

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. SURYABUMI AGROLANGGENG**



Skripsi Oleh:

VIKA LIDYA SARI

01011382126177

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2025

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

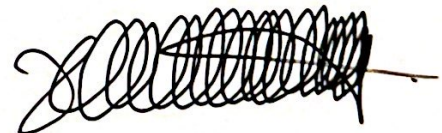
**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. SURYABUMI AGROLANGGENG**

Disusun oleh:

Nama : Vika Lidya Sari
NIM : 01011382126177
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing



Tanggal : 3 Juli 2025

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. SURYABUMI AGROLANGGENG**

Disusun Oleh :

Nama : Vika Lidya Sari
Nomor Induk Mahasiswa : 01011382126177
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal dan sudah memenuhi
syarat untuk diterima.**

Dosen Pembimbing



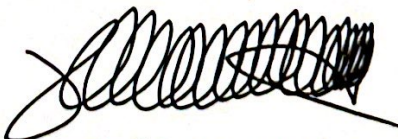
Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 19890711201803100

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 21 Juli 2025
Dosen Penguji



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 19890711201803100

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Vika Lidya Sari

Nomor Induk Mahasiswa : 01011382126177

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

**“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. SURYABUMI AGROLANGGENG”**

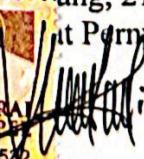
Pembimbing : Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

Ketua : Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

Penguji : Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M

Tanggal Ujian : 18 Juli 2025

Adalah benar hasil ujian karya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya. Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dari gelar kesarjanaan.

Palembang, 21 Juli 2025
Pernyataan

METERAI
TEMPER
1BA34AJX699814542
Vika Lidya Sari
01011382126177

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Ambil resiko atau kehilangan kesempatan”

(penulis)

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

- Ibu dan Ayah, yang dengan sabar dan ikhlas memberikan

kasih sayang, doa, dan dukungan yang tak ternilai

dalam setiap proses hidup saya.

Terima kasih atas segala pengorbanan, semangat,

dan kepercayaan yang telah menjadi sumber

kekuatan hingga skripsi ini dapat terselesaikan.

- Almamater tercinta Universitas Sriwijaya

- Allah SWT yang senantiasa memberikan Rahmat dan karunianya

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya, penulis akhirnya dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Suryabumi Agrolanggeng”. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban akademik serta menjadi syarat dalam menyelesaikan pendidikan jenjang strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini disusun berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan secara sistematis dengan pendekatan kuantitatif dan bertujuan untuk mengetahui serta menganalisis sejauh mana pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada suatu organisasi, dalam hal ini PT. Suryabumi Agrolanggeng sebagai objek penelitian. Pemilihan topik ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kualitas sumber daya manusia dalam mendukung produktivitas perusahaan, khususnya melalui penerapan kedisiplinan dan pemberian motivasi kerja yang tepat.

Penulis berupaya menyusun dan menyajikan seluruh isi skripsi ini secara terstruktur, logis, serta berdasarkan kerangka teoritis yang relevan. Namun demikian, penulis menyadari sepenuhnya bahwa karya ilmiah ini masih memiliki keterbatasan baik dalam aspek teoritis maupun praktis, sehingga masukan, kritik, dan saran dari berbagai pihak sangat penulis harapkan demi penyempurnaan di masa mendatang.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia dan menjadi bahan acuan bagi penelitian selanjutnya.

Palembang, 22 Juli 2025



Vika Lidya Sari
01011382126177

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyadari bahwa pencapaian ini tidak terlepas dari dukungan dan kontribusi berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat dan ketulusan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, atas segala nikmat hidup, kesehatan, dan kekuatan lahir batin yang telah diberikan. Dalam setiap proses penyusunan skripsi ini, penulis merasa bahwa segala kemudahan yang diperoleh adalah bentuk kasih sayang-Nya. Segala kesulitan yang datang pun terasa lebih ringan karena keyakinan bahwa Allah SWT selalu memberikan jalan bagi hamba-Nya yang berusaha dengan sungguh-sungguh.
2. Kedua orang tua tercinta, Ayah Wahyudinia dan Ibu Karnila Wati yang telah menjadi teladan dan sumber kekuatan terbesar dalam hidup penulis. Terima kasih atas setiap doa yang senantiasa dipanjatkan, kasih sayang yang tiada batas, serta pengorbanan yang tak pernah menuntut imbalan. Segala pencapaian ini tak akan pernah tercapai tanpa dukungan, motivasi, dan cinta kalian yang tidak pernah putus. Semoga Allah SWT senantiasa membalas segala kebaikan dan menjaga kalian dalam keberkahan.
3. Adik-adik tercinta Sigit Purwanto dan Dofri Yanto, yang selalu memberikan warna dan semangat dalam kehidupan penulis. Terima kasih atas kebersamaan, perhatian, serta dukungan moril yang turut menguatkan penulis dalam menyelesaikan setiap tahap perkuliahan hingga proses

skripsi. Kalian adalah bagian dari motivasi penulis untuk terus melangkah dan berusaha menjadi pribadi yang lebih baik.

4. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si., selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Prof. Dr. Azwardi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M., selaku Skretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
8. Ibu Hj. Marlina Widiyanti., SE., SH., MM., PH.D., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing saya selama perkuliahan.
9. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M., selaku Dosen Pembimbing, yang dengan penuh kesabaran, ketelitian, dan ketegasan telah membimbing penulis dalam penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas segala bimbingan, masukan, kritik membangun, dan waktu yang telah diberikan demi tercapainya karya ilmiah ini secara maksimal. Setiap saran dan koreksi yang diberikan menjadi pijakan penting dalam proses pembelajaran penulis.
10. Ibu Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M., selaku Dosen Penguji, yang telah memberikan masukan, arahan, dan evaluasi yang sangat berarti dalam proses seminar proposal, seminar hasil, dan sidang skripsi. Terima kasih atas waktu, perhatian, serta kritik konstruktif yang telah diberikan demi penyempurnaan isi dan kualitas skripsi ini. Setiap saran dan pertanyaan

yang diajukan menjadi dorongan bagi penulis untuk berpikir lebih kritis dan memahami materi secara lebih mendalam.

11. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, khususnya dosen Program Studi Manajemen, yang telah memberikan ilmu pengetahuan, wawasan akademik, serta pengalaman belajar yang sangat berharga. Terima kasih atas dedikasi dalam membentuk karakter akademik penulis dan membekali dengan landasan keilmuan yang kokoh.
12. Bapak Adi Sulono, selaku Staf Administrasi Program Studi Manajemen, yang telah membantu kelancaran proses administrasi akademik selama masa studi penulis, mulai dari pengisian KRS, pengajuan bimbingan, hingga proses pendaftaran sidang. Terima kasih atas pelayanan yang ramah, cepat, dan sabar dalam menghadapi berbagai kebutuhan dan pertanyaan dari mahasiswa, termasuk penulis.
13. Bapak Budi Yuwono, Selaku Direktur Utama Pt. Suryabumi Agrolanggeng, yang telah memberikan izin dan dukungan kepada penulis untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut. Terima kasih atas keterbukaan, kepercayaan, dan kerja sama yang diberikan selama proses pengumpulan data.
14. Seluruh karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT. Suryabumi Agrolanggeng yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini. Terima kasih atas waktu, kesediaan, dan kejujuran dalam mengisi kuesioner, sehingga data yang dikumpulkan dapat diolah dan dianalisis secara maksimal.

