (2013:837) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi kerja menurut Franco dkk. (2004 dalam Harsuko 2011:40), adalah derajat kerelaan individu dalam menggunakan dan memelihara upaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi merupakan proses yang berhubungan dengan psikologi yang mempengaruhi alokasi pekerja

terhadap sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan tersebut. Menurut Hasibuan (2017:143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dari definisi di atas dapat dilihat bahwa motivasi merupakan hal yang penting untuk mendorong kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan bersemangat dalam menjalankan tanggung jawabnya dengan baik. Motivasi juga penting agar karyawan tidak patah semangat atau mudah menyerah bila dihadapkan pada kondisi – kondisi sulit dalam menjalankan tanggung jawabnya di perusahaan. Adanya motivasi membuat karyawan tetap berusaha mencari jalan keluar dari kondisi sulit agar dapat mencapai tujuan organisasi perusahaan.

2.1.3.1 Tujuan Motivasi

Ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi menurut Hasibuan (2017:146) antara lain sebagai berikut:

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

10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.4. Kinerja

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat keadilan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesiapan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Menurut Rivai (2013:549) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Robbins (2012:184), kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (Sulistiyani dan Rosidah, 2009:223). Menurut Bernardin & Russell dalam Sulistiyani dan Rosidah (2009:224) kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu. Mc.Clelland seperti dikutip oleh Mangkunegara (2010:67), berpendapat bahwa “Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja”. Motif berprestasi adalah suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik – baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji. Selanjutnya

Mc. Clelland (Mangkunegara, 2017:68), mengemukakan 6 karakteristik dari seseorang yang memiliki motif yang tinggi yaitu:

1. Memiliki tanggung jawab yang tinggi.
2. Berani mengambil resiko.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan.
5. Memanfaatkan umpan baik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi. Edy Sutrisno (2010:172) menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Fungsi pekerjaan/kegiatan yang dimaksud disini ialah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi.

2.1.4.1 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu menurut

Robbins (2012:262) yaitu:

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

2.2. Penelitian Terdahulu

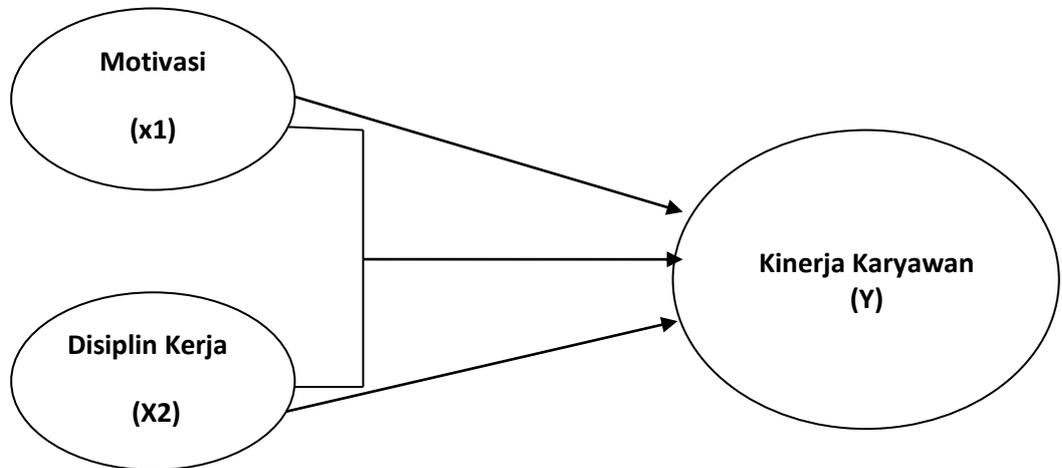
Tabel 2.
Penelitian terdahulu

No.	Judul skripsi	Hasil Penelitian
1	Analisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi kasus pada karyawan Devisi Fabrikasi Produksi PT Industri Kereta Api (PT INKA) Madiun. Sumber: Yohanes Delvin Harianto (2017), Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta	Motivasi berpengaruh positif sebesar 0,037 dan Disiplin Kerja berpengaruh positif sebesar 0,032 terhadap kinerja. Hasi uji determinasi motivasi dan disiplin kerja berpengaruh sebesar 42% dan sisanya oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
2	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT Pattindo Malang) Sumber: Jurnal Adminisraasi Bisnis (JAB) 2015. Vol 1 No. 4	Hasil regresi linier berganda, menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $5,925 > t$ tabel 1,990. Variabel disiplin kerja menunjukkan nilai t hitung $4,651 > t$ tabel 1,990 hal ini berarti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3. Kerangka Fikir

Berdasarkan telaah pustaka, maka dapat digambarkan suatu kerangka pikir mengenai pengaruh variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini terhadap kinerja karyawan PT Ulima Nitra Palembang

Gambar .1
Kerangka Fikir Penelitian



2.4. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016: 96), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Berdasarkan rumusan masalah dan kajian teoritis yang dikembangkan maka penulis mengajukan Hipotesis sebagai berikut:

1. H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin dan motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT Ulina Nitra Palembang.
 H_a : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin dan motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap

kinerja karyawan PT Ulima Nitra Palembang.

2. Ho :Tidak terdapat pengaruh yang dominan antara disiplin dan motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT Ulima Nitra Palembang

Ha : Terdapat pengaruh yang dominan antara disiplin dan motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT Ulima Nitra Palembang

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah Karyawan PT Ulima Nitra Palembang yang beralamat di Jalan Jenderal Sudirman Nomor 103/732 Pahlawan, Kemuning Kota Palembang Sumatera Selatan. Adapun jumlah Karyawan yang dijadikan objek penelitian ini sebanyak 50 orang.

3.2. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam melakukan penelitian agar tidak menyimpang dari permasalahan yang ada maka penulis menitikberatkan pembahasan pada disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Ultima Nitra Palembang.

3.3. Desain Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dimana pemecahan masalah dilakukan dengan menggunakan angka-angka numerik, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel motivasi dan disiplin kerja (variabel bebas) terhadap Kinerja karyawan (variabel Terikat) PT Ulima Nitra Palembang.

3.4. Jenis dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Menurut Mudrajad Kuncoro (2013: 145) data adalah "sekumpulan informasi yang diperlukan untuk pengambilan keputusan". Terdapat dua jenis data yang digunakan dalam penelitian yaitu:

1. Data Kualitatif

Data dalam penelitian biasanya berbentuk kata-kata, gambar dan sedikit angka yang dianalisis dalam terminologi respon-respon individual, kesimpulan deskriptif, atau keduanya. Biasanya data dalam bentuk skala nominal, ordinal, atau interval.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif mendasarkan hasil penelitian pada perhitungan-perhitungan matematis yang kemudian memberikan gambaran atas suatu fenomena kasus yang diajukan dalam penelitian. Data angka yang dihasilkan menjadi acuan atau parameter tingkat atau level yang telah ditentukan sebelumnya. Cara-cara yang digunakan bisa berupa tes (pra maupun pasca) yang kemudian melalui berbagai proses uji validitas data.

3.4.2. Sumber Data

Untuk menganalisis dan menginterpretasikan data dengan baik, diperlukan data yang *valid* dan *reliable* agar hasil yang di dapat mengandung kebenaran. Ada dua jenis sumber data (Arikunto, 2016: 172) dalam penelitian ini, yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti (Sanusi, 2016:103). Data ini dapat berupa opini subyek (orang) secara individual /kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kegiatan/ kejadian dan hasil pengujian. Data ini diperlukan untuk mengetahui tanggapan pegawai terhadap kinerjanya di PT. Ulma Nitra Palembang yang dapat dilihat dari disiplin kerja dan motivasi kerja. Untuk mendapatkan data tersebut, akan dibagikan kuesioner kepada para responden.