15. Yumi Lestari, sahabat yang senantiasa hadir memberikan semangat, dukungan emosional, dan menjadi tempat berbagi cerita di tengah tekanan akademik. Terima kasih atas kehadiran kalian yang membuat proses ini lebih ringan dan bermakna.
16. Amalia Putri Arida, terima kasih atas setiap dukungan yang tulus, kebersamaan yang menguatkan, dan kehadiranmu yang selalu menjadi tempat bercerita di tengah segala tekanan dan tantangan. Di saat penulis merasa lelah dan hampir menyerah, kamu hadir memberi semangat tanpa pamrih. Terima kasih telah menjadi sahabat sejati yang selalu percaya dan menemani proses ini hingga akhir. Semoga persahabatan ini tetap terjaga hingga kapan pun.
17. Terakhir untuk diri sendiri, terima kasih telah bertahan sejauh ini, melewati proses panjang yang penuh tantangan, kelelahan, keraguan, dan ketidakpastian. Terima kasih telah memilih untuk tidak menyerah, meskipun banyak hal terasa sulit. Perjalanan ini bukan hanya tentang menyelesaikan sebuah skripsi, tetapi juga tentang membuktikan bahwa tekad, kesabaran, dan keyakinan mampu mengantarkan pada hasil. Semoga pencapaian ini menjadi titik awal untuk terus melangkah lebih jauh dengan keberanian dan keikhlasan.

Palembang, 21 Juli 2025



Vika Lidya Sari
NIM. 01011382126177

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SURYABUMI AGROLANGGENG

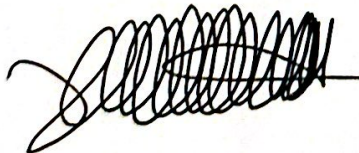
Oleh :

Vika Lidya Sari¹, Muhammad Ichsan Hadjri², Wita Farla³

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Suryabumi Agrolanggeng. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik sensus, di mana seluruh populasi yang terdiri dari 132 karyawan Pabrik Kelapa Sawit dijadikan responden. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner, dan data dianalisis dengan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan maupun parsial, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi disiplin dan motivasi karyawan, maka kinerja yang dihasilkan akan semakin baik.

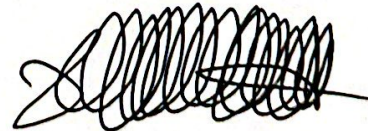
Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan

Dosen Pembimbing,



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., S.M., M.M
NIP. 198907112018031001

Ketua Jurusan Manajemen,



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., S.M., M.M
NIP. 198907112018031001

ABSTRACT

***THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND MOTIVATION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. AGROLANGGENG SOLAR***

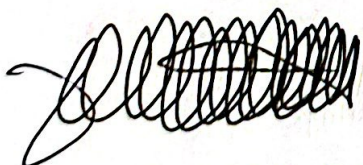
By:

Vika Lidya Sari¹, Muhammad Ichsan Hadjri², Wita Farla³

This study aims to analyze the influence of work discipline and motivation on employee performance at PT Suryabumi Agrolanggeng. This study uses a quantitative method with census techniques, where the entire population consisting of 132 employees of the Palm Oil Mill is used as respondents. The instrument used was in the form of a questionnaire, and the data were analyzed by multiple linear regression tests. The results of the study show that simultaneously or partially, work discipline and motivation have a positive and significant effect on employee performance. Based on these results, it can be concluded that the higher the discipline and motivation of employees, the better the performance will be.

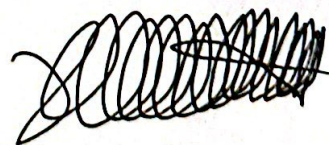
Keywords : Work Discipline, Motivation, Employee Performance

Supervisor



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., S.M., M.M
NIP. 198907112018031001

Head of Management Department,



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., S.M., M.M
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

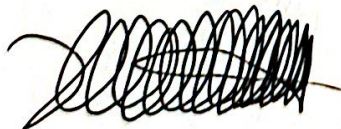
Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam Bahasa Indonesia dari Mahasiswa :

Nama : Vika Lidya Sari
Nomor Induk Mahasiswa : 01011382126177
Fakultas : Ekonomi
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi
Terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Suryabumi
Agrolanggeng

Telah kami periksa, grammer, maupun susunan tensesnya dan kami setuju untuk ditetapkan pada lembaran abstrak.

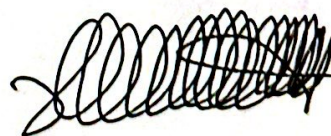
Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen,



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., S.M., M.M
NIP. 198907112018031001

Dosen Pembimbing,



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., S.M., M.M
NIP. 198907112018031001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Vika Lidya Sari
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Sungai Ibul, 23 Agustus 2003
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah (Orang tua) : Desa Sungai Ibul, Kec.Talang Ubi, Kab.PALI
Alamat E-mail : vikalidyasari08@gmail.com

Data Orang Tua

Ayah : Wahyudinia
Ibu : Karnila Wati
Alamat Orang Tua : Desa Sungai Ibul, Kec.Talang Ubi, Kab.PALI
Pekerjaan Orang Tua : Petani

Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SD Negeri 33 Talang Ubi Kab.PALI
Sekolah Menengah Pertama : SMP YKPP Pendopo Kab.PALI
Sekolah Menengah Atas : SMA YKPP Pendopo Kab.PALI

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	I
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	II
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS	III
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	IV
KATA PENGANTAR.....	V
UCAPAN TERIMAKASIH.....	VII
ABSTRAK	XI
ABSTRACT	XII
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	XIII
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	XIV
DAFTAR ISI.....	XV
DAFTAR GAMBAR.....	XVIII
DAFTAR TABEL.....	XIX
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 LATAR BELAKANG	1
1.2 PERUMUSAN MASALAH.....	10
1.3 TUJUAN PENELITIAN	11
1.4 MANFAAT PENELITIAN.....	11
BAB II	12
LANDASAN TEORI.....	12
2.1 LANDASAN TEORI	12
2.1.1 Disiplin Kerja.....	15
2.1.1.1 Jenis-jenis Disiplin Kerja	16
2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	17
2.1.1.3 Tujuan Disiplin Kerja.....	18
2.1.1.4 Dimensi dan Indikator-indikator Disiplin Kerja	19
2.1.2 Motivasi.....	20
2.1.2.1 Jenis-Jenis Motivasi	20
2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi	21
2.1.2.3 Tujuan Motivasi	22
2.1.2.4 Dimensi dan Indikator-indikator Motivasi.....	22
2.1.3 Kinerja.....	23
2.1.3.1 Kriteria-kriteria Kinerja	24
2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	25
2.1.3.3 Dimensi dan Indikator-indikator Kinerja	25