2 Data Sekunder

Yaitu data yang terlebih dahulu diperoleh dan dikumpulkan oleh orang lain ataupun dapat juga data yang diperoleh dari internet dan artikel yang berhubungan dengan objek penelitian (Sanusi, 2016:103).

3. 5. Populasi dan Sampel Penelitian

3.5.1. Populasi

Populasi adalah individu atau objek penelitian yang memiliki kualitas-kualitas serta karakteristik tertentu yang telah ditetapkan. Populasi dapat dipahami sebagai kelompok unit analisis atau objek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik (Sugiyono, 2016:72). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Ulma Nitra Palembang yang berjumlah 50 orang.

3.5.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu, (Sugiyono, 2016 : 73). Sampel penelitian ini adalah juga populasi yang selanjutnya menjadi responden, yaitu seluruh karyawan PT Ulma Nitra Palembang.

3.6. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Operasional Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1	Motivasi Kerja (X1)	Adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sumber: Rivai (2013:837)	Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan 2. Terpenuhinya kebutuhan istirahat 3. Sikap Yang baik dan berhati-hati saat bekerja 4. Selalu menjaga sikap dalam lingkungan. 5. Bertanggung jawab. 6. Mempunyai wawasan yang luas 7. Senang dalam bekerja 8. Menyukai pekerjaannya 9. Nyaman dalam bekerja 10. Nyaman menerima tanggung jawab pekerjaan 11. Selalu menjaga hubungan baik sesama karyawan 12. Saling mendukung dan menyemangati 13. Mempunyai semangat dalam 	Likert Likert

				<p>bekerja</p> <p>14. Selalu optimis</p> <p>15. Tidak pernah mengeluh</p> <p>16. Menyukai tantangan dalam pekerjaan</p>	
2	Disiplin Kerja (X2)	<p>Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku</p> <p>Sumber: Hasibuan (2017:193)</p>	Kehadiran	<p>1. Masuk kantor sesuai jam kantor.</p> <p>2. Tidak pernah absen tanpa alasan</p> <p>3. Waktu istirahat kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan</p> <p>4. Mengawali pekerjaan dan mengakhiri dengan tepat waktu</p>	Likert
			Ketaatan pada peraturan kerja	<p>5. Mengenakan seragam pada jam kantor.</p> <p>6. Melakukan pekerjaan sesuai dengan Prosedur</p> <p>7. Taat pada jam kerja yang ditetapkan</p> <p>8. Tidak pernah menunda2 pekerjaan</p> <p>9. Selalu menggunakan jam kerja dengan baik</p>	Likert
			Ketaatan pada standar kerja	<p>10. Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya</p> <p>11. Mengutamakan efisiensi dalam melakukan pekerjaan.</p> <p>12. Meningkatkan produktivitas kerja.</p> <p>13. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.</p> <p>14. Bersungguh2 dalam bekerja</p> <p>15. Punya ide-ide untuk meningkatkan hasil kerja</p>	Likert
			Tingkat kewaspadaan tinggi	<p>16. Karyawan selalu berhati-hati, penuh perhitungan, dan teliti dalam bekerja.</p> <p>17. Saling menghormati antar teman sekerja</p> <p>18. Tidak mengeluh dan bersemangat dalam bekerja</p> <p>19. Memiliki kreatifitas tinggi</p> <p>20. Berusaha membuat suasana bekerja baru supaya tidak jenuh</p>	Likert

3	Kinerja (Y)	Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan Robbins (2012:184),	1. Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> 1. Menyelesaikan pekerjaan sesuai target 2. Melakukan pekerjaan sesuai standar. 3. Melakukan pekerjaan dengan teliti. 4. Mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja 5. Selalu berusaha mencapai target yang ditetapkan perusahaan 6. Selalu menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab sesuai waktu yang ditentukan 7. Memiliki pengalaman yang tidak diragukan lagi 8. Tidak menunda-nunda pekerjaan 	Likert
			2. Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> 9. Bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. 10. Menyelesaikan pekerjaan dengan personil yang ada. 11. Mampu mengatasi masalah dalam pekerjaan 12. Selalu bersedia bekerjasama dengan karyawan lain 13. Selalu berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan. 	Likert

3.7. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah (valid) atau tidaknya suatu instrumen (kuesioner). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengetahui validitas suatu instrumen dilakukan dengan cara melakukan korelasi antara skor masing-masing variabel dengan skor totalnya.

Teknik korelasi yang digunakan adalah teknik korelasi “*product-moment*” (Sugiyono, 2016: 248).

Uji reabilitas adalah data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. Untuk mengukur reabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha (α)*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2016:41-42).

2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residu dari regresi mempunyai distribusi normal. Jika distribusi dari nilai-nilai residual tersebut tidak dapat dianggap berdistribusi normal, maka dikatakan ada masalah terhadap asumsi normalitas (Santoso, 2014:141). Untuk menguji apakah data-data tersebut memenuhi asumsi normalitas, maka dilakukan proses uji normalitas, dimana :

- a. Jika data menyebar di sekitar daerah diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari sekitar daerah diagonal dan atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi

asumsi normalitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Metode pengujian yang dilakukan adalah uji glejser. Uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar-variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem Multikolinieritas (Multiko). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable independen.

Pengujian ini dilakukan dengan mengukur besar korelasi antar-variabel independen dan jika dua variabel independen terbukti berkorelasi secara kuat, maka dikatakan terdapat multikolinieritas pada kedua variabel tersebut. Untuk

mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas pada model regresi adalah sebagai berikut :

1. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, namun antar variabel independen dan dependen tidak memiliki pengaruh.
2. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas. Multikolinieritas juga dapat dideteksi dari nilai toleransi dan lawannya serta *variance inflation factor* (VIF). Nilai cut off yang umumnya dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $\text{tolerance} < 0,10$ sama dengan nilai $\text{VIF} > 0$.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel prediktor (variabel bebas) terhadap variabel terikat. Analisis Regresi Linier Berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja PT Ulina Nitra Palembang.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

α = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi variabel disiplin

X_1 = disiplin

b_2 = Koefisien regresi variabel motivasi

X_2 = motivasi

e = Pengganggu (*error*)

3. Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X_1 , dan X_2 (motivasi dan disiplin kerja) variabel Y (kinerja) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2016: 88).

2. Uji F

Uji F yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu motivasi (X_1), dan disiplin kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel terikat, yaitu kinerja (Y). Kriteria yang digunakan adalah :

- a) $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas, motivasi (X_1), disiplin (X_2), secara simultan terhadap variabel terikat, yaitu kinerja (Y)
- b) $H_a : b_1 - b_3 > 0$, artinya ada pengaruh positif yang signifikan dari variabel bebas, motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2), secara simultan terhadap variabel terikat, yaitu kinerja (Y)

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- a) Taraf Signifikan = 0,05
- b) Distribusi t dengan derajat kebebasan (n – k).
- c) Apabila F hitung > F tabel, maka H₀ ditolak dan H_a diterima.
- d) Apabila F hitung < F tabel, maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali 2016:89).

3. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antar nol dan satu (0 < R² < 1). Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Nilai yang mendekati satu berarti variabel- variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk variasi - variabel dependen (Kuncoro, 2013:20).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1. Sejarah Perusahaan

PT. Ulima Nitra merupakan suatu perseroan terbatas yang didirikan pada tanggal 25 Agustus tahun 1992 berdasarkan akte pendirian no.74 yang kemudian di ubah dengan akte perubahan nomor 8 tanggal 2 Januari 1998, yang keduanya di buat di hadapan notaris Heniwati Ridwan, SH. Notaris di Palembang yang telah di sahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan surat keputusan nomor C2-2811.HT.01.01.TH 93 tanggal 5 Mei 1993 dan C2-5.876.HT.01.04.TH 98 tanggal 4 Juni 1998. Akte pendirian perusahaan itu selanjutnya diubah dengan akte nomor 119 tanggal 29 September 2001, yang dibuat di hadapan notaris yang sama dan telah disahkan Menteri Kehakiman Republik Indonesia Nomor: C-1035 HT.01.04.TH 2002 tanggal 30 Mei 2002. Bidang usaha yang pertama di geluti oleh PT Ulima Nitra adalah penyewaan alat-alat berat, menyewakan vacuum Truck dan kendaraan ringan untuk menunjang kegiatan eksplorasi minyak. Selanjutnya terus berkembang dengan memberikan jasa penyewaan flatbed, jasa penyewaan kendaraan ringan (Daihatsu Taft), berbagai jenis truk lainnya seperti Highboy, Lowboy, Crane, Tank Truck, Vacum Truck, dan Oilfield Truck, juga menyewakan generator set dan porta camp.

4.1.2. Visi dan Misi

Visi

PT. Ulina Nitra akan menjadi perusahaan publik yang dikenal luas dan menjadi yang terdepan dengan memberikan jasa dan pelayanan dengan kualitas yang baik bagi keuntungan konsumen.

Misi

1. PT. Ulina Nitra bergerak dibidang infrastruktur dan penyediaan jasa dengan fokus utama memberikan kualitas terbaik dari beragam produk peralatan dan juga pelayanan yang memuaskan kepada pelanggan dengan harga yang bersaing.
2. Merencanakan perluasan operasional dengan menawarkan harga yang kompetitif kepada pelanggan dengan memperbaharui unit atau mengganti unit secara berkesinambungan.
3. Menciptakan lingkungan kerja yang baik dan membina hubungan baik dengan pelanggan, supplier dan juga staff.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Analisis Deskriptif Responden

Salah satu tujuan karakteristik responden adalah memberikan gambaran objek yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini kemudian dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin,

usia, pendidikan, dan masa kerja. Untuk memperjelas karakteristik responden tersebut, maka peneliti menyajikannya dalam bentuk tabel sebagai berikut :

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Keterangan	Frekuensi	Presentasi (%)
Laki-laki	40	80
Perempuan	10	20
Jumlah	50	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

.Dari tabel diatas menunjukkan bahwa dari 50 responden menurut jenis kelamin yang paling banyak yaitu yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 40 orang dengan tingkat presentasi 80%. Dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 10 orang atau 20%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.2
Usia Responden

Keterangan	Frekuensi	Presentasi (%)
21-30 tahun	21	42
31-40 tahun	17	34
41-45 tahun	12	24
Jumlah	50	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 202

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa jumlah karyawan terbanyak yaitu karyawan dengan kisaran umur antara 21-30 tahun sebanyak 21 orang atau 42%. Pada kisaran usia tersebut, seseorang memiliki tingkat kematangan yang baik serta perilaku terhadap lingkungan kerja lebih stabil. Kemudian karyawan dengan kisaran umur 31-40 tahun sebanyak 17 orang atau 34%, dan yang kisaran umur 41-45 berjumlah 12 orang atau 24%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

Keterangan	Frekuensi	Presentasi (%)
SMA	20	40
S1	24	48
S2	6	12
Jumlah	50	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa jumlah karyawan terbanyak yaitu karyawan dengan tingkat pendidikan S1 (Strata 1) sebanyak 24 orang atau 48 %, yang berpendidikan SMA sederajat berjumlah 20 orang atau 40% dan yang berpendidikan S2 berjumlah 6 orang atau 12%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4
Masa Kerja Responden

Keterangan	Frekuensi	Presentasi (%)
1-5 tahun	18	36
6-10 tahun	20	40
11-15 tahun	12	24
Jumlah	50	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa jumlah karyawan terbanyak yaitu karyawan dengan masa kerja 6-10 tahun yaitu sebanyak 20 orang atau 40%. Masa kerja menunjukkan hubungan positif terhadap kinerja seseorang. Semakin lama seseorang bekerja di suatu organisasi/perusahaan, maka tingkat prestasi individu akan semakin meningkat yang dibuktikan dengan tingginya tingkat pelayanan dan akan berdampak kepada kinerja dan tingkat keuntungan organisasi

yang menjadi lebih baik. Selanjutnya karyawan dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 18 orang atau 36% dan karyawan dengan masa kerja 11-15 tahun sebanyak 12 orang atau 24%.

4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel

Adapun deskripsi dari jawaban responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.5.

Tanggapan responden terhadap disiplin kerja

No	Pernyataan	Skor				Jumlah
		SS	S	TS	STS	
1	X1.1	-	50	-	-	50
2	X1.2	-	50	-	-	50
3	X1.3	-	50	-	-	50
4	X1.4	-	50	-	-	50
5	X1.5	-	50	-	-	50
6	X1.6	-	50	-	-	50
7	X1.7	-	50	-	-	50
8	X1.8	-	50	-	-	50
9	X1.9	-	50	-	-	50
10	X1.10	-	50	-	-	50
11	X1.11	-	50	-	-	50
12	X1.12	-	50	-	-	50
13	X1.13	-	50	-	-	50
14	X1.14	50	-	-	-	50
15	X1.15	-	50	-	-	50
16	X1.16	-	50	-	-	50
17	X1.17	-	50	-	-	50
18	X1.18	-	50	-	-	50
19	X1.19	-	50	-	-	50
20	X1.20	-	50	-	-	50

Tanggapan responden sebagaimana tabel diatas menunjukkan bahwa hampir keseluruhan responden memberikan tanggapan setuju pada variabel disiplin kerja, hal ini terjadi pada seluruh butir pernyataan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja adalah hal yang penting untuk diperhatikan dalam sebuah organisasi/perusahaan.

2. Variabel motivasi kerja

Tabel 4.6.

Tanggapan responden terhadap motivasi kerja

No	Pernyataan	Skor				Jumlah
		SS	S	TS	STS	
1	X1.1	9	41	-	-	50
2	X1.2	12	36	2	-	50
3	X1.3	12	38	-	-	50
4	X1.4	11	39	-	-	50
5	X1.5	14	36	-	-	50
6	X1.6	4	46	-	-	50
7	X1.7	13	37	-	-	50
8	X1.8	13	37	-	-	50
9	X1.9	12	38	-	-	50
10	X1.10	16	34	-	-	50
11	X1.11	20	28	2	-	50
12	X1.12	14	36	-	-	50
13	X1.13	9	41	-	-	50
14	X1.14	10	37	3	-	50
15	X1.15	7	40	3	-	50
16	X1.16	13	36	1	-	50

Tanggapan responden sebagaimana tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju pada variabel motivasi kerja. Hal ini terjadi pada seluruh butir pernyataan dimana sebagian besar responden

memberikan tanggapan setuju dan diurutkan kedua tanggapan responden adalah sangat setuju.

3. Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.7

Tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan

No	Pernyataan	Skor				Jumlah
		SS	S	TS	STS	
1	X1.1	-	50	-	-	50
2	X1.2	-	50	-	-	50
3	X1.3	-	50	-	-	50
4	X1.4	-	50	-	-	50
5	X1.5	-	50	-	-	50
6	X1.6	-	50	-	-	50
7	X1.7	-	50	-	-	50
8	X1.8	-	50	-	-	50
9	X1.9	-	50	-	-	50
10	X1.10	-	50	-	-	50
11	X1.11	-	50	-	-	50
12	X1.12	-	50	-	-	50
13	X1.13	-	50	-	-	50

Tanggapan responden sebagaimana tabel diatas menunjukkan bahwa keseluruhan keseluruhan responden memberikan tanggapan setuju pada variabel kinerja karyawan, hal ini terjadi pada seluruh butir pernyataan.