2.1.4	<i>Hubungan Antara Variabel</i>	26
2.1.4.1	Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan	26
2.1.4.2	Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan	29
2.1.4.3	Hubungan Disiplin Kerja dan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan	31
2.2	PENELITIAN TERDAHULU	33
2.3	KERANGKA PEMIKIRAN.....	40
2.4	HIPOTESIS	41
BAB III		42
METODE PENELITIAN		42
3.1	RUANG LINGKUP PENELITIAN	42
3.2	RANCANGAN PENELITIAN	42
3.3	JANIS DAN SUMBER DATA.....	42
3.3.1	<i>Jenis Data</i>	42
3.3.2	<i>Sumber Data</i>	43
3.4	TEKNIK PENGUMPULAN DATA	43
3.5	POPULASI DAN SAMPEL	44
3.5.1	<i>Populasi</i>	44
3.5.2	<i>Sampel</i>	44
3.6	UJI INSTRUMEN	44
3.6.1	<i>Uji Validitas</i>	44
3.6.2	<i>Uji Reliabilitas</i>	45
3.6.3	<i>Uji Method of Successive Internal / MSI</i>	46
3.7	UJI ASUMSI KLASIK	46
3.7.1	<i>Uji Normalitas</i>	46
3.7.2	<i>Uji Multikolinearitas</i>	47
3.7.3	<i>Uji Autokorelasi</i>	47
3.7.4	<i>Uji Heterokedastisitas</i>	48
3.8	UJI REGRESI LINIER BERGANDA	48
3.9	UJI HIPOTESIS	49
3.9.1	<i>Uji Koefisien Korelasi (r)</i>	49
3.9.2	<i>Uji Koefisien Determinasi (R²)</i>	49
3.9.3	<i>Uji F (Simultan)</i>	50
3.9.4	<i>Uji t (Uji Persial)</i>	50
3.9.4	<i>Definisi Operasional Variabel</i>	51
BAB IV		56
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		56
4.1	GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN	56
4.1.1	<i>Sejarah Singkat PT. Suryabumi Agrolanggeng</i>	56
4.1.2	<i>Visi dan Misi PT. Suryabumi Agrolanggeng</i>	57
4.1.3	<i>Struktur Organisasi PT. Suryabumi Agrolanggeng</i>	58
4.1.4	<i>Peta Lokasi Perusahaan</i>	59
4.2	PROFIL RESPONDEN	59
4.2.1	<i>Jenis Kelamin Responden</i>	59

4.2.2	<i>Usia Responden</i>	60
4.2.3	<i>Tingkat Pendidikan Responden</i>	61
4.2.4	<i>Lama Bekerja Responden</i>	61
4.3	DISTRIBUSI FREKUENSI VARIABEL PENELITIAN.....	62
4.3.1	<i>Analisis Deskripsi Variabel Displin Kerja (X1)</i>	62
4.3.2	<i>Analisis Deskripsi Variabel Motivasi (X2)</i>	70
4.3.3	<i>Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)</i>	78
4.4	UJI INSTRUMEN	85
4.4.1	<i>Hasil Uji Validitas</i>	85
4.4.2	<i>Hasil Uji Reliabilitas</i>	91
4.4.3	<i>Hasil Method of Successive Interval (MSI)</i>	93
4.5	UJI ASUMSI KLASIK	94
4.5.1	<i>Hasil Uji Normalitas</i>	94
4.5.2	<i>Hasil Uji Multikolinearitas</i>	95
4.5.3	<i>Hasil Uji Autokorelasi</i>	96
4.5.4	<i>Hasil Uji Heteroskedastisitas</i>	97
4.6	UJI REGRESI LINIER BERGANDA	98
4.7	UJI HIPOTESIS	99
4.7.1	<i>Analisis Koefisien Korelasi (r)</i>	99
4.7.2	<i>Analisis Koefisien Determinasi (R²)</i>	100
4.7.3	<i>Hasil Uji F (Simultan)</i>	101
4.7.4	<i>Hasil Uji t (Persial)</i>	103
4.8	PEMBAHASAN	105
4.8.1	<i>Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suryabumi Agrolanggeng</i>	105
4.8.2	<i>Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suryabumi Agrolanggeng</i>	107
BAB V		109
KESIMPULAN DAN SARAN		109
5.1	KESIMPULAN.....	109
5.2	SARAN.....	109
DAFTAR PUSTAKA		114
LAMPIRAN		117

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	41
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	58
Gambar 4. 2 Peta Lokasi Perusahaan.....	59

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Rincian posisi dan jumlah karyawan di Pabrik Kelapa Sawit PT Suryabumi Agrolanggeng	4
Tabel 1. 2 Laporan Kinerja karyawan Pt. Suryabumi Agrolanggeng	5
Tabel 1. 3 Data ketidakhadiran tanpa keterangan Pabrik Kelapa Sawit PT Suryabumi Agrolanggeng yang tercatat selama tahun 2023-2024	7
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3. 1 Interpretasi Koefisien Korelasi	49
Tabel 3. 2 Tabel Definisi Operasional Variabel	51
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	60
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan ..	61
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	62
Tabel 4. 5 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja (X₁)	63
Tabel 4. 6 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja (X₂)	71
Tabel 4. 7 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kinerja karyawan (Y)	79
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₁)	87
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X₂)	89
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	90
Tabel 4. 11 hasil Uji Reliabilitas	92
Tabel 4. 12 Uji Normalitas	94
Tabel 4. 13 Hasil Variance Inflation Factor	95
Tabel 4. 14 Uji Autokorelasi	96
Tabel 4. 15 Uji Heteroskedastisitas Coefficients	97
Tabel 4. 16 Persamaan Regresi Linier Berganda	98
Tabel 4. 17 Analisis Koefisien Korelasi (r)	100
Tabel 4. 18 Analisis Koefisien Determinasi (R²)	101

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM), yang mencakup pekerja, buruh, manajer, dan personil lainnya, dikenal sebagai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan bertujuan untuk membantu organisasi dan bisnis mencapai tujuannya (Mitrohardjono, 2020). Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan Perusahaan, karyawan dan masyarakat (Afandi, 2018). Salah satu aspek penting dalam MSDM adalah pengelolaan kinerja karyawan yang didefinisikan sebagai jumlah Tindakan serta kelambanan seorang karyawan yang berpengaruh pada kontribusinya terhadap instansi atau Perusahaan yang mencakup hubungan karyawan.