4.2.3. Analisis Data

4.2.3.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuesioner mampu

untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016: 45).

Tabel 4.8
Hasil uji validitas

No	Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Disiplin kerja	P1	0,601	0,279	Valid
2		P2	0,613	0,279	Valid
3		P3	0,602	0,279	Valid
4		P4	0,658	0,279	Valid
5		P5	0,814	0,279	Valid
6		P6	0,637	0,279	Valid
7		P7	0,722	0,279	Valid
8		P8	0,392	0,279	Valid
9		P9	0,565	0,279	Valid
10		P10	0,639	0,279	Valid
11		P11	0,731	0,279	Valid
12		P12	0,794	0,279	Valid
13		P13	0,722	0,279	Valid
14		P14	0,392	0,279	Valid
15		P15	0,565	0,279	Valid
16		P16	0,639	0,279	Valid
17		P17	0,731	0,279	Valid
18		P18	0,794	0,279	Valid
19		P19	0,679	0,279	Valid
20		P20	0,667	0,279	Valid
21	Motivasi kerja	P1	0,602	0,279	Valid
22		P2	0,658	0,279	Valid
23		P3	0,814	0,279	Valid
24		P4	0,637	0,279	Valid
25		P5	0,722	0,279	Valid
26		P6	0,392	0,279	Valid
27		P7	0,565	0,279	Valid
28		P8	0,639	0,279	Valid
29		P9	0,731	0,279	Valid
30		P10	0,794	0,279	Valid

31		P11	0,679	0,279	Valid
32		P12	0,667	0,279	Valid
33		P13	0,665	0,279	Valid
34		P14	0,424	0,279	Valid
35		P15	0,600	0,279	Valid
36		P16	0,662	0,279	Valid
37	Kinerja karyawan	P1	0,665	0,279	Valid
38		P2	0,424	0,279	Valid
38		P3	0,731	0,279	Valid
39		P4	0,678	0,279	Valid
40		P5	0,775	0,279	Valid
41		P6	0,687	0,279	Valid
42		P7	0,681	0,279	Valid
43		P8	0,455	0,279	Valid
45		P9	0,587	0,279	Valid
46		P10	0,548	0,279	Valid
47		P11	0,476	0,279	Valid
48		P12	0,607	0,279	Valid
49		P13	0,411	0,279	Valid

Dari tabel 4.8, tabel 4.9 dan tabel 4.10 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan memiliki *corrected item-total correlation* (r-hitung) > r-tabel yaitu 0,279. Ini berarti seluruh item masing-masing yang ada dinyatakan valid.

4.2.3.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Alat ukur yang akan digunakan adalah *cronbachalpha* melalui program komputer *Excel Statistic Analysis & SPSS*. Reliabilitas suatu konstruk

variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbachalpha* > 0,60 (Ghozali, 2016: 41).

Tabel 4.9

Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N of item	Keterangan
Disiplin kerja	0,971	20	Reliabel
Motivasi kerja	0,971	16	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,971	13	Reliabel

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa koefisiensi (r) alpha hitung seluruh variabel lebih besar dibandingkan dengan kriteria yang dipersyaratkan atau nilai kritis (role of tumb) sebesar 0,60 yaitu masing-masing sebesar 0,971 > 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa butir-butir pernyataan seluruh variabel dalam keadaan reliabel.

4.2.3.3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian Normalitas dilakukan pada data Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja karyawan yang dilakukan pada masing-masing kelompok dengan menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan *SPSS versi 16*. Berdasarkan analisis uji prasyarat yang diperoleh, maka kesimpulan hasil uji normalitas yaitu nilai *Asymp.Sig* > dari 0,05 (0,258>0,05) ini berarti variabel- variabel tersebut berdistribusi normal. Dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

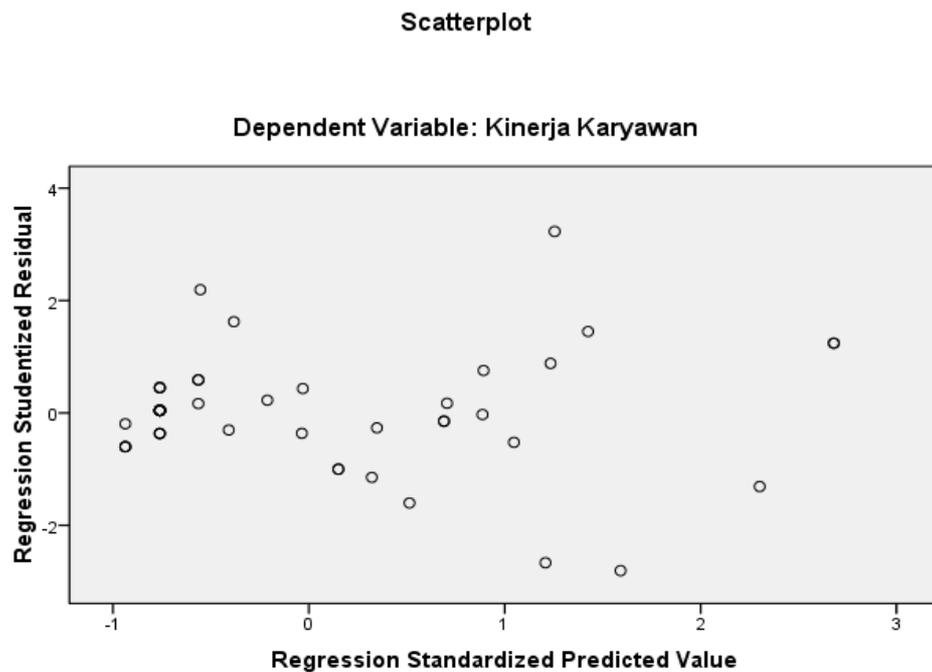
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.04907082
Most Extreme Differences	Absolute	.143
	Positive	.143
	Negative	-.138
Kolmogorov-Smirnov Z		1.011
Asymp. Sig. (2-tailed)		.258

a. Test distribution is Normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah variabel pengganggu memiliki varian yang sama atau tidak. Dasar analisisnya yaitu: (1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka akan mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. (2) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sebab tidak ada pola yang jelas serta titik- titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

3.Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dengan membuat hipotesis : (1) Tolerance value $< 0,10$ atau $VIF > 10$ = terjadi multikolinieritas. (2) Tolerance value $> 0,10$ atau $VIF < 10$ = tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.11.

Hasil Uji Multikolinieritas

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinierity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.026	.131		.197	.042		
Disiplin	.048	.001	.067	2.087	.002	.643	1.556
Motivasi	.023	.002	1.018	32.032	.000	.643	1.556

Pada tabel 4.11. terlihat bahwa nilai tolerance variabel bebas > 0,1 yaitu variabel disiplin kerja sebesar 0,643 variabel motivasi kerja 0,643. Nilai VIF semua variabel bebas < 10 dan tolerance > 0,10 yang menyatakan bebas dari asumsi multikolinieritas.