Perusahaan seperti PT Suryabumi Agrolanggeng, yang menanam dan mengolah kelapa sawit, sangat bergantung pada departemen sumber daya manusianya untuk keberhasilannya. Beroperasi di 15 desa di tiga kecamatan, PT Suryabumi Agrolanggeng memainkan peran penting dalam sektor pertanian di Sumatera Selatan. Salah satu kecamatan tersebut adalah Benakat, di mana perusahaan memproduksi berton-ton Tandan Buah Segar (TBS) setiap jamnya. Secara geografis, perusahaan ini mencakup Kabupaten Muara Enim dan Kabupaten PALI, beroperasi di lima belas desa di tiga kecamatan: Benakat, Gunung Megang, serta Talang Ubi.

Sebagai perusahaan yang berstatus Penanam Modal Dalam Negri (PMDN), PT Suryabumi Agrolanggeng berkomitmen untuk mendukung pertumbuhan ekonomi daerah. Dalam menjalankan operasionalnya, perusahaan melibatkan ribuan tenaga kerja yang tersebar di berbagai unit, baik di kebun, pabrik, maupun kantor. Selain sumber daya seperti uang serta teknologi, kesuksesan perusahaan bergantung pada kualitas serta hasil kerja karyawannya.

Kinerja karyawan yang optimal menjadi salah satu fokus utama PT Suryabumi Agrolanggeng, mengingat perusahaan ini bergerak di sektor agribisnis yang memiliki kompleksitas tinggi, baik dari sisi operasional maupun manajemen tenaga kerja. Dalam konteks ini, keberhasilan perusahaan dalam mencapai target produksi, pengelolaan kebun, dan pengoperasian pabrik sangat bergantung pada performa setiap individu dan tim. Karyawan membutuhkan insentif yang tepat serta lingkungan kerja yang mendukung untuk bekerja dengan penuh semangat serta tekun untuk mencapai kinerja puncak.

Struktur organisasi PT Suryabumi Agrolanggeng, sebuah perusahaan agrikultur terkemuka di Indonesia, dibangun untuk memfasilitasi kelancaran operasional di beberapa bidang usaha perusahaan. Dengan kompleksitas aktivitas yang melibatkan pengelolaan kebun, pabrik, serta administrasi, perusahaan ini membagi tanggung jawab karyawan ke dalam beberapa divisi dan bagian yang saling terintegrasi. Struktur ini dirancang untuk memastikan setiap fungsi dapat berjalan secara optimal, baik dalam hal manajemen teknis, keuangan, maupun sumber daya manusia.

Hingga periode terkini, PT Suryabumi Agrolanggeng mempekerjakan sebanyak 132 karyawan yang tersebar di berbagai unit kerja, termasuk bagian Pabrik Kelapa Sawit (PKS) yang menangani atau mengelola serangkaian proses untuk mengubah buah kelapa sawit menjadi produk-produk bernilai ekonomis. PKS ini memiliki beragam karyawan yang terdistribusi di berbagai divisi dan unit kerja untuk menunjang operasionalnya. Unit Processing PKS, sebagai jantung dari proses pengolahan kelapa sawit, memiliki karyawan dengan berbagai posisi seperti Asisten Proses, Mandor Proses, Operator (Sterilizer, Boiler, Clarification, Water Treatment), Staf Loading Ramp, serta Helper di berbagai bidang. Laboratorium/Pengendalian Mutu PKS memastikan kualitas produk dengan tenaga ahli seperti Asisten Laboratorium, Analis, dan Helper. Divisi lain seperti Timbangan, Sortasi, Kawasan, Bengkel, Listrik, dan Keamanan juga memiliki peran penting dengan tenaga kerja yang kompeten di bidangnya masing-masing. Secara keseluruhan, struktur karyawan PKS ini mencerminkan kompleksitas dan kebutuhan tenaga kerja yang beragam dalam industri pengolahan kelapa sawit.

Adapun rincian posisi dan jumlah karyawan yang dimiliki PT Suryabumi Agrolanggeng dalam berbagai divisi atau bagian tersebut bisa terlihat dalam tabel berikut:

Tabel 1. 1 Rincian posisi dan jumlah karyawan di Pabrik Kelapa Sawit PT Suryabumi Agrolanggeng

Uraian Jabatan	Jumlah Karyawan
<i>Mill Manager</i>	1
<i>Asisten Kantor</i>	1
<i>Kerani</i>	1
<i>Driver Pass. Car</i>	1
<i>Kepala Gudang</i>	1
<i>Kerani Gudang</i>	1
<i>Assisten SHE</i>	1
<i>Assisten Laboratorium</i>	1
<i>Operator</i>	1
<i>Analisis</i>	2
<i>HELPER</i>	5
<i>Helper Sortasi</i>	4
<i>Pengendalian Limbah</i>	1
<i>Helper Pengiriman</i>	1
<i>Asst. Timbangan & Sortasi</i>	1
<i>Operator Timbangan</i>	2
<i>Helper Timbangan</i>	3
<i>Spv.Sortasi</i>	1
<i>Mandor Kawasan</i>	1
<i>Rawat Kawasan</i>	5
<i>Assisten Proses</i>	2
<i>Mandor Proses</i>	2
<i>St.Loading Ramp</i>	7
<i>Helper Boiler</i>	7
<i>Helper Klarifikasi</i>	3
<i>Helper Cupstand</i>	10
<i>Operator St.Sterilizer</i>	1
<i>Helper Sterilizer</i>	3
<i>St. Rebusan</i>	6
<i>St. Power Plant</i>	3
<i>Helper Hoisting Craine</i>	2
<i>Operator Boiler</i>	3
<i>Helper Kernel</i>	3
<i>St.Hoisting Crainee</i>	2
<i>Operator Clarification</i>	2
<i>Operator Water Treacment</i>	3
<i>Assisten Bengkel</i>	1
<i>Supervisor Mekanik</i>	1
<i>Operator Mesin Bubut</i>	1
<i>Mekanik</i>	1
<i>Kerani Bengkel PKS</i>	1
<i>Helper Mekanik</i>	13
<i>Operator Weloader</i>	1
<i>Mandor Listrik</i>	1
<i>Helper Listrik</i>	2
<i>Wakil Koordinator Security</i>	1
<i>Danru</i>	5
<i>Anggota Keamanan</i>	10
Jumlah	132

Sumber : Data laporan jumlah karyawan PT Suryabumi Agrolanggeng

PT Suryabumi Agrolanggeng terus melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap kinerja karyawannya. Berikut adalah penilaian kinerja di PT Suryabumi Agrolanggeng selama beberapa tahun terakhir:

Tabel 1. 2 Laporan Kinerja karyawan Pt. Suryabumi Agrolanggen

No	Predikat	Jumlah Karyawan									
		2019 (orang)	%	2020 (orang)	%	2021 (orang)	%	2022 (orang)	%	2023 (orang)	%
1	Sangat Baik	49	34,7	31	22,3	35	22,2	30	22,9	27	20,4
2	Baik	58	20,1	44	31,6	38	24,2	33	25,1	20	15,1
3	Cukup	25	17,7	61	43,8	51	32,4	62	47,3	77	58,3
4	Kurang	9	6,3	3	2,1	5	3,1	6	4,5	8	6
5	Buruk	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Jumlah	141	100	139	100	157	100	131	100	132	100

Sumber : Data Internal Pt. Suryabumi Agrolanggen

Berdasarkan Tabel 1.2 Laporan Kinerja Karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng, terlihat adanya tren penurunan kinerja karyawan yang mencakup aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas kerja dari tahun 2019 hingga 2023. Penurunan jumlah karyawan dengan predikat Sangat Baik dan Baik menunjukkan adanya degradasi kualitas kerja. Pada tahun 2019, sebanyak 49 orang (34,7%) memiliki kinerja Sangat Baik, namun angka ini terus menurun hingga hanya 27 orang (20,4%) pada tahun 2023. Hal yang sama juga terjadi pada kategori Baik, yang awalnya 58 orang (20,1%), menurun menjadi 20 orang (15,1%) di tahun 2023. Penurunan ini mengindikasikan menurunnya standar hasil kerja, produktivitas individu, serta tingkat keterampilan dan kompetensi karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Di sisi lain, jumlah karyawan dengan predikat Cukup meningkat secara signifikan dari 25 orang (17,7%) di tahun 2019 menjadi 77 orang (58,3%) pada tahun 2023. Fenomena ini menunjukkan bahwa semakin banyak karyawan yang hanya memenuhi standar minimum tanpa adanya peningkatan yang signifikan

dalam produktivitas atau kontribusinya terhadap perusahaan. Hal ini dapat mengindikasikan berkurangnya motivasi kerja atau kurangnya dorongan bagi karyawan untuk berkembang. Sementara itu, kategori Kurang mengalami fluktuasi, dari 9 orang (6,3%) pada tahun 2019 turun menjadi 3 orang (2,1%) pada tahun 2020, namun kembali meningkat hingga 8 orang (6%) pada tahun 2023. Peningkatan ini mengindikasikan adanya masalah dalam ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yang dapat disebabkan oleh keterlambatan kerja, tingkat absensi yang tinggi, atau menurunnya disiplin karyawan dalam mengikuti aturan perusahaan.

Meskipun tidak ada karyawan yang masuk dalam kategori Buruk selama lima tahun terakhir, peningkatan jumlah karyawan dengan predikat Cukup dan Kurang dapat berdampak pada menurunnya efektivitas kerja secara keseluruhan. Jika semakin banyak karyawan yang bekerja di bawah standar optimal, maka efisiensi operasional perusahaan dapat menurun, menyebabkan penurunan output produksi, meningkatnya waktu penyelesaian pekerjaan, serta bertambahnya beban kerja bagi karyawan yang memiliki kinerja lebih baik.

Perusahaan juga mencatatkan tingkat ketidakhadiran tanpa keterangan yang cukup tinggi pada beberapa bulan. Data ketidakhadiran ini mencerminkan tantangan dalam pengelolaan kedisiplinan dan motivasi sehingga menunjukkan bahwa terdapat masalah dalam penerapan disiplin dan motivasi yang dapat memengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Tabel 1. 3 Data ketidakhadiran tanpa keterangan Pabrik Kelapa Sawit PT Suryabumi Agrolanggeng yang tercatat selama tahun 2023-2024

Kategori	Tahun			
	2023 (orang)	%	2024 (orang)	%
Terlambat	38	29	43	32,5
Tidak hadir tanpa keterangan	44	33,5	58	43,9
Total	82	62,5	101	76,5
Jumlah Karyawan	131	100	132	100

Sumber : Data Internal Pt. Suryabumi Agrolanggen 2023-2024

Berdasarkan Tabel 1.3. Data Ketidakhadiran Tanpa Keterangan Pabrik Kelapa Sawit PT. Suryabumi Agrolanggeng Tahun 2023-2024, terlihat adanya penurunan disiplin kerja dan motivasi karyawan yang berpotensi mengganggu produktivitas perusahaan. Jumlah karyawan yang terlambat meningkat dari 38 orang (29%) pada tahun 2023 menjadi 43 orang (32,5%) pada tahun 2024, sedangkan jumlah karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan naik signifikan dari 44 orang (33,5%) menjadi 58 orang (43,9%). Peningkatan ini mencerminkan semakin lemahnya kepatuhan karyawan terhadap aturan kehadiran dan jam kerja, yang dapat menghambat kelancaran operasional pabrik. Jika tren ini tidak segera diatasi, maka perusahaan dapat mengalami ketidakseimbangan beban kerja, meningkatnya tekanan bagi karyawan lain, serta turunnya efisiensi dalam proses produksi.

Penurunan disiplin kerja ini terutama terlihat dalam aspek kehadiran dan ketaatan pada peraturan kerja. Meningkatnya angka keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa keterangan menunjukkan bahwa semakin banyak karyawan yang tidak mematuhi jadwal kerja, yang berisiko mengganggu koordinasi tim dan

produktivitas keseluruhan. Disiplin adalah suatu prosedur yang bertujuan untuk memperbaiki bawahannya akibat pelanggaran terhadap ketentuan yang berlaku, sehingga mendukung pencapaian tujuan Perusahaan (Wahdatun Aulia et al., 2024). Jika perusahaan tidak segera menerapkan sistem pengawasan dan sanksi yang lebih tegas, maka angka ketidakhadiran dapat terus meningkat, menyebabkan semakin banyak tugas yang tertunda dan meningkatnya beban kerja bagi karyawan lain.

Selain faktor disiplin, motivasi kerja karyawan juga mengalami penurunan, khususnya dalam aspek kebutuhan fisiologis dan penghargaan. Ketidakhadiran yang meningkat dapat mengindikasikan bahwa sebagian karyawan merasa kurang puas terhadap kesejahteraan kerja, seperti gaji dan tunjangan yang tidak sebanding dengan beban kerja mereka. Selain itu, kurangnya penghargaan atas kinerja karyawan juga dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja, di mana mereka merasa bahwa kehadiran dan usaha mereka tidak diapresiasi dengan baik. Kondisi ini dapat menyebabkan rendahnya keterikatan karyawan terhadap perusahaan, yang tercermin dalam meningkatnya jumlah absensi tanpa alasan yang jelas. Banyak faktor, baik internal maupun eksternal, yang berinteraksi guna membentuk motivasi seseorang, yang mana merupakan proses mental yang meliputi pemenuhan kebutuhan, pembentukan persepsi, serta penentuan pilihan (Fernos & Wipi, 2023).