4.2.3.4. Uji Regresi Berganda

Tabel 4.12

Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.026	.131		.197	.042
Disiplin Kerja	.023	.001	.067	2.087	.002
Motivasi Kerja	.048	.002	1.018	32.032	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : data diolah Penulis (2021)

Persamaan regresi dari hasil perhitungan statistik didapat sebagai berikut:

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

$$\text{Kinerja karyawan} = 0,26 + 0,23X_1 + 0,048X_2 + e$$

1. Nilai konstanta (a) sebesar 0,026 artinya adalah apabila disiplin kerja dan motivasi kerja diasumsikan nol maka kinerja karyawan bernilai 0,026
2. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,023. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,023 dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,048 Artinya adalah bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,048 dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Standar error probabilitas. Standar error pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

4.2.3.5. Uji Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Uji F (Secara Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Untuk membuktikan hal tersebut maka dilakukan uji F, hasil uji regresi secara simultan atau uji F dapat dilihat pada tabel 4.13.

Tabel 4.13
Hasil Uji F

Annova						
Model		Sum of Square	Df	Mean square	F	Sig.
1	Regression	3.762	2	1.881	1.30803	.000
	Residual	.068	47	.001		
	Total	3.830	49			

a. Predictors: (constant), disiplin kerja, motivasi

b. Dependent variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil output SPSS di atas kita dapat melihat bahwa nilai signifikan di bawah 0,05 yaitu 0,000 ($\text{sig} < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2) jika diuji secara bersama-sama atau serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Pengujian hipotesis uji t (Secara Parsial)

Uji parsial atau disebut juga uji t dalam analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara parsial (sendiri-sendiri/masing-masing variabel) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Jika nilai t hitung $>$ t tabel maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Jika nilai t hitung $<$ t tabel maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Jika nilai Sig $<$ 0,05 maka variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Jika nilai Sig $>$ 0,05 maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4.14
Hasil Uji t

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.026	.131		.197	.042
Disiplin Kerja	.023	.001	.067	2.087	.002
Motivasi Kerja	.048	.002	1.018	32.032	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Diketahui t hitung variabel disiplin kerja $2.087 > t$ tabel $1,6779$ dan $\text{sig } 0,002 < 0,005$ Artinya Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Diketahui t hitung motivasi kerja $32,032 > t$ tabel $1,6779$ dan $\text{sig } 0,000 < 0,005$ Artinya Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Koefisien Determinasi

Hasil ini dilakukan untuk mengukur kemampuan variabel-variabel independent yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variasi variabel dependen, yaitu kinerja karyawan Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut ini

Tabel 4.15

Hasil Uji Koefisien determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.991	.982	.982	.03793

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, Motivasi
Sumber: Data Diolah (Output SPSS 20.0) 2016.

Berdasarkan tabel diperoleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0,982 atau (98,2%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 98,2% sedangkan sisanya sebesar 1,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini diantaranya yaitu konflik dan lingkungan kerja, stress kerja dan lain-lain.

4.3 Pembahasan

Hasil analisis di atas, memberikan beberapa informasi secara rinci tentang hasil penelitian serta bagaimana pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel lainnya. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y). Selanjutnya akan dilakukan pembahasan terhadap masing-masing hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja secara simultan.

Secara statistik disiplin kerja dan motivasi dapat berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perusahaan karena nilai signifikan di bawah 0,05 yaitu 0,000 ($\text{sig} < 0,05$). Hasil ini mengisyaratkan bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor yang berperan penting yang menentukan tinggi rendahnya peningkatan kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja, akan mendorong semakin tingginya kinerja karyawan. Sebaliknya jika motivasi kerja rendah, maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan. Begitupun dengan disiplin kerja, Semakin tinggi disiplin kerja maka akan mendorong semakin tingginya kinerja karyawan. Sebaliknya jika disiplin kerja rendah, maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan. Sebab seseorang yang merasa diberikan motivasi dalam bekerja akan merasa nyaman dengan pekerjaan dan lingkungannya serta akan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dan semakin percaya diri dalam bekerja. Hasil dari kesimpulan ini menerima hipotesis bahwa disiplin kerja dan berpengaruh secara

simultan terhadap Kinerja karyawan (Y). Tanpa adanya motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Adapun Disiplin Kerja adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan/ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsafan bukan unsur paksaan. Disiplin kerja diartikan sebagai suatu keadaan tertib dimana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati oleh orang/sekelompok orang. Hal demikian membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja secara parsial

Dari hasil uji regresi berganda dapat diketahui bahwa nilai Nilai konstanta 0,026, artinya jika disiplin kerja (X1), dan motivasi kerja (X2) bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0,026. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X1) menunjukkan nilai positif yaitu 0,023 hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), artinya semakin tinggi disiplin kerja (X1) akan menyebabkan semakin meningkatnya pula kinerja karyawan.. Jika disiplin kerja (X1) meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,023 satuan, dengan asumsi faktor lain tetap. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) menunjukkan nilai positif yaitu 0,048. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), artinya semakin tinggi motivasi kerja (X2) akan

menyebabkan semakin tinggi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Jika motivasi kerja (X₂) meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,048 satuan, dengan asumsi faktor lain tetap.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil pengujian regresi berganda menunjukkan bahwa semua variabel independen (disiplin kerja dan motivasi kerja) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Ulina Nitra Palembang. Pengaruh positif terbesar terhadap kinerja karyawan PT Ulina Nitra adalah pada variabel motivasi kerja (X₂) hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien regresi sebesar 0,048, kemudian diikuti oleh variabel disiplin kerja yang ditunjukkan dari nilai koefisien regresi sebesar 0,023.
2. Hasil uji t diketahui t hitung variabel disiplin kerja $2,087 > t$ tabel $1,6779$ dan $\text{sig } 0,002 < 0,005$ Artinya Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Diketahui t hitung motivasi kerja $32,032 > t$ tabel $1,6779$ dan $\text{sig } 0,000 < 0,005$ Artinya Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0,982 atau (98,2%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 98,2%

sedangkan sisanya sebesar 1,8% dijelaskan oleh variable lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil analisis pembahasan serta beberapa kesimpulan pada penelitian ini, saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini, yaitu:

1. Bagi PT Ulima Nitra, agar tetap meningkatkan disiplin kerja dan motivasi kerja karena baik disiplin kerja maupun motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Disebabkan disiplin kerja juga mempunyai pengaruh yang cukup besar maka PT Ulima Nitra sebaiknya lebih memperhatikan karyawan yang telah melaksanakan disiplin kerja dengan pemberian penghargaan ataupun reward agar karyawan lebih termotivasi dalam bekerja.
3. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya. Selain itu, pada penelitian selanjutnya juga perlu pengembangan pendekatan dan variabel yang berbeda untuk melihat kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi (2016) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* PT Rineka Cipta Jakarta
- Edy Sutrisno (2010) *Budaya Organisasi* Kencana Prenada Media Group Jakarta
- Edy Sutrisno (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Hasibuan M (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bumi Aksara Jakarta
- Imam Ghazali, (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* Universitas Diponegoro, Jakarta.
- Kuncoro, M (2013) *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*, UPP-AMP YKPN Yogyakarta
- Mangkunegara, A Prabu (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* PT Remaja Rosdakarya Bandung
- Mathis, Robert. L And Jackson, John H (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Edisi kedua Bahasa Indonesia , PT Salemba empat Jakarta
- Riniwati, Harsuko (2011) *Mendokrak Motivasi dan Kinerja Pendekatan Pemberdayaan SDM* UB Press Malang
- Robbins, Stephen P (2012) *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Bahasa Indonesia, Indeks Kelompok Gramedia Jakarta
- Rivai, V & Sagala D E (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers. Jakarta.
- Sanusi, A (2016) *Metode Penelitian Bisnis*, Salemba Empat Jakarta
- Santoso, S (2014) *Statistik Multivariat*, PT Alex Media Komputindo Jakarta
- Sondang P Siagian (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara Jakarta

Sugiyono (2016) *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D* Edisi Duapuluh Alfabeta Bandung.

Sulistiyani, A T & Rosidah (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia* Graha Ilmu Yogyakarta

Tika, M. P (2008). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* Bumi Aksara Jakarta

Tohardi, Ahmad (2011), *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia* CV Mandar Maju, Bandung

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1: Lembar Kuesioner Penelitian

LEMBAR KUESIONER

Kepada Yth. Bapak/IbuSdr/i

Karyawan PT. ULIMA NITRA PALEMBANG

Saya mohon kesediaan anda untuk menjawab pertanyaan maupun pernyataan pada lembar kuesioner mengenai **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ULIMA NITRA PALEMBANG”**. Atas waktu dan kesediaan anda dalam mengisi kuesioner, saya mengucapkan banyak terima kasih.

I. IDENTITAS RESPONDEN

No. Responden :

Nama :

Umur : tahun.

Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan

Pendidikan :

Lama Bekerja :

II. TANGGAPAN RESPONDEN

Para Responden yang saya hormati, mohon memberi jawaban dengan **memberi tanda (✓) pada jawaban yang menurut anda paling sesuai.**

1. Disiplin

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja.				
2	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan.				
3	Saya selalu mengerjakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan cepat dan tepat waktu				
4	Saya selalu mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.				
5	Saya selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu.				
6	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan kepada saya.				
7	Saya sudah berpengalaman untuk menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya.				
8	Saya mempunyai keterampilan untuk menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya.				
9	Saya selalu bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepada saya.				
10	Saya selalu mengerjakan tugas saya dengan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang ada.				
11	Saya dapat memunculkan ide-ide baru untuk meningkatkan hasil kerja saya.				
12	Saya selalu berusaha melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai aturan.				
13	Saya mengawali dan mengakhiri pekerjaan dengan tepat waktu.				
14	Saya bekerja sesuai aturan yang ada, yaitu lima hari kerja dalam satu minggu.				
15	Saya tidak pernah mengeluh dan selalu bersemangat dalam bekerja.				
16	Saya selalu menggunakan jam kerja dengan baik agar hasil kerja saya memuaskan.				
17	Dalam bekerja kami selalu saling menghormati antar karyawan.				
18	Saya memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja.				
19	Saya memiliki kreatifitas yang tinggi sehingga dapat menunjang pekerjaan saya.				
20	Saya selalu berusaha membuat suasana yang baru dalam bekerja agar tidak merasa jenuh.				

2. Motivasi kerja

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya senang karena dapat memenuhi kebutuhan saya.				
2	Meskipun bekerja setiap hari namun kebutuhan istirahat saya terpenuhi.				
3	Saya mempunyai sikap yang baik dalam bekerja, selalu berhati-hati agar tidak terjadi kesalahan.				
4	Saya selalu menjaga sikap saya di lingkungan organisasi maupun di luar organisasi.				
5	Saya memiliki ketrampilan yang memadai dalam melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya.				
6	Saya mempunyai pengalaman dan wawasan yang luas tentang tugas yang menjadi tanggung jawab saya.				
7	Gaji yang saya terima sesuai dengan hasil kerja saya selama ini.				
8	Saya merasa senang karena dengan gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan saya.				
9	Saya merasa nyaman karena saya bekerja di lingkungan yang aman.				
10	Saya merasa nyaman dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.				
11	Saya selalu menjalin hubungan yang baik dengan karyawan lainnya.				
12	Dengan karyawan lainnya saya selalu memberikan dukungan dan semangat kepada mereka.				
13	Pujian dan semangat dari pimpinan dan rekan kerja membuat saya semakin bersemangat dalam bekerja.				
14	Dengan pujian dari pimpinan saya semakin percaya diri dalam bekerja.				
15	Saya tidak pernah mengeluh dengan pekerjaan yang diberikan kepada saya.				
16	Bagi saya pekerjaan baru adalah tantangan baru yang sangat menyenangkan.				

3.Kinerja

No	Pernyataaan	SS	S	TS	STS
1.	Karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan.				
2.	Karyawan selalu menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu				
3.	Karyawan memiliki pengalaman kerja yang tidak perlu diragukan lagi dalam melaksanakan tugas.				
4.	Karyawan dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan.				
5.	Hasil kerja karyawan tidak diragukan lagi karena sesuai dengan standar yang telah ada.				
6.	Karyawan tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya.				
7.	Karyawan selalu dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.				
8.	Dalam bekerja karyawan selalu menggunakan waktu yang ada dengan sebaik-baiknya.				
9.	Karyawan selalu hadir tepat waktu dalam bekerja.				
10.	Karyawantidak pernah membolos dalam bekerja.				
11	Karyawan selalu hadir dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ada.				
12	Karyawan dapat membina kerja sama yang baik dengan rekan kerja yang lain.				

13	Karyawan dapat bekerja dengan baik saat bekerja dalam tim.				
----	--	--	--	--	--

UJI VALIDITAS
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	154.0000	181.224	.602	.	.971
VAR00002	153.9800	178.714	.658	.	.970
VAR00003	153.9400	178.098	.814	.	.970
VAR00004	153.9600	180.325	.637	.	.971
VAR00005	153.9000	178.704	.722	.	.970
VAR00006	154.1000	184.663	.392	.	.971
VAR00007	153.9200	180.728	.565	.	.971
VAR00008	153.9200	179.871	.639	.	.971
VAR00009	153.9400	179.037	.731	.	.970
VAR00010	153.8600	177.470	.794	.	.970
VAR00011	153.8200	177.171	.679	.	.970
VAR00012	153.9000	179.357	.667	.	.970
VAR00013	154.0000	180.571	.665	.	.970
VAR00014	154.0400	181.753	.424	.	.971
VAR00015	154.1000	180.296	.600	.	.971
VAR00016	153.9400	178.996	.662	.	.970
VAR00017	154.0200	181.530	.601	.	.971
VAR00018	153.9800	180.836	.613	.	.971
VAR00019	154.0000	181.224	.602	.	.971
VAR00020	153.9800	178.714	.658	.	.970
VAR00021	153.9400	178.098	.814	.	.970
VAR00022	153.9600	180.325	.637	.	.971
VAR00023	153.9000	178.704	.722	.	.970
VAR00024	154.1000	184.663	.392	.	.971
VAR00025	153.9200	180.728	.565	.	.971
VAR00026	153.9200	179.871	.639	.	.971

VAR00027	153.9400	179.037	.731	.	.970
VAR00028	153.8600	177.470	.794	.	.970
VAR00029	153.9000	178.704	.722	.	.970
VAR00030	154.1000	184.663	.392	.	.971
VAR00031	153.9200	180.728	.565	.	.971
VAR00032	153.9200	179.871	.639	.	.971
VAR00033	153.9400	179.037	.731	.	.970
VAR00034	153.8600	177.470	.794	.	.970
VAR00035	153.8200	177.171	.679	.	.970
VAR00036	153.9000	179.357	.667	.	.970
VAR00037	154.0000	180.571	.665	.	.970
VAR00038	154.0400	181.753	.424	.	.971
VAR00039	154.0400	180.651	.731	.	.970
VAR00040	154.0800	179.912	.678	.	.970
VAR00041	154.0400	180.243	.775	.	.970
VAR00042	154.0400	181.060	.687	.	.970
VAR00043	154.0000	180.408	.681	.	.970
VAR00044	154.1200	184.638	.455	.	.971
VAR00045	154.0400	181.100	.587	.	.971
VAR00046	154.0200	180.551	.548	.	.971
VAR00047	154.0200	181.449	.476	.	.971
VAR00048	154.0000	179.592	.607	.	.971
VAR00049	154.0000	182.082	.411	.	.971

UJI REALIBILITAS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.971	.972	49

UJI ASUMSI KLASIK

A. UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.04907082
Most Extreme Differences	Absolute	.143
	Positive	.143
	Negative	-.138
Kolmogorov-Smirnov Z		1.011
Asymp. Sig. (2-tailed)		.258

a. Test distribution is Normal.