Memotivasi orang untuk mencapai yang terbaik dan berkontribusi pada tujuan perusahaan ialah sebuah seni. Meningkatkan kinerja staf adalah prioritas utama bagi setiap manajer yang layak, itulah sebabnya mengapa dorongan motivasi karyawan sangat penting. Kata Latin “mover” yang berarti “dorongan” atau “kekuatan pendorong” merupakan asal mula istilah bahasa Inggris “motivasi”, yang

menunjukkan peningkatan semangat kerja seseorang dan, dengan demikian, keinginan mereka untuk mengoordinasikan upaya mereka untuk mencapai tujuan bersama. Dengan dorongan yang tepat, seseorang dapat menginspirasi diri mereka sendiri untuk melakukan tindakan yang akan membuat mereka lebih dekat dengan tujuan karir mereka (Wijaya & Anoraga, 2021).

Jika kondisi ini terus dibiarkan tanpa langkah perbaikan, maka perusahaan dapat mengalami dampak yang lebih luas, seperti penurunan efektivitas kerja tim, meningkatnya beban kerja bagi karyawan yang disiplin, serta terganggunya pencapaian target produksi. Oleh karena itu, perusahaan perlu segera mengambil langkah-langkah strategis, seperti memperketat pengawasan terhadap absensi, menerapkan sanksi yang lebih tegas terhadap pelanggaran disiplin, serta memperbaiki sistem insentif dan penghargaan bagi karyawan agar mereka lebih termotivasi untuk hadir tepat waktu dan bekerja dengan optimal.

Kinerja di tempat kerja dapat sangat ditingkatkan dengan penggunaan motivasi dan disiplin. Karyawan akan lebih cenderung konsisten dalam pekerjaan mereka dan mematuhi kebijakan perusahaan jika ada penekanan yang kuat pada disiplin. Ketepatan waktu yang baik, ketelitian dalam menyelesaikan tugas, dan kesiediaan untuk mengambil lebih banyak tanggung jawab adalah ciri-ciri tenaga kerja yang disiplin. Secara positif, tingkat antusiasme dan dedikasi seseorang terhadap pekerjaannya dapat dipengaruhi oleh motivasi yang kuat, yang mengarah pada peningkatan hasil dan peningkatan kualitas pekerjaan. Rahasia untuk meningkatkan kinerja seseorang secara keseluruhan di tempat kerja dapat terletak pada perpaduan yang baik antara disiplin yang kuat dan taktik motivasi yang dapat

diandalkan. MSDM yang terbaik membutuhkan strategi yang berfokus pada orangnya untuk memahami dan memenuhi tuntutan dalam memotivasi orang lain.

Berdasarkan studi yang dilakukan oleh Wahdatun Aulia et al. (2024) hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan, menurut (Nurhalizah & Oktiani, 2024) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji simultan (Uji F) dan hasil Uji Parsial (Uji t) juga menunjukkan nilai signifikan dari dua variabel bebas yang mendukung hipotesa. Oleh karena itu hasil uji dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja.

Dengan demikian, penelitian terdahulu menunjukkan bahwa hasil-hasil positif memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai pengaruh disiplin serta motivasi pada kinerja. Berdasarkan fenomena ini, studi ini mempunyai sasaran guna mengkaji “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Suryabumi Agrolanggeng.”

1.2 Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam studi ini didasarkan pada latar belakang berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan PT Suryabumi Agrolanggeng?

2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja Karyawan PT Suryabumi Agrolanggeng?

1.3 Tujuan Penelitian

Berikut ialah tujuan dari studi ini:

1. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan PT Suryabumi Agrolanggeng.
2. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja Karyawan PT Suryabumi Agrolanggeng.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat:

1. Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat menambah pemahaman dan memberikan wawasan yang lebih mendalam terkhusus untuk kerangka pemikiran disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Praktis

- Khususnya di bidang SDM serta hubungannya dengan kinerja karyawan, penulis berharap studi ini dapat memberikan pemahaman serta informasi untuk studi selanjutnya.
- Penelitian ini bertujuan untuk memberikan fakta dan bahan pemikiran kepada PT Suryabumi Agrolanggeng terkait permasalahan kinerja karyawan.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

SURAT PENGANTAR KUESIONER

Yth. Bapak/Ibu Karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng

Kantor Besar

Di Tempat

Sehubung dengan penelitian skripsi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Palembang. Saya mohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi pernyataan-pernyataan yang ada pada lembar kuesioner dengan sejujur-jujurnya untuk keperluan penelitian ilmiah (Skripsi) yang berjudul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SURYABUMI AGROLANGGENG”**

Kuesioner dibawah ini merupakan salah satu metode pengumpulan data primer. Hasil penelitian ini berguna sebagai bahan penyusunan skripsi dan persyaratan penyelesaian studi di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Palembang. Saya sangat mengharapkan atas kesediaan Bapak/Ibu berkenan menjawab seluruh pernyataan pada lembar kuesioner. Atas kerja sama dan bantuan yang diberikan saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya
Peneliti

Vika Lidya Sari
Nim. 01011382126177

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. SURYABUMI AGROLANGGENG

A. Data Responden

Petunjuk Pengisian:

1. Isilah nama Anda pada bagian yang tersedia.
2. Beri tanda centang (✓) pada kotak yang sesuai dengan jawaban Anda.
3. Jawablah semua pertanyaan dengan jujur dan sesuai kondisi Anda.

Terima kasih atas partisipasi Anda!

1. Nama _____

2. Jenis Kelamin

- - ☐ Laki-laki
- - ☐ Perempuan

3. Usia

- - ☐ < 25 tahun
- - ☐ 25–35 tahun
- - ☐ 36–45 tahun
- - ☐ > 45 tahun

4. Pendidikan Terakhir

- - ☐ SMA/SMK
- - ☐ Diploma (D3)
- - ☐ Sarjana (S1)
- - ☐ Pascasarjana (S2/S3)

5. Jabatan/Posisi Kerja

- - ☐ Staf
- - ☐ Supervisor
- - ☐ Manajer
- - ☐ Lainnya: _____

6. Lama Bekerja di Perusahaan

- - ☐ < 1 tahun
- - ☐ 1–3 tahun
- - ☐ 4–6 tahun
- - ☐ > 6 tahun

B. Petunjuk pengisian koesioner

Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda *checklist* (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. Pada masing-masing pertanyaan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada teknik skala *Likert*, yaitu:

Sangat Setuju (SS) = 5

Setuju (S) = 4

Netral (N) = 3

Tidak Setuju (TS) = 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Variabel Disiplin kerja (X1)

Disiplin Kerja						
No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Kehadiran						
1	Karyawan hadir di tempat kerja sesuai dengan frekuensi yang ditetapkan					
2	Karyawan selalu hadir tepat waktu dalam memulai jam kerja					
3	Jika karyawan tidak dapat masuk kerja, karyawan selalu meminta izin sebelumnya					
Ketaatan pada peraturan kerja						
4	Karyawan mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan tepat waktu					
5	Karyawan menjalani waktu kerja dengan disiplin dan tepat waktu					
6	Karyawan selalu menggunakan pakaian sesuai dengan ketentuan perusahaan					
Ketaatan pada standar kerja						
7	Karyawan memahami dan mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan					
8	Karyawan memiliki tingkat ketaatan yang tinggi pada standar kerja yang ada					