B. UJI MULTIKOLINERITAS

Variables Entered/Removed^b

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

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.984 ^a	.969	.968	.05010

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

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.712	2	1.856	739.276	.000 ^a
	Residual	.118	47	.003		
	Total	3.830	49			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.026	.131		-.197	.845		
	Motivasi	.001	.001	.067	2.087	.042	.643	1.556
	Disiplin Kerja	.048	.002	1.023	32.032	.000	.643	1.556

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficient Correlations^a

Model		Disiplin Kerja	Motivasi
1	Correlations	Disiplin Kerja	1.000
		Motivasi	.598
	Covariances	Disiplin Kerja	2.292E-6
		Motivasi	6.188E-7

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

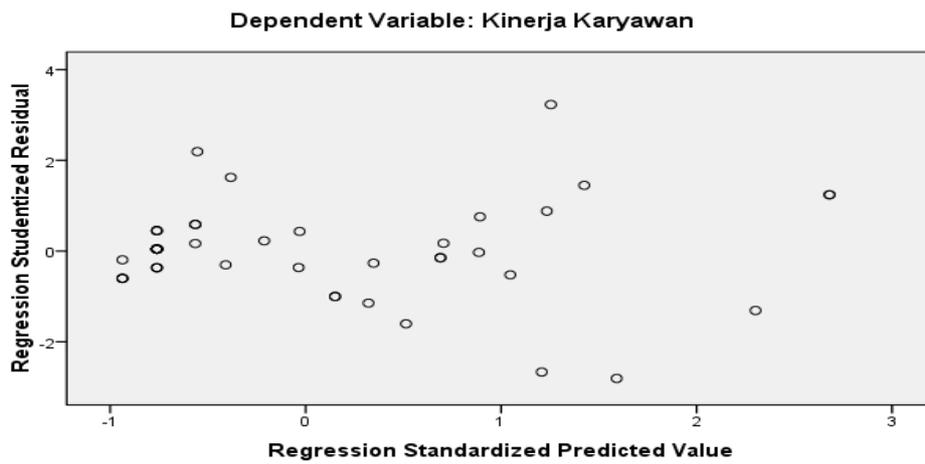
Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition	Variance Proportions		
				(Constant)	Motivasi	Disiplin Kerja
1	1	2.963	1.000	.00	.00	.00
	2	.035	9.223	.00	.42	.05
	3	.002	40.210	1.00	.58	.95

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



UJI F DAN UJI t

Variables Entered/Removed^b

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

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.991 ^a	.982	.982	.03793

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

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.762	2	1.881	1.30803	.000 ^a
	Residual	.068	47	.001		
	Total	3.830	49			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.163	.060		2.722	.009
	Motivasi	.024	.004	.406	6.528	.000
	Disiplin Kerja	.028	.003	.597	9.590	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



UNIVERSITAS PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI

Program Studi Manajemen

Status Terakreditasi "B" No. 3371/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2019

Kampus : Jalan Darmapala No. 1A Bukit Besar Palembang (30139) Telp. 440970

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Judul : PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ULIMA NITRA PALEMBANG

Nama Mahasiswa : TRI GUSTRIAN PRATAMA

No. Induk Mahasiswa : 17110018

Dosen Pembimbing : Hj. Zubaidah, SE, M.Si

No	Hari/Tanggal Bimbingan	Materi Bimbingan	Catatan Dosen Pembimbing	TTD Pembimbing
	06/MEI 2021 KAMIS	Analisis Data	urutkan sesuai dengan Analisis Data	
	13 MEI 2021 KAMIS	Deskripsi respon dan	Diterangkan secara jelas analisis responden yang telah didapat	
	08 JUNI 2021 SELASA	Analisis Deskripsi instrumen	Diterangkan berapa besar atau persentase jawaban responden dengan tabel	
	17 JUNI 2021 KAMIS	Analisa regresi berganda	Tuliskan lagi persamaan regresinya dan masukan angka hasil uji regresi	
	24 JUNI 2021 KAMIS	Kesimpulan & Saran	Sajikan kesimpulan dan penelitian. sebaiknya saran selain utk perusahaan jga untuk peneliti selanjutnya	
	06 JULI 2021 SELASA	Daftar pustaka	ganti Daftar pustaka yang terbaru. diatas tahun 2015	A.C.I. , srup yian

Keterangan:

- 1 Mahasiswa wajib bimbingan minimal 8 kali
Bila lebih dari 8 kali, kartu ini boleh dicopy
- 2 Kartu ini wajib dilampirkan dalam laporan skripsi



UNIVERSITAS PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI

Program Studi Manajemen

Status Terakreditasi "B" No. 3371/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2019

Kampus : Jalan Darmapala No. 1A Bukit Besar Palembang (30139) Telp. 440970

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Judul : **PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ULIMA NITRA PALEMBANG**

Nama Mahasiswa : **TRI GUSTRIAN PRATAMA**

No. Induk Mahasiswa : **17110018**

Dosen Pembimbing : **Mastuti, SE, M.Si**

No	Hari/Tanggal Bimbingan	Materi Bimbingan	Catatan Dosen Pembimbing	TTD Pembimbing
1	08/ Mei 2021	Analisa Data.	Tambahkan data - data yg penting dari penulisan yg di teliti.	
2	17 - Mei 2021	Hasil penelitian dan Pembahasan.	Benikan penjelasan setiap tabel yg ada.	
3	11. Juni 2021	Analisis Disripsii Instrumen	Harus di jelaskan berapa besno prestasi jumlah dan tabel.	
4	20. jui 2021	Kesimpulan & Saran	Jadikan kesimpulan dr penelitian, sebaiknya sama selain itu penulisan juga utg peleti selanjutnya	
5	24. jui 2021	Daftar pustaka.	Harus daftar pustaka yg terbaru, buku yg lama. dan nnti di bahas lg.	
6	5. jui 2021	Bab IV x Par. V	Acc. utg mengikuti ujian Comprehensif / skripsi	

Keterangan:

- 1 Mahasiswa wajib bimbingan minimal 8 kali
Bila lebih dari 8 kali, kartu ini boleh dicopy
- 2 Kartu ini wajib dilampirkan dalam laporan skripsi



UNIVERSITAS PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI

Program Studi Manajemen

Status Terakreditasi "B" No. 3371/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2019

Kampus : Jalan Darmapala No. 1A Bukit Besar Palembang (30139) Telp. 440970

KARTU BIMBINGAN PROPOSAL

Judul : **PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ULIMA NITRA PALEMBANG**

Nama Mahasiswa : **TRI GUSTRIAN PRATAMA**

No. Induk Mahasiswa : **17110018**

Dosen Pembimbing : **Hj. Zubaidah, SE, M.Si**

No	Hari/Tanggal Bimbingan	Materi Bimbingan	Catatan Dosen Pembimbing	TTD Pembimbing
1	KAMIS/07-01-2021	Judul & Latar Belakang	Longkapi latar belakang dengan data	
2	SABTU/23-01-2021	Rumusan masalah dan tujuan, Manfaat	sesuaikan rumusan masalah dengan tujuan.	
3	KAMIS/04-02-2021	Landasan Teori	Sajikan landasan teori secara sistematis sesuai jenis variabel yg dipakai	
4	KAMIS/18-02-2021	Kutipan untuk Landasan teori	gunakan buku terbaru dan sesuaikan dengan tata cara pengutipan	
5	SABTU/20-03-2021	populasi dan sampel.	gunakan rumus dalam penggunaan/ penetapan sampel	
6	RABU/31-03-2021		Acc. 31/3 2021	