9	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu yang ditentukan					
Tingkat kewaspadaan yang tinggi						
10	Karyawan siap bertanggung jawab jika terjadi kesalahan dalam pekerjaan saya					
11	Karyawan berhati-hati dalam bertindak di tempat kerja					
12	Karyawan menggunakan sarana dan prasarana di tempat kerja dengan efisien dan efektif					

Variabel Motivasi Kerja (X2)

Motivasi						
No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Kebutuhan Fisiologis						
1	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar saya					
2	Waktu istirahat yang diberikan kepada saya sudah cukup					
3	Tempat kerja peduli terhadap kesejahteraan karyawan					
Kebutuhan Rasa Aman						
4	Tempat kerja saya jauh dari ancaman konflik					
5	Kondisi lingkungan kerja di perusahaan ini aman					
6	Saya merasa bekerja dalam kondisi yang aman dan nyaman					
Kebutuhan Sosial						
7	Saya merasa diterima oleh rekan-rekan kerja saya					
8	Saya memiliki hubungan baik dengan rekan-rekan kerja di tempat ini					
9	Ada dukungan dari rekan-rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan saya					

Kebutuhan Penghargaan						
10	Saya sering diberikan penghargaan atas pencapaian dalam pekerjaan saya					
11	Saya merasa dipercaya untuk mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepada saya					
Kebutuhan untuk Mengaktualisasi Diri						
12	Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan di tempat kerja ini					
13	Tugas yang saya kerjakan memberikan tantangan dan peluang untuk tumbuh dan berkembang					
14	Ada kesempatan promosi untuk mencapai posisi yang lebih tinggi di perusahaan ini					

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SURYABUMI AGROLANGGENG

Petunjuk pengisian

Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda *checklist* (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. Pada masing-masing pertanyaan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada teknik skala *Likert*, yaitu:

Sangat Setuju	(SS)	= 5
Setuju	(S)	= 4
Netral	(N)	= 3
Tidak Setuju	(TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	= 1

Variabel Kinerja (Y)

Nama Pemimpin :

Nama Karyawan yang dinilai :

Kinerja						
No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Kualitas						
1	Karyawan memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan atau rekan kerja					
2	Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan standar kualitas yang lebih tinggi dari yang ditentukan					
3	Karyawan meminimalisir kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan					
Kuantitas						
4	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan					

5	Karyawan dapat menghasilkan output kerja yang lebih tinggi dibandingkan periode sebelumnya					
Ketepatan Waktu						
6	Karyawan mampu bekerja secara efisien meskipun memiliki beberapa pekerjaan yang harus diselesaikan					
7	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai tenggat waktu yang ditentukan					
Efektifitas						
9	Karyawan menyelesaikan pekerjaan secara efektif					
10	Karyawan berkontribusi langsung pada pencapaian tujuan tim atau perusahaan					
11	Karyawan menggunakan sarana dan prasarana yang ada secara optimal					
Kemandirian						
12	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri					
13	Karyawan melaksanakan tugas tanpa menunggu instruksi dari pimpinan					
14	Karyawan mampu membuat keputusan secara mandiri dan bertanggung jawab atas hasilnya					

Lampiran 2 Distribusi Profil Responden

		Janis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	124	93.9	93.9	93.9
	Perempuan	8	6.1	6.1	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 tahun	14	10.6	10.6	10.6
	> 45 tahun	5	3.8	3.8	14.4
	25–35 tahun	68	51.5	51.5	65.9
	36–45 tahun	45	34.1	34.1	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

		Pendidikan Terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma (D3)	18	13.6	13.6	13.6
	Pascasarjana (S2/S3)	3	2.3	2.3	15.9
	Sarjana (S1)	85	64.4	64.4	80.3
	SMA/SMK	26	19.7	19.7	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

		Lama Bekerja di Perusahaan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1	1	.8	.8	.8
	>10	26	19.7	19.7	20.5
	1-5	46	34.8	34.8	55.3
	6-10	59	44.7	44.7	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas

Variabel Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.933	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P.X1.1	40.92	83.253	.632	.930
P.X1.2	40.55	80.448	.744	.925
P.X1.3	40.61	80.012	.768	.925
P.X1.4	40.88	83.405	.586	.931
P.X1.5	40.76	81.422	.693	.927
P.X1.6	40.29	79.749	.824	.923
P.X1.7	40.98	83.519	.554	.933
P.X1.8	40.71	80.756	.682	.928
P.X1.9	40.45	79.425	.785	.924
P.X1.10	40.80	81.075	.710	.927
P.X1.11	40.45	79.624	.757	.925
P.X1.12	40.36	80.750	.737	.926

Variabel Motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.944	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P_X2.1	47.34	129.112	.770	.939
P_X2.2	47.38	130.604	.641	.942
P_X2.3	47.21	130.016	.747	.939
P_X2.4	47.00	131.328	.685	.941
P_X2.5	47.39	129.416	.667	.941
P_X2.6	47.45	128.967	.689	.941
P_X2.7	47.23	126.883	.734	.940
P_X2.8	47.02	128.496	.791	.938
P_X2.9	47.17	130.954	.717	.940
P_X2.10	47.19	128.674	.730	.940
P_X2.11	47.39	128.500	.715	.940
P_X2.12	47.54	129.915	.653	.942
P_X2.13	47.39	128.422	.727	.940
P_X2.14	46.90	128.761	.808	.938

Variabel Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.950	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P_Y.1	45.46	82.663	.721	.947
P_Y.2	45.52	83.473	.705	.948
P_Y.3	45.07	81.759	.784	.945
P_Y.4	45.05	81.196	.814	.944
P_Y.5	44.83	84.018	.773	.946
P_Y.6	45.30	84.198	.711	.947
P_Y.7	44.75	83.471	.790	.945
P_Y.8	45.11	82.889	.711	.948
P_Y.9	44.80	83.752	.770	.946
P_Y.10	44.92	83.191	.779	.946
P_Y.11	44.70	84.976	.743	.947
P_Y.12	45.34	83.585	.708	.948
P_Y.13	44.98	83.030	.774	.946

Lampiran 3 Tabel r

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696

Lampiran 4 hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		132
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.80328550
Most Extreme Differences	Absolute	.042
	Positive	.037
	Negative	-.042
Test Statistic		.042
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.840
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		Upper Bound
		.830
		.849

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.247	2.137		2.923	.004		
	Disiplin Kerja	.503	.052	.500	9.752	<.001	.700	1.429
	Motivasi	.398	.041	.493	9.621	<.001	.700	1.429

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.873 ^a	.763	.759	4.840	2.086

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 5 Tabel Uji t

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Lampiran 6 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
1		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	6.247	2.137		2.923	.004		
	Disiplin Kerja	.503	.052	.500	9.752	<.001	.700	1.429
	Motivasi	.398	.041	.493	9.621	<.001	.700	1.429

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 7 Hasil Analisis r dan R²

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.873 ^a	.763	.759	4.840	2.086

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 8 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9723.263	2	4861.632	207.503	<.001 ^b
	Residual	3022.373	129	23.429		
	Total	12745.636	131			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Lempiran 9 Tabel Uji f

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

DAFTAR PUSTAKA

- Ardini, T. S., & Pradana, M. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Kanwil Manado. *Journal of Management & Bussines*, 4(2), 16–35.
<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/2157>
- Astuti, W., & Rahardjo, O. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Intervening : Kepuasan Kerja) PT. Pemintalan Benang di Jawa Tengah. *Emba*, 9(2), 1185–1196.
- Awoitau, R., Noch, M. Y., & Khotimah, K. (2024). The Influence of Motivation, Training and Compensation on Employee Performance. *Advances in Human Resource Management Research*, 2(3), 153–165.
<https://doi.org/10.60079/ahrmr.v2i3.376>
- Farida, U. (2023). Point of View Research Economic Development. *Point of View Research Management*, 4(1), 1–5.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Unmuh Ponorogo Press*, 26.
- Fariz, M. N., Wirawan, R., & Musringah. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Rayon Tempeh. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(1), 38–44.
- Fauzi, A., & Herminingsih, A. (2021). the Effect of Work Discipline, Motivation, and Compensation on Teacher Performance Smk Yuppentek 1 Tangerang. *Dinasti International Journal of Management Science*, 2(4), 517–536.
<https://doi.org/10.31933/dijms.v2i4.781>
- Fernos, J., & Wipi, I. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, Volume 3, 647–661.
- Finthariasari, M & Saputri, D. D. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA BENGKULU. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 1, 128–136.
- Firdausi, N. I. (2020). ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Perangkat Desa di Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara). *Kaos GL Dergisi*, 8(75), 147–154.
<https://doi.org/10.1016/j.jnc.2020.125798%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.smr.2020.02.002%0Ahttp://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/810049%0Ahttp://doi.wiley.com/10.1002/anie.197505391%0Ahttp://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780857090409500205%0Ahttp://>
- Handayani, S., & Novianti, E. K. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung (Studi Kasus Bagian Layanan dan Manfaat). *Manajemen Bisnis*, 3, 1–15.

- Hartati, T. (2020). Analysis of Influence of Motivation, Competence, Compensation toward Performance of Employee. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 1031–1038. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.933>
- Lestari, H., & Komardi, D. (2023). Effect of Compensation, Motivation and Organizational Commitment on Employee Performance. *International Journal of Information System and Innovation Management*, 1(1), 46–56.
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Ardena Artha Mulia Bagian Produksi). *KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 93–110. <https://uia.e-journal.id/Kinerja/article/view/1279/737>
- Liga febrina, Agusra, D., Lussianda, E. O., & Susanti, A. R. (2021). The Effect of Compensation and Motivation on Employee performance. *Husnayain Business Review*, 1(1), 43–50. <https://doi.org/10.54099/hbr.v1i1.13>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). *Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey*. American Psychologist. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>
- Milliana, Andry Stepahnie Titing, & Hendrik, H. (2023). the Influence of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *Multifinance*, 1(2), 81–94. <https://doi.org/10.61397/mfc.v1i2.48>
- Mitrohardjono. (2020). Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (Sdm) Sekolah Dasar Di Sd Lab School Fip Umj. *Jurnal Tahdzibi*, 3(2), 118–128. <https://doi.org/10.24853/tahdzibi.3.2.117-128>
- Muktamar, A., Jenita, Munizu, M., Astuti, A. K., & Putra, A. S. B. (2024). the Influence of Organizational Commitment, Work Motivation, and Compensation on Employee Performance and Employee Satisfaction. *Edunomika*, 08(01), 1–9.
- Mustain, S., & Djogo, O. (2021). Competency, Cultural Organization, Work Motivation and Performance of Military Teacher At Pusat Pendidikan Polisi Militer Kodiklatad Tni Ad. *JEES: Journal of Economic Empowerment Strategy*, 4(2), 1–13.
- Nainggolan, K., Daryono, D. M., & Frieyadie, F. (2021). The impact of compensation and motivation on performance of employees Pt. Catur Partner Sejati Sentosa in Tangerang. *Perspective: Journal of Economics & Management, Bina Sarana Informatics University*, 19(1), 99–106.
- Nurhabibah, F., Riadi, F., Adinata, U. W. S., & Adang, A. (2023). Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance. *Acman: Accounting and Management Journal*, 3(2). <https://doi.org/10.55208/aj.v3i2.70>
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Pangabean, S. N. B., Dirbawanto, N. D., & Siregar, O. M. (2022). the Effect of Work Motivation, Work Environment, and Compensation on Employee Performance At Bank Btn Medan Branch Office. *Journal of Humanities*,

- Social Sciences and Business (Jhssb)*, 2(1), 144–161.
<https://doi.org/10.55047/jhssb.v2i1.394>
- Putri Hana Salsafila, Bintang Narpati, Murti Wijayanti, & Tri Yulaeli. (2023). the Influence of Work Discipline, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, 1(6), 882–894.
<https://doi.org/10.61990/ijamesc.v1i6.112>
- Rosalia, P. D., Mintarti, S., & Heksarini, A. (2020). The Effect of Compensation and Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance at SMK Medika Samarinda. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 5(7), 448–454. <https://doi.org/10.36348/sjbms.2020.v05i07.009>
- Sinambela, L. P. (2016). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1).
http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Syamsuddin, R. A., Pratama, A., Sunarsi, D., Affandi, A., Rifuddin, B., & Mujahidin, M. (2021). The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable. *Kontigensi : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), 89–94.
<https://doi.org/10.56457/jimk.v9i1.99>
- Tarmizi, A., & Hutasuhut, J. (2021). Jurnal Bisnis Mahasiswa Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai. *Bisnis Mahasiswa*, 2(1), 24–33.
- Wahdatun Aulia, Mukhlis, & AmirulMukminin. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bima. *Jurnal Nusa Manajemen*, 1(2), 326–337.
<https://doi.org/10.62237/jnm.v1i2.79>
- Wijaya, S. W., & Anoraga, P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa. *ECONBANK: Journal of Economics and Banking*, 3(2), 117–127.
- Zaenal Arifin, M., & Sasana, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 49–56. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.269>
- Zalianty, at all farida nurul badriatul alliah jenny. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Laboratorium Penelitian dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Mualawarman, Samarinda, Kalimantan Timur* (Vol. 1, Issue 1). https://www.ksi-indonesia.org/assets/uploads/original/2020/03/ksi-1585501090.pdf%0Ahttps://www.unhi.ac.id/id/berita/detail-berita/UNHI-Launching-Sistem-Sruti%0Ahttps://kepastakaan-presiden.perpusnas.go.id/uploaded_files/pdf/article_clipping/normal/BUNG_KA