Keterangan:

- 1 Mahasiswa wajib bimbingan minimal 8 kali
Bila lebih dari 8 kali, kartu ini boleh dicopy
- 2 Kartu ini wajib dilampirkan dalam laporan skripsi



UNIVERSITAS PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI

Program Studi Manajemen

Status Terakreditasi "B" No. 3371/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2019

Kampus : Jalan Darmapala No. 1A Bukit Besar Palembang (30139) Telp. 440970

KARTU BIMBINGAN PROPOSAL

Judul : **PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ULIMA NITRA PALEMBANG**

Nama Mahasiswa : **TRI GUSTRIAN PRATAMA**

No. Induk Mahasiswa : **17110018**

Dosen Pembimbing : **Mastuti, SE, M.Si**

No	Hari/Tanggal Bimbingan	Materi Bimbingan	Catatan Dosen Pembimbing	TTD Pembimbing
I	SELASA/05-01-2021	Proposal.	Penulisan latar belakang masalah hrs xyambng dgn judul.	
II	RABU/20-01-2021	proposal	Tanda-tanda baca hrs ada. jod-ado-jedah kealimat hrs di mengerti	
III	SELASA/02-02-2021	pro posnl.	Pengetikan Metode penelitian hrs terpisah tersendiri.	
IV	RABU/17-02-2021	proposal.	Definisi operasional - Variabel. hrs ada spasi	
V	JUM'AT/19-03-2021	Proposal.	Daftar pustaka di Sematkan tlmw bntw dg di pntai	
VI	KAMIS/01-04-2021		ACC. 1/4. 2021	

Keterangan:

- 1 Mahasiswa wajib bimbingan minimal 8 kali
Bila lebih dari 8 kali, kartu ini boleh dicopy
- 2 Kartu ini wajib dilampirkan dalam laporan skripsi



UNIVERSITAS PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI
Program Studi Manajemen

Izin Penyelenggara Nomor : 9857/D/T/K-II/2011
Status Terakreditasi B No. : 3371/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2019

Kampus : Jalan Dharmapala No. 1 A Bukit Besar Palembang (30139) Telp.(0711) 440970 E-mail : ekonomi,unpal@yahoo.com

KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS PALEMBANG
NOMOR: 013 /SK/FE-UNPAL/XII/2020

TENTANG
TIM PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA PADA FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS PALEMBANG
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS PALEMBANG

- Memperhatikan : Surat permohonan Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Nomor 004/433.0.1/Q/PSM/XII/2020 tanggal 20 Desember 2020, perihal Bimbingan Skripsi
- Menimbang : a. Bahwa mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Palembang yang akan menyelesaikan studinya harus menempuh bimbingan skripsi
b. Bahwa untuk bimbingan tersebut perlu ditetapkan dan diangkat tim Pembimbing skripsi
c. Bahwa sehubungan dengan poin a dan b tersebut diatas dipandang perlu untuk menerbitkan Surat Keputusan sebagai landasan hukumnya
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012
2. Peraturan Pemerintah Nomor: 17 Tahun 2010
3. Peraturan Pemerintah Nomor: 66 Tahun 2010
4. SK BAN-PT Nomor: 3371/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2019
5. SK Rektor Universitas Palembang Nomor: 021 A/433.0.1/X/2013
6. SK BPH-YPTP Nomor: 001 /SK/YPTP/I/2016

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan :
Pertama : Membentuk Tim Pembimbing Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Palembang dan menetapkan personalianya sebagai berikut:

Pembimbing I : Hj. Zubaidah, SE, M.Si
Pembimbing II : Mastuti, SE, M.Si

Untuk membimbing mahasiswa:

Nama : TRI GUSTRIAN PRATAMA
NIM : 17110018
Judul : PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ULIMA NITRA
PALEMBANG

- Kedua : Masa Bimbingan Tahun Akademik 2020/2021
Ketiga : Tim Pembimbing yang tersebut pada butir pertama bertanggung jawab kepada Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Palembang
Keempat : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan segala sesuatunya akan diubah dan/atau diperbaiki sebagaimana mestinya, jika dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapan ini.

Ditetapkan di : Palembang
Pada tanggal : 28 Desember 2020


Dekan Fakultas Ekonomi UNPAL
Abdullah Rasjid, SE, M.Si
NIDN: 0207017201

Tembusan disampaikan kepada Yth:
1. Rektor Universitas Palembang
2. Pembantu Dekan I
3. Yang Bersangkutan
4. Arsip.



UNIVERSITAS PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI

Program Studi Manajemen

Izin Penyelenggara Nomor : 9857/D/T/K-II/2011

Status Terakreditasi B No : 3371/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2019

Kampus : Jalan Dharmapala No. 1 A Bukit Besar Palembang (30139) Telp.(0711) 440970 E-mail : ekonomi,unpal @yahoo.com

KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS PALEMBANG
NOMOR:013/SK/FE-UNPAL/VII/2021

TENTANG
TIM PENGUJI UJIAN SKRIPSI MAHASISWA
PADA FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS PALEMBANG
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS PALEMBANG

- Memperhatikan : Surat permohonan Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Nomor 002/433.01/Q/PSM/VII/2021 tanggal 12 Juli 2021, perihal Penguji Skripsi.
- Menimbang : a. Bahwa mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Palembang yang akan menyelesaikan studinya harus menempuh ujian skripsi.
b. Bahwa untuk ujian tersebut perlu ditetapkan dan diangkat tim penguji ujian skripsi.
c. Bahwa sehubungan dengan poin a dan b tersebut diatas dipandang perlu untuk menerbitkan Surat Keputusan sebagai landasan hukumnya.
- Mengingat : 1 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003
2 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012
3 Peraturan Pemerintah Nomor: 17 Tahun 2010
4 Peraturan Pemerintah Nomor: 66 Tahun 2010
5 SK BAN-PT Nomor: 3371/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2019
6 SK Rektor Universitas Palembang Nomor: 190 /433.01/Q/VII/2021
7 SK BPH-YPTP Nomor: 001 /SK/YPTP/I/2016
- Menetapkan
Pertama : Membentuk **Tim Penguji Ujian Skripsi Kelompok B** Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Palembang dan personalianya sebagai berikut:
- K e t u a : Hj. Zubaidah, SE, M.Si
A n g g o t a : Dra. Hj. Delimawati, M.Si
: Henson E. Manurung, SE, M.Si
N o t u l e n : Rosiani Annisa Fitri, S.Pd
- Untuk menguji mahasiswa :
N a m a : TRI GUSTRIAN PRATAMA
N I M : 17110018
- Ujian akan dilaksanakan pada :
H a r i / T a n g g a l : Sabtu , 24 Juli 2021
W a k t u : 08.00 – 08.45 WIB
P a k a i a n : Pria (Celana Hitam, Baju Putih, Dasi Hitam) Jaket Almamater.
Wanita (Rok Hitam, Baju Putih, Dasi Hitam, Jilbab Hitam) Jaket Almamater.
C a t a t a n : Wajib Memakai Masker Serta Menerapkan 5M Protokol Kesehatan
Hadir Sesuai Waktu yang telah dijadwalkan
- Kedua : Tim Penguji yang tersebut pada butir a bertanggung jawab kepada Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Palembang
- Ketiga : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan segala sesuatunya akan diubah dan/atau diperbaiki sebagaimana mestinya, jika dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapan ini.

Ditetapkan di : Palembang
Pada tanggal : 14 Juli 2021

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Palembang.

Abdullah Rasjid, SE., M.Si
NIDN: 0207017201

